

POLÍTICA DE SELECÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Abril de 2018

CATERPILLAR FINANCIAL

Corporación Financiera, S.A., E.F.C.

Sucursal em Portugal



Índice

1. Objecto	2
2. Âmbito subjectivo	3
3. Identificação dos responsáveis pela avaliação na adequação.....	3
4. Procedimentos de avaliação da adequação	3
4.1. Momento da avaliação da adequação	3
4.2. Obrigações das pessoas designadas para o exercício das funções de gerente/mandatário.....	4
4.3. Relatório de avaliação.....	6
5. Requisitos de adequação	7
5.1. Adequação em função da idoneidade	7
5.2. Adequação em função da qualificação profissional	9
5.3. Adequação em função da independência	11
5.4. Adequação em função da disponibilidade.....	11
6. Regras sobre prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses.....	12
7. Meios de formação profissional	13

1. Objecto

A Política de Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização é aplicável à Caterpillar Financial Corporación Financiera, S.A., E.F.C. – Sucursal em Portugal (daqui em diante abreviadamente referida por “Caterpillar Portugal”).

A presente Política de Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização visa dar cumprimento ao disposto no Capítulo III do Título II (artigos 30.º a 33.º-A) do Regime Geral das Instituições de Crédito e das Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro (daqui em diante abreviadamente referido por “RGICSF”), assim como às Orientações emitidas pela Autoridade Bancária Europeia, em 22 de Novembro de 2012, sobre a avaliação da aptidão dos membros do órgão de administração e fiscalização e de quem desempenha funções essenciais (EBA/GL/2012/06).

A selecção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização das instituições é uma matéria que se reveste de relevância determinante, na medida em que traduz a capacidade destas de assegurarem uma gestão sã e prudente, com vista à salvaguarda do sistema financeiro e dos interesses dos seus clientes e credores.

A Política de Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização será revista periodicamente e é divulgada no sítio electrónica da Caterpillar Portugal, disponível em https://www.catfinancial.com/pt_PT.html.

2. Âmbito subjectivo

A Política de Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração de Fiscalização aplica-se:

- i) Aos gerentes/mandatários da Caterpillar Portugal:

Por gerentes/mandatários da Caterpillar Portugal devem entender-se as pessoas singulares que tenham sido objecto de registo especial junto do Banco de Portugal, nos termos do n.º 8 do artigo 69.º do RGICSF.

3. Identificação dos responsáveis pela avaliação na adequação

A competência para avaliar a adequação dos gerentes/mandatários da Caterpillar Portugal cabe ao Conselho de Administração da Caterpillar Financial Corporacion Financiera, Sociedad Anónima, Establecimiento Financiero de Crédito (daqui em diante abreviadamente referida por “Caterpillar Espanha”).

4. Procedimentos de avaliação da adequação

4.1. Momento da avaliação da adequação

Os procedimentos de avaliação da adequação dos gerentes/mandatários da Caterpillar Portugal será efectuada:

- i) Antes do início do exercício de funções (“Avaliação”)

Em momento anterior ao início do exercício de funções por parte dos gerentes/mandatários da Caterpillar Portugal, o Conselho de Administração da Caterpillar Espanha levará a cabo os procedimentos de avaliação de adequação previstos na presente secção.

ii) No decurso do exercício de funções (“Reavaliação”)

No decurso do exercício de funções dos gerentes/mandatários da Caterpillar Portugal, o Conselho de Administração da Caterpillar Espanha poderá, caso entenda necessário, repetir os procedimentos de avaliação realizados inicialmente, procedendo à reavaliação da adequação das pessoas designadas para os referidos cargos.

A reavaliação no decurso do exercício de funções será sempre necessária quando ocorram alterações nos pressupostos, condições ou circunstâncias que tenham estado na base ou que tenham decorrido da avaliação inicial, sobretudo nos casos em que ocorram circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos por lei.

4.2. Obrigações das pessoas designadas para o exercício das funções de gerente/mandatário

Previamente à sua designação, as pessoas singulares indicadas para o desempenho das funções de gerente/mandatário da Caterpillar Portugal deverão apresentar ao Conselho de Administração da Caterpillar Espanha:

- i) O seu *curriculum vitæ*, que deve incluir:
- nome completo;
 - nome de nascimento, local e data de nascimento;
 - endereço; nacionalidade;
 - descrição detalhada do percurso académico e da formação profissional; experiência profissional (incluindo os nomes de todas as organizações para as quais a pessoa a designar tenha trabalhado, bem como a natureza e duração das funções exercidas, com particular destaque para as actividades que se insiram no âmbito do cargo a que se candidata; relativamente aos cargos exercidos nos últimos 10 anos, ao descrever essas actividades, a pessoa a designar deve especificar os seus poderes delegados, os poderes de decisão internos e as áreas de operação sob o seu controlo, incluindo o número de subordinados);
 - eventuais actividades honorárias exercidas, nomeadamente a representação do órgão de administração e fiscalização;

POLÍTICA DE SELECÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

- se disponíveis, referências das entidades empregadoras dos últimos três anos.

- ii) 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 do Banco de Portugal ou de outras autoridades de supervisão competentes.

- iii) Uma declaração com indicação da existência de processos penais pendentes, ou se a pessoa a designar ou qualquer organização que tenha gerido estiveram envolvidas como devedores num processo de insolvência ou processo comparável.

- iv) Registos criminais e informações relevantes sobre investigações e processos penais, processos cíveis e administrativos relevantes, e acções disciplinares (incluindo a interdição como director de empresa, insolvência e processos similares);

- v) Se relevante, informação sobre:
 - investigações;
 - processos de execução;
 - sanções por parte de uma autoridade de supervisão;
 - recusa de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma actividade comercial, empresarial ou profissional, assim como a retirada, revogação ou cessação desse registo, autorização, admissão ou licença;
 - expulsão por uma entidade reguladora ou governamental;
 - despedimento ou destituição de um cargo de confiança no âmbito de uma relação fiduciária, ou convite à demissão ou renúncia de tal cargo;
 - informação sobre se já foi efectuada por outra autoridade competente alguma avaliação da idoneidade da pessoa a designar no exercício da sua função de gestão da actividade de uma instituição de crédito ou sociedade financeira (incluindo a identidade dessa autoridade e a comprovação dos resultados dessa avaliação);
 - informação sobre se já foi efectuada alguma avaliação anterior por uma autoridade de outro sector, não financeiro.

As pessoas singulares indicadas para o desempenho das funções de gerente/mandatário da Caterpillar Portugal deverão comunicar ao Conselho de Administração da Caterpillar Espanha, no prazo máximo de oito dias após a sua ocorrência ou do momento da efectiva tomada de conhecimento, quaisquer factos supervenientes à designação ou à autorização que alterem as declarações entregues anteriormente.

Devem entender-se por factos ou circunstâncias supervenientes tanto aqueles que tenham ocorrido após a designação ou autorização quanto aqueles de que só exista efectivo conhecimento após as mesmas.

4.3. Relatório de avaliação

Os resultados dos procedimentos de avaliação e de reavaliação serão publicados em relatório elaborado e emitido pelo Conselho de Administração da Caterpillar Espanha.

Caso o relatório conclua, em resultado da avaliação realizada, que determinada pessoa não reúne os requisitos de adequação legalmente previstos, esta não poderá ser designada.

Tratando-se de relatório respeitante a uma reavaliação, e caso o mesmo conclua pela verificação de factos ou circunstâncias supervenientes que afectem os requisitos de adequação legalmente previstos de determinada pessoa designada, deverá ser imediatamente promovida, consoante o caso, a sanção da falta dos referidos requisitos ou a suspensão ou destituição da pessoa em causa. Tratando-se de função ou cargo sujeito a registo junto do Banco de Portugal, como é o caso dos gerentes/mandatários de sucursal, a Caterpillar Portugal comunica de imediato ao Banco de Portugal os factos ou circunstâncias susceptíveis de afectar a adequação das pessoas em causa.

Os relatórios de avaliação elaborados e emitidos pelo Conselho de Administração da Caterpillar Espanha deverão acompanhar o requerimento de autorização e respectivo registo para o exercício de funções dirigido ao Banco de Portugal ou a outras autoridades de supervisão competentes.

Tratando-se de uma reavaliação, os respectivos relatórios devem ser remetidos ao Banco de Portugal assim que forem concluídos.

5. Requisitos de adequação

5.1. Adequação em função da idoneidade

A avaliação da idoneidade leva em consideração o modo como a pessoa a designar gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, assim como a forma como exerce a sua 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 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.

A apreciação da adequação em função da idoneidade é efectuada com base em critérios de natureza objectiva, levando em conta informação o mais completa possível sobre as funções passadas e características profissionais da pessoa a designar, assim como as características mais salientes do seu comportamento e o contexto em que as suas decisões foram tomadas.

Por forma a realizar essa apreciação, serão considerados os seguintes factores relativos à pessoa a designar:

- i) Indícios de que a pessoa a designar não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com quaisquer autoridades de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras;
- ii) Recusa, revogação, cancelamento ou cessação de registo, autorização, admissão ou licença da pessoa a designar 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;
- iii) As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;
- iv) 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;

- v) 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;
- vi) Resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidades geridas pela pessoa a designar 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 aquela contribuiu para a situação que conduziu a tais processos;
- vii) Insolvência pessoal, independentemente da respectiva qualificação;
- viii) 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 a designar;
- ix) O currículo profissional e potenciais conflitos de interesse;
- x) A insolvência, declarada em Portugal ou no estrangeiro, de empresa dominada pela pessoa a designar ou de que esta tenha sido administrador, director ou gerente, de direito ou de facto, ou membro do órgão de fiscalização;
- xi) A acusação, a pronúncia ou a condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por crimes contra o património, crimes de falsificação e falsidade, crimes contra a realização da justiça, crimes cometidos no exercício de funções públicas, crimes fiscais, crimes especificamente relacionados com o exercício de actividades financeiras e seguradoras e com a utilização de meios de pagamento e crimes previstos no Código das Sociedades Comerciais;
- xii) A acusação ou a condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por infracções das normas que regem a actividade das instituições de crédito, das sociedades financeiras e das sociedades gestoras de fundos de pensões, bem como das

normas que regem o mercado de valores mobiliários e a actividade seguradora ou resseguradora, incluindo a mediação de seguros ou resseguros;

- xiii) Infracções de regras disciplinares, deontológicas ou de conduta profissional, no âmbito de actividades profissionais reguladas;
- xiv) Factos que tenham determinado a destituição judicial, ou a confirmação judicial de destituição por justa causa, de membros dos órgãos de administração e fiscalização de qualquer sociedade comercial;
- xv) Factos praticados na qualidade de administrador, director ou gerente de qualquer sociedade comercial que tenham determinado a condenação por danos causados à sociedade, a sócios, a credores sociais ou a terceiros;
- xvi) Toda e qualquer circunstância que, pela gravidade, frequência ou quaisquer outras características atendíveis, permitam fundar um juízo de prognose sobre as garantias que a pessoa a designar oferece em relação a uma gestão sã e prudente da instituição.

5.2. Adequação em função da qualificação profissional

As pessoas a designar como gerentes/mandatários da Caterpillar Portugal 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 da instituição, bem como com os riscos associados à actividade por esta desenvolvida.

A formação e a experiência prévias devem possuir relevância suficiente para permitir aos titulares daqueles cargos compreender o funcionamento e a actividade da instituição, avaliar os riscos a que a mesma se encontra exposta e analisar criticamente as decisões tomadas.

A avaliação da experiência tem em conta tanto a experiência teórica obtida através de cursos académicos e da formação, como a experiência prática adquirida em cargos anteriores. Serão tidas em consideração as competências e os conhecimentos adquiridos e demonstrados pela conduta profissional da pessoa a designar. No que se refere à

POLÍTICA DE SELECÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

avaliação da experiência teórica, é dada especial atenção ao nível e perfil de cursos académicos e à sua relação com serviços bancários e financeiros ou outros domínios conexos. Considerar-se-á que os cursos e formações nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira e dos métodos quantitativos estão relacionados com os serviços bancários e financeiros.

A avaliação não se limita ao grau académico ou à comprovação de um determinado tempo de serviço numa instituição de crédito ou outra empresa. É igualmente efectuada uma análise mais aprofundada da experiência prática das pessoas a designar, nomeadamente no que toca às seguintes matérias:

- mercados financeiros;
- regimes e requisitos regulamentares;
- planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição de crédito e da sua realização;
- gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito, incluindo as responsabilidades do membro);
- avaliação da eficácia dos mecanismos das instituições de crédito, criação de mecanismos de governação, fiscalização e controlos eficazes;
- interpretação da informação financeira das instituições de crédito, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriados.

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

- o tempo de serviço;
- a natureza e complexidade da actividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
- o âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades;

- os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo sobre a actividade das instituições de crédito e a compreensão dos riscos a que as mesmas estão expostas;
- o número de subordinados.

5.3. Adequação em função da independência

A avaliação da adequação em função da independência tem por intuito precaver o risco de sujeição dos gerentes/mandatários da Caterpillar Portugal à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção.

Deste modo, na avaliação da independência das pessoas a designar são tomadas em consideração todas as situações susceptíveis de afectar a sua independência, imparcialidade e isenção, sendo de destacar as seguintes circunstâncias:

- i) Cargos que a pessoa a designar exerça ou tenha exercido na Caterpillar Portugal ou noutra instituição;
- ii) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que a pessoa a designar mantenha com os membros do órgão de administração ou fiscalização da Caterpillar Portugal, seus gerentes/mandatários, assim como com os da sua empresa-mãe;
- iii) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que a pessoa a designar mantenha com pessoa que detenha participação qualificada na Caterpillar Portugal ou na sua empresa-mãe.

5.4. Adequação em função da disponibilidade

As pessoas a designar como gerentes/mandatários na Caterpillar Portugal devem garantir a disponibilidade adequada para o desempenho das funções que lhes são atribuídas.

Por forma a acautelar eventuais conflitos de interesses, as pessoas a designar para os referidos cargos e funções deverão assegurar a não acumulação com cargos semelhantes noutras instituições.

6. Regras sobre prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses

Os gerentes/mandatários da Caterpillar Portugal devem evitar qualquer situação susceptível de originar conflitos de interesses.

Os gerentes/mandatários da Caterpillar Portugal devem comunicar ao Conselho de Administração da Caterpillar Espanha o exercício de qualquer actividade externa às funções desempenhadas na Caterpillar Portugal, de maneira a acautelar eventuais situações de conflitos de interesses ou outras incompatibilidades.

A Caterpillar Portugal não pode conceder crédito, sob qualquer forma ou modalidade, incluindo a prestação de garantias, quer directa quer indirectamente, aos membros dos seus órgãos de administração ou fiscalização, nem a sociedades ou a outros entes colectivos por eles directa ou indirectamente dominados (sendo que se presume o carácter indirecto de concessão de crédito quando o beneficiário seja cônjuge, unido de facto, parente ou afim em 1.º grau de algum membro dos órgãos de administração ou fiscalização ou uma sociedade directa ou indirectamente dominada por alguma ou algumas daquelas pessoas).

Os membros do órgão de administração ou fiscalização da Caterpillar Portugal não podem participar na apreciação e decisão de operações de concessão de crédito a sociedades ou a outros entes colectivos de que sejam gestores ou em que detenham participações qualificadas.

Os membros do órgão de administração, directores e outros empregados, assim como os consultores e os mandatários da Caterpillar Portugal não podem intervir na apreciação e decisão de operações em que sejam directa ou indirectamente interessados os próprios, os seus cônjuges ou pessoas com quem vivam em união de facto, os seus parentes ou afins em 1.º grau, ou sociedades ou outros entes colectivos que uns ou outros directa ou indirectamente dominem.

Todos os factos, circunstâncias ou situações susceptíveis de gerar uma situação de conflito de interesses deve ser imediatamente comunicada à Caterpillar Portugal, para que esta possa promover as medidas correctivas que se revelem necessárias e o apuramento das respectivas responsabilidades, assim como para proceder, se necessário, ao reforço das medidas e mecanismos de prevenção de conflitos de interesses.

7. Meios de formação profissional

A Caterpillar Portugal disponibiliza aos gerentes/mandatários o acesso a formação profissional adequada e relevante para o desempenho das respectivas funções, suportando os custos da mesma.

A formação profissional é disponibilizada quer em função das necessidades identificadas em relação a cada caso concreto, quer por força das obrigações legais e regulamentares nesse sentido.

Lisboa, [dd] de [mm] de 2018

Caterpillar Financial Corporación Financiera, S.A., E.F.C. – Sucursal em Portugal