



PROCESSO DE CONSULTA PÚBLICA DA CMVM N.º 4/2015

ALTERAÇÃO PONTUAL AO CÓDIGO DE GOVERNO DAS SOCIEDADES DA CMVM

23 de julho de 2015

1. OBJETO DA CONSULTA

A CMVM tem um compromisso com o mercado de revisão periódica do seu Código de Governo das Sociedades, que tem vindo a cumprir desde a primeira versão das Recomendações sobre o Governo das Sociedades, em 1999, cada 2 ou 3 anos.

Em cumprimento desse compromisso, mas também por força de desenvolvimentos recentes – regulatórios, de mercado e ainda ao nível da autorregulação - verificados desde a publicação da versão de 2013 do Código do Governo das Sociedades, - encontra-se em curso um processo de revisão aprofundada das normas de governo societário e da própria natureza da intervenção da CMVM neste domínio, com características diferentes das habituais, na medida em que é conduzido no quadro de um diálogo com o Instituto Português de Corporate Governance, visando a construção de um Código de bom governo unificado que reúna os aspetos mais positivos dos dois códigos hoje existentes.

Entende-se no entanto que, dadas as lições que devem ser retiradas de acontecimentos recentes no nosso mercado no que diz respeito à seleção e avaliação dos administradores das sociedades cotadas, não deve ser adiado um aspeto específico dessa revisão, devendo desde já ser apresentada uma proposta de alteração específica que, pela sua importância na promoção e desenvolvimento das melhores práticas de governo societário, bem como pelo contexto e desenvolvimentos regulatórios e culturais europeus nesta matéria, se justifica



submeter desde já a consulta pública, constituindo a antecipação de uma parte do processo de revisão acima mencionado.

Os objetivos destes ajustamentos normativos são os seguintes: i) promover processos eficientes de seleção dos membros dos órgãos societários que garantam o estabelecimento de critérios objetivos relativos ao perfil de novos membros, a igualdade de oportunidades e o privilégio do mérito; (ii) assegurar uma avaliação efetiva do desempenho dos membros dos órgãos societários e da respetiva composição; (e iii) conduzir a uma maior diversidade na composição dos órgãos de administração e de fiscalização, designadamente de género, em termos que possam contribuir para a melhoria do desempenho do órgão e para assegurar um maior equilíbrio na sua composição.

2. ENQUADRAMENTO

A presente proposta assenta nas ideias de que (i) a seleção dos membros de órgãos sociais de sociedades que fazem apelo ao investimento do público deve assentar em processos eficientes e transparentes que privilegiem a competência e sejam escrutináveis por todos os acionistas; (ii) a diversidade na composição dos órgãos sociais – segundo critérios não apenas de independência, qualificações técnicas e experiência profissional, mas também de idade e género, entre outros – favorece a independência das opiniões e uma abordagem crítica nos processos deliberativos.

Uma composição equilibrada dos órgãos sociais permite não apenas um maior e mais construtivo confronto de opiniões na definição da estratégia da sociedade e na delimitação dos meios mais adequados à sua concretização, mas também uma sindicância mais eficaz da atividade desenvolvida, baseada num melhor controlo dos riscos, sem colocar em causa os pilares da divisão de trabalho e de colaboração em equipa.

Esta questão tem sido objeto de intenso debate a nível nacional e internacional, tendo sido abordada tanto em textos recomendatórios (*soft law*) como em normas imperativas (*hard law*).

Quanto a textos recomendatórios destaca-se:

- (i) O Livro Branco sobre Corporate Governance (2006)¹ recomendava a constituição de uma “comissão de avaliação, nomeação e remuneração” composta apenas por administradores não executivos, destacando-se para este efeito as várias recomendações relativas ao processo de seleção de candidatos a administradores e titulares de cargos superiores;
- (ii) O Projeto de Código de Bom Governo das Sociedades, do Instituto Português de Corporate Governance (2010) (Projeto de Código da Comissão Rui Vilar)² recomendava a constituição de uma “comissão de nomeações”, destacando-se novamente para este efeito as várias recomendações relativas ao processo de seleção de candidatos a administradores e titulares de cargos superiores;
- (iii) O Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance (2014)³ recomenda que as sociedades assegurem a diversidade na composição dos respetivos órgãos de governo através da adoção de critérios de mérito individual nos respetivos processos de designação e que a “comissão de nomeações, quando exista, deve promover a diversidade de género, assegurando que nos processos de seleção são consideradas as candidatas com perfil profissional e currículo correspondente ao perfil pretendido para as funções a desempenhar. Quanto à constituição de comissões especializadas (como a de nomeações), este código limita-se a recomendar que as sociedades as devem constituir aquelas que sejam adequadas à sua dimensão e complexidade.
- (iv) A versão atualmente em vigor do Código de Governo das Sociedades da CMVM (2013) que recomenda⁴ apenas que, salvo por força da reduzida dimensão da sociedade, o Conselho de Administração ou o Conselho Geral e de Supervisão, consoante o modelo adotado, crie as comissões que se mostrem necessárias

¹ A p. 150 ss.

² A p. 45 ss.

³ A p. 7 ss.

⁴ A p. 2.

para: a) Assegurar uma competente e independente avaliação do desempenho dos administradores executivos e do seu próprio desempenho global, bem assim como das diversas comissões existentes; b) Refletir sobre sistema estrutura e as práticas de governo adotado, verificar a sua eficácia e propor aos órgãos competentes as medidas a executar tendo em vista a sua melhoria. Nesta versão do Código perdeu-se, portanto, a recomendação que constava da versão de 2010, de que fosse criada uma comissão que permitisse identificar atempadamente potenciais candidatos com o elevado perfil necessário ao desempenho de funções de administrador (cfr. Recomendação II.5.1.iii)

No quadro legal, destaca-se:

- (i) *Relativamente às entidades do sector empresarial do Estado*, a obrigatoriedade da adoção de planos para a igualdade e o estabelecimento de um objetivo de presença plural de homens e mulheres nas nomeações ou designações em cargos de administração e de fiscalização no sector empresarial do Estado (Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de Março);
- (ii) *No que respeita às empresas públicas*, a regra segundo a qual cada um dos órgãos de administração e de fiscalização das empresas públicas deve ter por objetivo a presença plural de homens e mulheres na sua composição (artigo 31.º/6 Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3-out., “Lei do Sector Empresarial do Estado”);
- (iii) *No que respeita às sociedades cotadas em bolsa*, a recomendação no sentido da adoção de medidas, designadamente de autoregulação e de avaliação, que conduzam ao objetivo da presença paritária e plural de mulheres e de homens nos cargos de administração e de fiscalização (Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8-mar.);
- (iv) *Relativamente às entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos sectores privados, público e cooperativos*, a obrigatoriedade de alternância do género do presidente do conselho de administração e a exigência de uma composição paritária do

mesmo órgão, pelo menos em 33 por cento (artigo 17.º/8 da Lei n.º 67/2013, de 28-ago.);

(v) *No que respeita às instituições de crédito, às sociedades financeiras e às empresas de investimento, na sequência da transposição da Diretiva 2013/36/UE, de 26 de junho de 2013 – conhecida como “Capital Requirements Directive IV” ou “CRD IV” – que, por sua vez, implementou o quadro regulamentar de Basileia III:*

- A obrigatoriedade de definição uma política interna de seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização no sentido de promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício da função, fixando objetivos para a representação de homens e mulheres e concebendo uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos (artigos 30.º/6 e 115.º-B RGICSF, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24-out.);
- A obrigatoriedade de criação de um “comité de nomeações” que deve (a) identificar e recomendar os candidatos a membros dos órgãos de administração e fiscalização, avaliar a composição destes órgãos em termos de conhecimentos, competências, diversidade e experiência, elaborar uma descrição das funções e qualificações para os cargos em questão e avaliar o tempo a dedicar ao exercício da função; (b) fixar um objetivo para a representação de homens e mulheres naqueles órgãos e conceber uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos; (c) avaliar a estrutura, a dimensão, a composição e o desempenho daqueles órgãos e formular recomendações aos mesmos com vista a eventuais alterações; (d) avaliar os conhecimentos, as competências e a experiência de cada um dos membros daqueles órgãos e dos órgãos no seu conjunto e comunicar-lhes os respetivos resultados; e (e) rever periodicamente a política do órgão de administração em matéria de seleção e nomeação da direção de topo e



formular-lhes recomendações (art. 115.º-B RGICSF, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24-out.).

Para além disso, a nível europeu, está neste momento em curso o processo de aprovação da Proposta de Diretiva COM(2012) 614 final, relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas. Trata-se de uma Proposta de Diretiva de harmonização de âmbito mínimo que, contrariamente ao que a referência indica, visa assegurar diversidade de género não só no cargo de "administrador não executivo", mas também nos cargos de "administrador executivo" e de "fiscalização". Esta Proposta já foi sujeita a primeira leitura no Parlamento Europeu, estando agora a ser discutida no Conselho.

Esta proposta, que foi tida em consideração na ponderação desta matéria pela CMVM, visa aumentar substancialmente o número de mulheres nos órgãos sociais das empresas de toda a União Europeia até 1 de janeiro de 2020, sublinhado na sua introdução:

«No Pacto Europeu para a igualdade entre homens e mulheres (2011-2020), adotado em 7 de março de 2011, o Conselho reconheceu que as políticas de igualdade entre homens e mulheres são vitais para o crescimento, a prosperidade e a competitividade, tendo apelado a uma ação urgente para promover a igualdade da participação dos homens e das mulheres no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, de modo a tirar pleno partido de todos os talentos existentes.

O Parlamento Europeu solicitou por diversas vezes às empresas e aos Estados-Membros que aumentassem a representação das mulheres nos seus órgãos de tomada de decisão, tendo convidado a Comissão a propor legislação sobre quotas obrigatórias para se atingir o limiar crítico de 30% de mulheres nos órgãos de gestão até 2015 e de 40% até 2020».



3. PROPOSTA DE ALTERAÇÕES A INTRODUIZIR

Com base no exposto, após ouvir preliminarmente o IPCG, a AEM e a Euronext, a CMVM propõe-se introduzir no seu Código de Governo das Sociedades, as alterações indicadas de seguida e que agora coloca a consulta pública:

II.1. SUPERVISÃO E ADMINISTRAÇÃO

«II.1.4. Salvo por força da reduzida dimensão da sociedade, o Conselho de Administração e o Conselho Geral e de Supervisão, consoante o modelo adotado, devem criar as comissões que se mostrem necessárias para:

a) (...);

b) (...);

c) Conduzir o processo de identificação e seleção de candidatos ao preenchimento de vagas no órgão de administração.»

(...)

«II.4 Composição e Seleção dos Membros dos órgãos de governo societário

II.4.1 A comissão que desempenhe as funções referidas na alínea c) da Recomendação II.1.4 deve:

a) Avaliar em que medida a composição atual dos órgãos societários é adequada em função da situação e das perspetivas de evolução da sociedade, tendo designadamente em consideração a avaliação feita do desempenho de cada um dos seus membros.

b) Estabelecer critérios e requisitos relativos ao perfil de novos membros dos órgãos societários adequado à função a desempenhar, sendo que além de atributos individuais (como independência, integridade, experiência e competência), esses perfis devem considerar requisitos de diversidade, dando particular atenção ao do género, que possam contribuir para a melhoria do desempenho do órgão e para o equilíbrio na respetiva composição.



CMVM

c) Assegurar que os processos de seleção são transparentes e contenham mecanismos de efetivos de identificação de potenciais candidatos, bem como assegurar que entre candidatos alternativos adequados ao perfil são escolhidos para nomeação, proposta de eleição ou cooptação os que apresentam maior mérito, promovam uma maior diversidade na composição dos órgãos societários e contribuam para um maior equilíbrio de género.

d) A execução das recomendações precedentes deve ser orientada por um programa a estabelecer e publicar por cada sociedade, de que constem metas que assegurem, até 2020, um maior equilíbrio de género.

II.4.2 A Comissão que desempenhe as funções referidas na alínea c) da Recomendação II.1.4 deve incluir membros não executivos independentes em proporção não inferior à que estes representam na totalidade dos membros não executivos do órgão de que a Comissão emana, e deve assegurar que os administradores executivos não têm participação no processo de seleção dos administradores não executivos ou dos membros dos demais órgãos societários.

II.4.3 Qualquer cooptação deve ser proposta pela Comissão que desempenhe as funções referidas na alínea c) da Recomendação II.1.4 e deve ter o voto favorável da maioria dos membros independentes quando respeite a novos membros independentes do Conselho de Administração ou do Conselho Geral e de Supervisão.

II.4.4 A Comissão que desempenhe as funções referidas na alínea c) da Recomendação II.1.4 deve pronunciar-se sobre as propostas relativas à nomeação ou eleição em Assembleia Geral de membros dos órgãos societários.»



4. CONSULTA

A CMVM solicita contributos sobre as propostas enunciadas.

3. PROCESSO DE CONSULTA

Como vem sendo habitual neste tipo de iniciativas, a CMVM submete esta proposta a escrutínio público para que todos os agentes do mercado se possam pronunciar sobre a mesma, apresentando os seus comentários, sugestões e contributos. Convidam-se assim os agentes do mercado, os investidores, os académicos e o público em geral a pronunciar-se sobre a mesma.

As respostas ao presente documento de consulta devem ser submetidas à CMVM até ao dia 22 de Agosto de 2015, para o endereço de correio eletrónico cmvm@cmvm.pt.

Todas as respostas serão oportunamente publicadas no sítio da Internet da CMVM, salvo oposição expressa dos respondentes.

* * * *