

# III CONFERÊNCIA DE CORPORATE

## GOVERNANCE:

### Nomeações para os Órgãos de Gestão

Fernando Faria de Oliveira

Lisboa

23 de Setembro 2015

**CORPORATE GOVERNANCE: NOMEAÇÕES PARA OS ÓRGÃOS DE GESTÃO**

**23 DE SETEMBRO 2015**

**ÍNDICE**

<b>0. SUMÁRIO.....</b>	<b>2</b>
<b>1. CONTEXTO DAS NOVAS REGRAS DE CORPORATE GOVERNANCE NA ÁREA FINANCEIRA .....</b>	<b>4</b>
1.1 A título de exemplo .....	4
1.1.1 OCDE.....	4
1.1.2 Comité de Basileia .....	5
1.1.3 Financial Stability Board.....	9
1.2 Recente evolução.....	9
1.2.1 2010 .....	10
1.2.2 2011 .....	11
1.2.3 2013 .....	11
<b>2. PRINCIPAIS TRAÇOS DAS NOVAS REGRAS .....</b>	<b>12</b>
2.1 Momento da avaliação.....	12
2.2 Avaliação individual vs. avaliação colectiva.....	13
2.3 Proporcionalidade.....	13
2.4 Avaliação interna.....	13
2.5 Política de género .....	14
2.6 Titulares de funções essenciais.....	14
2.7 Remuneração .....	14
2.8 Entidade de supervisão .....	14
<b>3. REQUISITOS DE APTIDÃO EM PARTICULAR .....</b>	<b>15</b>
3.1 Idoneidade .....	15
3.2 Qualificação profissional.....	16
3.3 Independência.....	17
3.4 Acumulação de cargos.....	17
<b>4. ORIENTAÇÕES DA EBA.....</b>	<b>18</b>
4.1 Orientações sobre governação interna.....	18
4.2 Orientações sobre a avaliação da aptidão .....	18
4.3 Orientações sobre políticas de remuneração sãs .....	19

## SUMÁRIO

1. A crise financeira global criou um interesse renovado pelo Corporate Governance e pela sua importância na prevenção de crises financeiras e, por conseguinte, no sistema financeiro como um todo.
2. Este interesse redundou numa alteração significativa do enquadramento legislativo das instituições de crédito a nível europeu, com a aprovação do CRR e da CRD IV, agora transposta para o ordenamento jurídico português.
3. Os pilares de um sistema de BOA GOVERNAÇÃO são (cf. Vitor Bento):
  - um modelo adequado da estrutura, normas e procedimentos, contendo duas funções separadas, a executiva e a da supervisão e controlo, incluídas num único órgão ou em dois órgãos separados – **o modelo de governação**
  - uma selecção e escolha criteriosa das pessoas adequadas ao competente provimento dos órgãos de governação
  - uma **cultura** de boa governação, baseada em valores, códigos de conduta e de ética e compromissos de honra.
4. A selecção e as nomeações para os órgãos de gestão passam por um crivo apertado e detalhado das próprias instituições e dos reguladores.
5. Os requisitos para o exercício das funções de administração e supervisão são, designadamente, a idoneidade, a qualificação profissional, a independência e a disponibilidade.
6. No âmbito da *corporate governance*, a política de remuneração dos gestores é também objecto de atenção e tratamento, com as orientações da EBA sobre a matéria em destaque.
7. Esta nova regulamentação, embora talvez demasiado restritiva nalguns domínios, oferece maiores garantias de estabilidade e segurança aos *stakeholders* das instituições de crédito e à sociedade em geral.

## ***CORPORATE GOVERNANCE: NOMEAÇÕES PARA OS ÓRGÃOS DE GESTÃO***

### **1. CONTEXTO DAS NOVAS REGRAS DE *CORPORATE GOVERNANCE* NA ÁREA FINANCEIRA**

Após a crise financeira global, o reforço da regulação no sistema financeiro tem sido objecto de intensa preocupação.

Os temas mais habitualmente referidos nesse contexto são os requisitos de fundos próprios, a manutenção de níveis de liquidez e de *leverage* adequados ou uma resolução ordenada das instituições em dificuldades.

No entanto, e logo a partir de 2008, no rescaldo dos acontecimentos que afectaram os bancos no âmbito da crise, várias entidades decidiram dedicar a sua atenção também às questões de *corporate governance*, concluindo que as deficiências por si identificadas estiveram no cerne de alguns dos problemas então verificados.

#### **1.1 A título de exemplo**

##### **1.1.1 OCDE**

Em 2008, ainda durante o pico da crise financeira, a OCDE lançou um plano para analisar a adequação dos seus princípios de *corporate governance* e para emitir recomendações de melhoria em matérias como práticas nas administrações, remuneração, gestão de risco e o exercício pelos accionistas dos seus direitos.

Desse trabalho resultaram várias recomendações, tendo nos últimos anos a OCDE procedido a uma revisão dos seus princípios de *corporate governance*.

Já no presente mês de Setembro de 2015, foram anunciados os New G20/OECD *Principles of Corporate Governance*, com o apoio dos Ministros das Finanças do G20.

Desse documento, destaco o seguinte:

“Uma boa *corporate governance* não é um fim em si mesma. Visa criar confiança aos mercados, integridade do negócio, o que, por sua vez, é essencial para as empresas que necessitam de acesso a *equity capital* para o investimento de longo prazo.” Podemos acrescentar ainda a otimização dos recursos para a criação de valor favorável a todos os *stakeholders*.

O “Board” é principalmente responsável por monitorar o desempenho da gestão executiva e conseguir um retorno adequado para os accionistas, prevenindo simultaneamente o conflito de interesses e o equilíbrio entre posições diferentes na empresa. O seu juízo deve ser objectivo e independente.

Não é apenas responsável (*accountable*) perante a empresa e os accionistas, mas também perante os interesses de outros *stakeholders* – empregados, credores, clientes, fornecedores, comunidades locais.

### **1.1.2 Comité de Basileia**

Em Outubro de 2010, e aproveitando as lições da crise financeira, o Comité de Basileia emitiu os “*Principles for enhancing corporate governance*”, sobre o papel das administrações, as suas qualificações e composição, a importância de uma função de gestão de risco independente e o aumento do conhecimento dos riscos operacionais e estruturais dos bancos pelos seus administradores.

Estes esforços deram origem aos *Guidelines – Corporate Governance Principles for Banks*, publicados em Julho deste ano, de que destaco:

- A implementação dos princípios da *sound and effective corporate governance* deve ser proporcionada à
    - dimensão
    - complexidade
    - importância económica
    - perfil de risco
    - modelo de negócio
- do banco e do grupo a que pertence

- Aplicam-se a estruturas de governação compostas por um conselho de administração e *senior management*;
- Os direitos dos accionistas não constituem o primeiro foco do *guidance*, embora o Comité de Basileia reconheça a importância do exercício dos direitos dos accionistas;
- Uma implementação efectiva de uma *sound corporate governance* requer fundações legal, regulatória e institucional adequadas.
  
- São elementos importantes do *corporate governance*
  - *effective board oversight*
  - gestão rigorosa de risco
  - controlos internos fortes
  - *compliance*
  - avaliação das qualificações e *skills* da Administração
  - instituição de Comissões *standalone* de risco
  
- Os membros do Conselho de Administração devem exercer os seus *duty of care* and *duty of loyalty* de acordo com as leis e *standards* de supervisão.
  
- Assim, o Conselho deve
  - envolver-se activamente nos assuntos do banco e manter atenção às mudanças materiais do negócio bancário e da envolvente externa, bem como actuar em devido tempo de modo a proteger os interesses de longo prazo do banco;
  - supervisionar o desenvolvimento e aprovar os objectivos de negócio do banco, a sua estratégia e monitorar a implementação;
  - assumir a liderança no estabelecimento da cultura e dos valores corporativo;
  - conceder a implementação do enquadramento do governo do banco e periodicamente rever se se mantem apropriado à luz das mudanças materiais em relação à dimensão do banco, complexidade, estratégia de negócio, implantação geográfica, mercados e requisitos regulatórios;

- estabelecer, com o *senior management* e o *Chief Risk Officer*, o apetite de risco do banco, tendo em conta o ambiente competitivo e regulatório, e os interesses de longo prazo do banco, a exposição do risco e a capacidade de gerir eficazmente o risco;
- supervisionar (*oversee*) a aderência do banco ao RAS – Risk Appetite Statement, política de risco e limites de risco;
- aprovar o “approach” e supervisionar a implementação das políticas chave referentes aos processos de avaliação da adequação de capital, planos de capital e liquidez, políticas de *compliance* e obrigações e sistema de controlo interno;
- requerer que o banco mantenha uma função financeira robusta, responsável pela contabilidade e dados financeiros;
- aprovar os relatórios e contas anuais e requerer uma revisão periódica independente (auditoria) das áreas críticas;
- aprovar a selecção e supervisionar a performance do CEO, membros chave do *senior management* e responsáveis (chefes) das funções de controle;
- supervisionar a política de remuneração do banco, incluindo a monitorização e revisão da política de remuneração dos executivos e avaliar se está alinhada com a cultura e o apetite de risco;
- supervisionar a integridade, independência e efectividade das políticas do banco e dos processos de informação.

O documento debruça-se de seguida nas **qualificações e composição do Conselho**, salientando-se

- o CA deve compreender indivíduos com um equilíbrio de especializações e *skills*, diversidade e *expertise* que, colectivamente, possuam as qualificações necessárias e apropriadas à dimensão, complexidade e apetite de risco do banco;
- os membros devem possuir um conjunto de conhecimento e experiência em áreas relevantes e devem possuir *backgrounds* variados para promover a diversidade de pontos de vista;

- a competência deve incluir, mas não se limita, especialização em
  - mercado de capitais
  - análise financeira
  - assuntos de estabilidade financeira
  - reporte financeiro
  - IT
  - planeamento estratégico
  - gestão de risco
  - compensação
  - regulação
  - governo corporativo
  - especialização em gestão e suas ferramentas
  - experiência internacional
  - compreensão da economia local, regional e global e das forças do mercado e do enquadramento regulatório
  - uma atitude que facilite a comunicação, a colaboração e o debate crítico para o processo de *decision-making*.

O CA deve estruturar-se e regulamentar-se devidamente, sobressaindo as funções de liderança e as Comissões que dele emanem e forem constituídas.

O **Chairman** exerce um papel crucial no funcionamento do Conselho. Fornece *leadership* ao Conselho e é responsável pelo seu funcionamento global efectivo, incluindo a manutenção de uma **relação de confiança** com os membros do CA.

Deve possuir requisitos de experiência, competência e qualidades pessoais para cumprir essas responsabilidades.

Deve assegurar que as decisões do CA são tomadas numa base sã e bem informada.

Deve encorajar e promover a discussão e assegurar a apresentação de diferentes pontos de vista seja livremente feita.

As Comissões que emanam do CA são, designadamente

Auditoria

Risco

Remunerações

Nomeações / Recursos Humanos /Governança

Ética e *Compliance*

### **1.1.3 *Financial Stability Board***

Em Fevereiro de 2013, o *Financial Stability Board* emitiu uma *Thematic review on risk governance*, sobre a *governance* em matéria de risco, não obstante já reconhecer a existência de melhorias neste campo.

**1.1.4** Também a nível das diferentes **Associações Bancárias Europeias** se desenvolveu muito pensamento e vários estudos sobre esta matéria, designadamente no Reino Unido e Holanda.

## **1.2 Recente evolução**

Com base nos estudos que foram sendo feitos sobre estas matérias, nas conclusões retiradas da crise pela opinião pública e na sua própria análise, a Comissão Europeia iniciou um trabalho de revisão da legislação comunitária neste domínio.

Este trabalho redundou na aprovação, em 2013, de uma nova directiva, a chamada *Capital Requirements Directive IV* ou CRD IV<sup>1</sup>, e de um novo regulamento, o chamado *Capital Requirements Regulation* ou CRR<sup>2</sup>, que criam um novo enquadramento legislativo para as instituições de crédito. Este novo enquadramento tem por base as regras de Basileia III, mas vai para lá delas nalguns pontos, nomeadamente em temas de *corporate governance*.

As recentes alterações ao RGICSF<sup>3</sup> operadas pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de Outubro em matéria de *corporate governance* decorrem, essencialmente, da transposição da CRD IV para o ordenamento jurídico português.

Resumem-se de seguida os acontecimentos que, a nível comunitário, redundaram na aprovação da CRD IV e da CRR.

### 1.2.1 2010

Em Junho de 2010, a Comissão Europeia (i) publicou um Livro Verde sobre o governo das sociedades nas instituições financeiras e as políticas de remuneração e (ii) iniciou uma consulta pública para introduzir reformas nos sistemas de *corporate governance*, que resultaram nas disposições da CRD IV e do CRR neste domínio.

Com estes esforços, a Comissão Europeia esperava:

- melhorar o funcionamento e a composição dos conselhos de administração, para que supervisionassem melhor os quadros de topo;
- estabelecer uma nova cultura de risco, de modo a assegurar que fossem tidos em conta os interesses da empresa a longo prazo;
- aumentar a participação dos accionistas, dos supervisores financeiros e dos auditores externos no governo das sociedades; e
- alterar as políticas de remuneração nas empresas, de modo a desincentivar o risco excessivo.

---

<sup>1</sup> Directiva n.º 2013/36/UE

<sup>2</sup> Regulamento (UE) n.º 575/2013

<sup>3</sup> Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro, que aprova o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras

### 1.2.2 2011

Dos contributos que recebeu nessa consulta pública, a Comissão Europeia extraiu as seguintes conclusões, já em 2011:

- Os administradores não executivos dedicavam pouco tempo à administração, não dispunham de conhecimentos técnicos adequados e eram dominados pelos gestores com responsabilidades executivos;
- Os conselhos de administração não tinham um envolvimento suficiente na definição da estratégia global de risco, havendo situações de incentivos excessivos à tomada de riscos;
- O carácter não vinculativo da maior parte dos princípios de *corporate governance* contribuía para o seu não cumprimento efectivo, não considerando a Comissão que a autoregulamentação e o acompanhamento externo pelos accionistas fosse suficiente; e
- As autoridades de supervisão não eram capazes de acompanhar ou controlar adequadamente a aplicação das normas de governo das sociedades por parte das instituições de crédito.

Ainda em 2011, foram adoptadas as propostas de directiva e de regulamento que deram origem à CRD IV e ao CRR pela Comissão Europeia, incorporando regras em matéria de *corporate governance* que visavam combater os problemas por si identificados.

### 1.2.3 2013

A CRD IV e o CRR vieram a ser aprovados pelo Parlamento e pelo Conselho em Junho de 2013.

Ambos os diplomas são muito detalhados, extensos e complexos. O CRR é directamente aplicável nos Estados Membros e a CRD IV é uma directiva de harmonização máxima, devendo ser transposta com pequenas alterações e dando uma estreita margem de discricionariedade aos legisladores nacionais.

O legislador comunitário visou criar um *single rulebook* europeu, aplicado de forma harmonizada nos vários Estados Membros da União Europeia.

## 2. PRINCIPAIS TRAÇOS DAS NOVAS REGRAS

Neste contexto, e em transposição da CRD IV, o Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de Outubro veio alterar o RGICSF, transpondo a CRD IV para o ordenamento jurídico português, como se referiu. O **novo regime de nomeação de administradores** daí resultante visa, essencialmente:

- garantir uma gestão sã e prudente das instituições de crédito,
- em permanência,
- tendo em vista a salvaguarda do sistema financeiro e dos interesses dos respectivos clientes, depositantes, investidores e demais credores,
- cumprir requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade.

Destacamos de seguida algumas das principais características deste novo regime, no que respeita à avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização para o exercício das suas funções, o tema mais importante no âmbito da nomeação para os órgãos de gestão.

### 2.1 Momento da avaliação

A avaliação é feita não só num momento prévio, como ao longo de todo o mandato (art. 30.º, n.º 1<sup>4</sup>).

Se ao longo do mandato se revelar falta de adequação, o Banco de Portugal pode adoptar diferentes medidas, entre as quais, suspender a autorização e fixar um prazo para que se tomem providências ou se altere a distribuição de pelouros (art. 32.º, n.º 4).

---

<sup>4</sup> Todos os artigos referidos de seguida são referentes ao RGICSF.

## **2.2 Avaliação individual vs. avaliação colectiva**

Não se requer apenas uma avaliação individual, mas também uma apreciação colectiva do órgão de administração, para se verificar se, considerando a sua composição, os seus membros reúnem a qualificação profissional e disponibilidade suficientes (art. 30.º, n.º 4).

A política interna de selecção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deve promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício eficaz da função.

## **2.3 Proporcionalidade**

Na avaliação da adequação, deve ter-se em conta um princípio de proporcionalidade. Cada instituição e cada função numa instituição requerem qualidades específicas, não havendo um critério transversal (art. 30.º, n.º 5).

## **2.4 Avaliação interna**

A avaliação da adequação deve ser feita, em primeira linha, pela própria instituição de crédito (art. 30.º-A). Para este efeito:

- As pessoas designadas ou a designar estão sujeitas a obrigações de prestação de informação (art. 30.º-A, n.º 3 e 4);
- A AG tem de aprovar uma política interna de selecção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos (art. 30.º-A, n.º 2 e art. 32.º, n.º 9); e
- Os resultados do processo de avaliação devem constar de um relatório, colocado à disposição da AG (art. 30.º-A, n.º 7).

## **2.5 Política de género**

A política interna de selecção e avaliação deve fixar objectivos para a representação de homens e mulheres e conceber uma política para aumentar o número de pessoas do género sub-representado (art. 30º, n.º 6).

## **2.6 Titulares de funções essenciais**

As instituições de crédito devem identificar os cargos com influência significativa na gestão da instituição de crédito que não fazem parte dos órgãos de administração ou fiscalização (art. 33.º-A, n.º 1). É o caso dos responsáveis pelas funções de (i) *compliance*, (ii) auditoria interna e (iii) controlo e gestão de riscos da instituição de crédito (artigo 33.º-A, n.º 2).

A adequação destas pessoas para o exercício das respectivas funções deve ser avaliada em termos semelhantes à avaliação realizada para os membros dos órgãos de fiscalização ou administração de uma instituição de crédito. Cabe à instituição fazer essa avaliação, vertendo as conclusões num relatório (artigo 33.º-A, n.º 4).

## **2.7 Remuneração**

Ligada à questão da adequação dos membros do órgão de administração de uma instituição de crédito está a fixação da sua remuneração. Este tema tem sido alvo de intensa atenção, merecendo um vasto elenco de regras no RGICSF e sendo umas das áreas em que se espera que sejam aprovadas novas normas num futuro próximo.

## **2.8 Entidade de supervisão**

Com a entrada em vigor do Mecanismo Único de Supervisão, o controlo da adequação passou a ser realizado em conjunto pelo Banco de Portugal e pelo BCE, cabendo a decisão final ao Conselho do BCE.

Em todo o caso, a autorização para o exercício de funções dos membros dos órgãos de administração e fiscalização pelo supervisor é condição necessária para o

início do exercício das respectivas funções (art. 30.º-B, n.º 4). A autorização pode ser revogada a todo o tempo em face da ocorrência de circunstâncias supervenientes (art. 30.º-C, n.º 4).

### **3. REQUISITOS DE APTIDÃO EM PARTICULAR**

Um dos pontos em que a regulamentação mais aumentou no contexto dos esforços antes descritos é o da avaliação da aptidão das pessoas a designar como membros dos órgãos de administração, avaliação que, como referimos, deve ser efectuada, não só pelo supervisor, mas também pela própria instituição de crédito.

As qualidades que demonstram a aptidão de uma pessoa para o exercício destas funções são as seguintes:

- Idoneidade;
- Qualificação profissional;
- Independência; e
- Disponibilidade.

Descrevem-se de seguida as referidas qualidades e caracterizam-se, em termos genéricos, os principais critérios a ter em conta na avaliação das mesmas.

#### **3.1 Idoneidade**

A intenção da avaliação a realizar em sede de idoneidade é a de fundar um juízo de prognose sobre as garantias que a pessoa em causa oferece de gestão sã e prudente (art. 30.º-D, n.º 4). Para a aferição da idoneidade, deve considerar-se (art. 30.º-D, n.º 1):

- O modo como a pessoa gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais;
- O modo como exerce a profissão, em especial nos aspectos que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa; e

- A sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações ou para ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado.
- A apreciação da idoneidade é feita com base em critérios e natureza objectiva (informação completa sobre funções anteriormente exercidas, características mais salientes do seu comportamento e contexto em que as suas decisões foram tomadas, tendo-se em conta as circunstâncias em que ocorreram)

O RGICSF elenca algumas circunstâncias que devem ser apreciadas na avaliação da idoneidade, de acordo com a sua gravidade, como é o caso das seguintes (art. 30.º-D, n.º 3):

- Razões que motivaram um despedimento;
- Proibição, por autoridade judicial ou autoridade de supervisão de agir na qualidade de administrador ou gerente de uma sociedade;
- Menções de incumprimento na central de responsabilidades de crédito;
- Resultados obtidos por entidades geridas pela pessoa em causa ou em que esta tenha sido ou seja titular de uma participação qualificada (ex., insolvência ou liquidação); e
- Situações de insolvência pessoal, acções cíveis, processos administrativos ou processos criminais.

### **3.2 Qualificação profissional**

Para a aferição da qualificação profissional, deve aferir-se se as pessoas em causa (art. 31.º, n.º 1) demonstram possuir 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 da instituição de crédito, bem como com os riscos associados à actividade da mesma.

Como referimos, esta avaliação deve ser realizada também colectivamente, por forma a que, para além das qualificações de cada membro, o órgão contenha elementos com qualificações que se complementem (art. 31.º, n.º 5).

### **3.3 Independência**

Com o requisito de independência, pretende-se prevenir o risco de sujeição das pessoas em causa à influência indevida de outras pessoas ou entidades, por forma a que desempenhem as suas funções com isenção (art. 31.º-A, n.º 1).

Nesta avaliação tomam-se em consideração, por exemplo, as seguintes situações (art. 31.º-A, n.º 2):

- Cargos exercidos na instituição de crédito em causa ou noutra instituição de crédito; e
- Relações de parentesco, relações profissionais ou de natureza económica com outros membros dos órgãos de administração ou fiscalização da instituição, da sua empresa-mãe ou das suas filiais ou com pessoas com participações qualificadas nestas entidades.

### **3.4 Disponibilidade e Acumulação de cargos**

Os membros dos órgãos de Administração e de Supervisão devem garantir uma disponibilidade e concessão de tempo suficiente para assegurar o rigoroso cumprimento das suas funções.

O RGICSF prevê que a acumulação de cargos pode prejudicar as funções que devem ser desempenhadas por via do risco de conflitos de interesses ou da falta de disponibilidade para o exercício do cargo (art. 33.º, n.º 1).

Quando o Banco de Portugal entender que há esse risco, pode opor-se ao exercício de funções na instituição de crédito (art. 33.º, n.º 1).

Em particular, os membros dos órgãos de administração e fiscalização das instituições de crédito significativas em função da sua dimensão, organização interna, natureza, âmbito e

complexidade, não podem acumular mais do que um cargo executivo com dois não executivos, ou quatro cargos não executivos (art. 33º, n.º 3).

#### **4. ORIENTAÇÕES DA EBA**

As disposições em matéria de *corporate governance* constantes da CRD IV não esgotam a produção legislativa da União Europeia nestas matérias.

De relevo, e em concretização de disposições constantes da CRD IV, a Autoridade Bancária Europeia (a “EBA”) tem vindo a emitir orientações, que o Banco de Portugal já determinou que os bancos devem seguir.

##### **4.1 Orientações sobre governação interna**

Em 2011, a EBA emitiu as suas orientações sobre a governação interna das instituições, e sobre os órgãos de fiscalização e administração.

Estas orientações tratam também dos requisitos a que as instituições de crédito devem obedecer quando nomeiam membros e regulam o funcionamento e a estrutura dos mesmos e a sua remuneração.

Outros domínios tratados pela EBA nestas orientações incluem obrigações em matéria de *know your structure*, gestão de riscos, controlo interno, *compliance* e transparência.

##### **4.2 Orientações sobre a avaliação da aptidão**

Em 2012, a EBA emitiu orientações sobre a avaliação da aptidão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e de quem desempenha funções essenciais.

Estas orientações contêm, nomeadamente, uma obrigação de possuir uma política de selecção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e os requisitos mínimos a que esta deve obedecer, estabelecendo também critérios de avaliação da idoneidade, da experiência e da aptidão.

As regras aí previstas são semelhantes às agora constantes do RGICSF, embora com maior detalhe nalguns aspectos da avaliação da adequação dos administradores.

### **4.3 Orientações sobre políticas de remuneração sãs**

Recentemente, a EBA colocou em consulta pública um projecto de orientações sobre políticas de remuneração sãs (*sound remuneration policies*).

Estas orientações visam estabelecer (i) obrigações em matéria de política de remuneração e responsabilidade pela sua elaboração, (ii) regras quanto a comités de remuneração, (iii) identificação de colaboradores com actividades com impacto significativo, (iv) aplicação da política de remuneração ao nível de grupos e subsidiárias, (v) regras sobre categoria de remuneração e proibições em termos proporcionais e por categorias, (vi) regras sobre diferimento de remuneração, (vii) mecanismos de redução (*malus*) e de reversão ou recuperação (*clawback*) e (viii) regras sobre remuneração em sede de intervenção estatal.

São orientações muito detalhadas e que visam, uma vez mais, impedir que a remuneração dos administradores e dos titulares de funções essenciais favoreça a tomada de riscos que ponha em causa o funcionamento das instituições. Mas que geram ao sistema preocupações no que respeita à (não) aplicação do princípio da proporcionalidade.

### **Reconhecimento**

Para esta apresentação contei com o contributo relevante do *Dr Pedro Ferreira Malaquias*, consultor jurídico da APB e sócio da URIA MENENDEZ - PROENÇA DE CARVALHO

*Fernando Faria de Oliveira*

Lisboa, 23 de Setembro de 2015