



BANCO CENTRAL EUROPEU

SUPERVISÃO BANCÁRIA

Guia para as avaliações da adequação e idoneidade

BANKENTOEZICHT

Dezembro de 2021

BANKTILSYN BANKU UZRAUDZĪBA

BANKŪ PRIEŽIŪRA NADZÓR BANKOWY

VIGILANZA BANCARIA

BANKFELÜGYELET

BANKING SUPERVISION

SUPERVISION BANCAIRE BANČNI NADZOR

MAOIRSEACHT AR BHAINCÉIREACHT NADZOR BANAKA

BANKING SUPERVISION

PANGANDUSJÄRELEVALVE

SUPERVISÃO BANCÁRIA

BANKOVNI DOHLED

БАНКОВ НАДЗОР

BANKTILSYN

BANKENAUF SICHT

ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ

PANKKIVALVONTA

SUPRAVEGHERE BANCARĂ BANKOVÝ DOHL'AD

SUPERVIŽJONI BANKARJA

SUPERVISIÓN BANCARIA

BANKING SUPERVISION

SUPERVISÃO BANCÁRIA

BANKENAUF SICHT

Índice

Prefácio	5
Princípios orientadores	7
1 Âmbito das avaliações da adequação e idoneidade realizadas pelo BCE	8
2 Quadro jurídico	9
2.1 Regulamento do MUS e Regulamento-Quadro do MUS	9
2.2 CRD e legislação nacional	9
2.3 Orientações da ESMA/EBA	10
2.4 Bases de entendimento, práticas e processos de supervisão no âmbito do MUS	10
3 Critérios de avaliação	11
3.1 Experiência	11
3.1.1 Experiência prática e conhecimentos teóricos	11
3.1.2 Informação	12
3.1.3 Método de avaliação	12
3.1.4 Casos especiais	16
3.2 Idoneidade	17
3.2.1 Informação	18
3.2.2 Método de avaliação	21
3.3 Conflitos de interesses e independência de espírito	26
3.3.1 Informação	28
3.3.2 Método de avaliação	29
3.3.3 Declaração sobre conflitos de interesses	32
3.4 Disponibilidade	34
3.4.1 Conceito de “disponibilidade”	34
3.4.2 Informação	35
3.4.3 Método de avaliação	36

3.5	Avaliação da adequação coletiva do órgão de administração	45
3.5.1	Informação	49
3.5.2	Método de avaliação	49
3.6	Avaliação da responsabilidade individual dos membros do órgão de administração	50
3.6.1	Âmbito de aplicação	51
3.6.2	Constatações	52
3.6.3	Critérios de avaliação da adequação e idoneidade e avaliação detalhada	54
3.6.4	Processo	56
3.6.5	Recolha de informação e entrevista no âmbito da avaliação da adequação e idoneidade	56
3.6.6	Resultado da avaliação	57
4	Autorizações relacionadas com a adequação e idoneidade	58
4.1	Cargo suplementar de administrador não executivo	58
4.1.1	Informação	58
4.2	Acumulação dos cargos de presidente do órgão de administração e de CEO	59
4.2.1	Método de avaliação	60
4.3	Procedimento para solicitar autorização para o exercício de um cargo suplementar de administrador não executivo ou para a acumulação dos cargos de presidente do órgão de administração e de CEO	61
4.3.1	O pedido é efetuado pela instituição de crédito ou pela pessoa nomeada?	61
4.3.2	Quando é que o pedido tem de ser apresentado?	61
4.3.3	Coordenação com os pedidos de avaliação da adequação e idoneidade apresentados em simultâneo	61
5	Situações que conduzem a uma avaliação da adequação e idoneidade além de novas nomeações iniciais	63
5.1	Mudança de funções, renovação de mandato e cessação de funções	63

5.1.1	Regra geral	63
5.1.2	Mudança de funções	63
5.1.3	Renovação de mandato	64
5.1.4	Cessação de funções	64
5.2	Reavaliações	64
5.3	Método de avaliação	65
5.3.1	Fase 1 do processo de reavaliação (avaliação prudencial de factos novos, da sua materialidade e da gravidade do seu impacto)	66
5.3.2	Fase 2 do processo de reavaliação (adoção de uma decisão final do BCE)	69
5.3.3	Orientações gerais sobre se um facto novo pode, ou não, conduzir a uma reavaliação	69
6	Entrevistas	74
6.1	Finalidade	74
6.2	Abordagem do BCE às entrevistas	74
6.3	Prazos	77
6.4	Aspetos processuais	77
6.4.1	Notificação	77
6.4.2	Entrevista	78
7	Notificações, decisões e disposições complementares	79
7.1	Notificação de nomeações	79
7.2	Tipos de decisão	80
7.2.1	Prazos	81
7.2.2	Direito de audiência prévia	81
7.2.3	Decisão e notificação pelo BCE	81
7.3	Decisão positiva com condição	82
7.3.1	Prática de supervisão	82
7.4	Decisão positiva com obrigação	84
7.5	Decisão positiva com recomendações ou expectativas	85

7.6	Outros tipos de poderes	85
7.6.1	Reavaliações e destituições	85
8	Ligações úteis	86

Prefácio

No presente documento, as expressões “instituição de crédito” e “entidade supervisionada”¹ são utilizadas indistintamente, tal como “pessoa nomeada” e “membro”².

A expressão “autoridade competente” inclui o BCE e as autoridades nacionais competentes.

As diferentes expressões são definidas no texto e nas notas de rodapé. Consultar também o [glossário geral](#) disponibilizado no sítio do BCE.

O órgão de administração de uma instituição de crédito³ tem de estar apto a exercer as suas responsabilidades e ter uma composição que contribua para a gestão eficaz da instituição de crédito e uma tomada de decisões equilibrada. Tal terá impacto não apenas na segurança e na solidez da própria instituição de crédito, mas também no conjunto do setor bancário, ao reforçar a confiança do público em geral nos responsáveis pela gestão do setor financeiro da área do euro.

Desde 4 de novembro de 2014, o Banco Central Europeu (BCE) é responsável pela tomada de decisões relativas à nomeação de todos os membros dos órgãos de administração das instituições de crédito significativas, ou seja, as instituições de crédito sob a sua supervisão direta. A presente versão revista do *Guia para as avaliações da adequação e idoneidade*, que substitui a anterior versão, atualizada pela última vez em maio de 2018, visa explicar em mais pormenor as bases de entendimento, as práticas de supervisão e os procedimentos aplicados pelo BCE na avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração das instituições de crédito significativas, bem como especificar as principais expectativas do BCE.

As bases de entendimento, as práticas de supervisão e os procedimentos descritos neste guia poderão ter de ser adaptados ao longo do tempo. Pretende-se que este guia seja um instrumento prático, objeto de atualizações regulares para refletir novos desenvolvimentos jurídicos e regulamentares a nível internacional e europeu, bem como a experiência adquirida com o tempo na supervisão da adequação e idoneidade.

Contudo, o presente guia não é um documento juridicamente vinculativo e não pode, em caso algum, substituir os requisitos legais relevantes decorrentes da legislação da União Europeia (UE) ou nacional aplicável, nem introduz regras ou requisitos novos.

Na medida do possível, o guia segue a terminologia utilizada na diretiva em matéria de requisitos de fundos próprios (*Capital Requirements Directive – CRD*)⁴, nas orientações conjuntas da Autoridade Europeia dos Valores Mobiliários e dos Mercados (*European Securities and Markets Authority – ESMA*) e da Autoridade Bancária Europeia (*European Banking Authority – EBA*) sobre a avaliação da

¹ Todas as instituições sob a supervisão direta do BCE (instituições significativas), quer sejam instituições de crédito ou companhias financeiras (mistas).

² A pessoa proposta para um cargo no órgão de administração ou que tenha sido designada para tal cargo.

³ Na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 1, do Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativo aos requisitos prudenciais para as instituições de crédito e que altera o Regulamento (UE) n.º 648/2012 (JO L 176 de 27.6.2013) – o regulamento em matéria de requisitos de fundos próprios (*Capital Requirements Regulation – CRR*).

⁴ Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativa ao acesso à atividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito, que altera a Diretiva 2002/87/CE e revoga as Diretivas 2006/48/CE e 2006/49/CE (JO L 176 de 27.6.2013, p. 338).

adequação⁵ e nas orientações da EBA sobre governo interno⁶. Por exemplo, a expressão “órgão de administração” aplica-se aos órgãos com funções de gestão ou fiscalização em todas as estruturas de governo.

O guia não advoga qualquer estrutura de governo específica e pretende abranger todas as estruturas existentes.

⁵ Orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE e da Diretiva 2014/65/UE – [Orientações sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais \(EBA/GL/2017/12\)](#).

⁶ Orientações da EBA sobre o governo interno ao abrigo da Diretiva 2013/26/UE – [Orientações sobre governo interno \(EBA/GL/2017/11\)](#).

Princípios orientadores

As instituições de crédito são as principais responsáveis pela avaliação inicial e permanente da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais.

A autoridade de supervisão espera que a pessoa nomeada divulgue todos os processos relevantes, tanto quanto é do seu conhecimento, e atue com transparência e honestidade para com o BCE e a autoridade nacional competente (ANC). Qualquer documento solicitado pela autoridade de supervisão terá de ser apresentado na medida do possível. Caso contrário, será necessário explicar claramente a razão pela qual não é possível obter e apresentar a informação ou documento em causa.

O presente guia, que descreve as bases de entendimento, as práticas de supervisão e os procedimentos aplicados pelas autoridades competentes no âmbito do Mecanismo Único de Supervisão (MUS), foi concebido como um instrumento prático, que será atualizado e desenvolvido ao longo do tempo.

As bases de entendimento apresentadas neste guia são aplicadas sem prejuízo da legislação nacional. No entanto, sempre que possível, o BCE e as ANC procuram interpretar as regras nacionais em conformidade com essas bases de entendimento.

As avaliações da adequação e idoneidade são efetuadas caso a caso e este guia serve apenas como um instrumento prático. Por conseguinte, em cada caso, a avaliação realizada implicará uma análise da situação específica e uma apreciação prudencial.

As práticas de supervisão descritas no guia respeitam o princípio da proporcionalidade, nomeadamente em termos de serem comensuráveis com a dimensão, a importância sistémica e o perfil de risco das instituições de crédito supervisionadas, assim como com uma afetação eficiente dos recursos de supervisão, que são finitos.

A avaliação da adequação realizada pelas autoridades competentes é de natureza prudencial e preventiva e está extremamente dependente da informação disponível, sendo distinta de processos criminais ou de contraordenação.

A avaliação da adequação e idoneidade contribui para a supervisão permanente da governação de uma instituição de crédito. As decisões relativas à adequação e idoneidade podem conter disposições a que é necessário dar seguimento no âmbito da supervisão permanente. Além disso, a supervisão permanente pode, por sua vez, levar a uma reavaliação dos membros do órgão de administração, identificar lacunas na adequação coletiva ou proporcionar informação no contexto de reconduções.

1 Âmbito das avaliações da adequação e idoneidade realizadas pelo BCE

O presente guia aborda as avaliações da adequação e idoneidade de membros do órgão de administração, tanto na sua função de gestão (administradores executivos) como na sua função de fiscalização (administradores não executivos) de todas as instituições sob a supervisão direta do BCE (instituições significativas), quer sejam instituições de crédito ou companhias financeiras (mistas)⁷, e no caso de procedimentos de autorização de exercício da atividade bancária ou de participações qualificadas. Com base no artigo 6.º, n.º 4, do Regulamento do MUS⁸, as ANC são responsáveis pelas nomeações regulares (isto é, fora do contexto de procedimentos de autorização de exercício da atividade bancária ou de participações qualificadas) nas instituições menos significativas.

O guia abrange ainda a avaliação de titulares de funções essenciais e de gerentes de sucursais⁹ de instituições significativas estabelecidas em outros Estados-Membros da UE ou em países terceiros (nos termos da legislação nacional aplicável), em todos os Estados-Membros participantes¹⁰. Os critérios de avaliação relativos a titulares de funções essenciais e gerentes de sucursais dependem da legislação nacional¹¹. Em conformidade com o artigo 9.º, n.º 2, do Regulamento do MUS, o BCE exerce os poderes nacionais correspondentes¹², podendo as orientações a seguir fornecidas ser utilizadas também para interpretar os critérios aplicáveis de acordo com as disposições nacionais pertinentes.

⁷ No que diz respeito a companhias financeiras (mistas), ver o artigo 121.º da CRD.

⁸ Regulamento (UE) n.º 1024/2013 do Conselho, de 15 de outubro de 2013, que confere ao BCE atribuições específicas no que diz respeito às políticas relativas à supervisão prudencial das instituições de crédito (JO L 287 de 29.10.2013, p. 63).

⁹ Dado que o âmbito da avaliação de titulares de funções essenciais e gerentes de sucursais se baseia no direito nacional, os termos relevantes (“titulares de funções essenciais” e “gerentes de sucursais”) são definidos na legislação nacional que transpõe as disposições pertinentes da CRD. De acordo com as orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação, pelo menos os responsáveis pelas funções de controlo interno e o diretor financeiro, caso não sejam membros do órgão de administração, devem ser considerados titulares de funções essenciais. No que respeita a gerentes de sucursais, as orientações exigem que as autoridades competentes avaliem as pessoas que dirigem efetivamente a sucursal, (secção sobre o contexto e fundamentos, ponto 10, na versão em inglês).

¹⁰ Na aceção do artigo 2.º, n.º 1, do Regulamento do MUS.

¹¹ Legislação nacional que transpõe os artigos 74.º e 88.º da CRD (titulares de funções essenciais) e o artigo 91.º da CRD (gerentes de sucursais).

¹² Para mais informações, ver a [carta](#) do BCE, de 31 de março de 2017, dirigida às entidades supervisionadas, na qual é fornecida uma clarificação adicional da competência do BCE para exercer poderes de supervisão concedidos ao abrigo da legislação nacional.

2 Quadro jurídico

2.1 Regulamento do MUS e Regulamento-Quadro do MUS

A supervisão da adequação e idoneidade é uma das atribuições cometidas ao BCE em relação às quais este dispõe de competência exclusiva. O artigo 4.º, n.º 1, alínea e), do Regulamento do MUS dispõe que as avaliações da adequação e idoneidade são parte integrante da supervisão dos sistemas gerais de governo societário das instituições de crédito realizada pelo BCE.

O Regulamento-Quadro do MUS¹³ aborda em mais pormenor o cumprimento dos requisitos de adequação e idoneidade nos artigos 93.º e 94.º. Impõe também às entidades supervisionadas a obrigação de comunicar às ANC relevantes determinadas informações relativas à adequação dos membros dos órgãos de administração. O artigo 93.º refere-se a qualquer mudança na composição dos órgãos de administração, ao passo que o artigo 94.º abrange factos novos ou quaisquer outras questões que possam ter impacto na obrigação permanente de assegurar a adequação dos membros dos órgãos de administração das instituições de crédito.

O BCE toma decisões relativas à adequação de membros dos órgãos de administração das instituições de crédito significativas na sequência das designadas “avaliações da adequação e idoneidade”. Para desempenhar as suas funções, o BCE pode exercer os poderes previstos no Regulamento do MUS. Entre estes poderes contam-se, por exemplo, a recolha de informação, incluindo através de entrevistas, assim como a imposição de condições e obrigações ou a formulação de recomendações, expectativas ou alertas nas decisões relativas à adequação e idoneidade.

2.2 CRD e legislação nacional

O artigo 4.º, n.º 3, primeiro parágrafo, do Regulamento do MUS estabelece que, para efeitos do exercício das suas atribuições de supervisão, o BCE tem de aplicar toda a legislação aplicável da UE e, no caso de diretivas, a legislação nacional que as transpõe. Os requisitos de adequação são abordados sucintamente no artigo 91.º da CRD. A CRD estabelece os requisitos de adequação e idoneidade do órgão de administração, mas não especifica os diferentes critérios ou o procedimento de supervisão a seguir (por exemplo, quanto à opção entre aprovação prévia pela autoridade de supervisão da nomeação de um membro do órgão de administração ou notificação posterior de uma nomeação à autoridade competente).

¹³ Regulamento (UE) n.º 468/2014 do Banco Central Europeu, de 16 de abril de 2014, que estabelece o quadro de cooperação, no âmbito do Mecanismo Único de Supervisão, entre o Banco Central Europeu e as autoridades nacionais competentes e com as autoridades nacionais designadas (Regulamento-Quadro do MUS) (BCE/2014/17) (JO L 141 de 14.5.2014, p. 1).

Consequentemente, ao tomar decisões relativas à adequação e idoneidade, o BCE aplicará os requisitos substantivos em matéria de adequação e idoneidade previstos na legislação nacional vinculativa que transpõe o artigo 91.º da CRD para o direito nacional. Tendo em conta que o artigo 91.º da CRD constitui uma disposição de harmonização mínima, as leis nacionais resultantes diferem, em certa medida, entre si. Com efeito, alguns Estados-Membros estabeleceram requisitos que vão para além dos previstos no artigo 91.º da CRD.

2.3 Orientações da ESMA/EBA

Além da legislação nacional que transpõe a CRD, o BCE cumpre igualmente as orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação e as orientações da EBA sobre governo interno. Este guia não substitui o disposto nas orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação, nem nas orientações da EBA sobre governo interno. Explica os processos e especifica as principais expectativas do BCE ao proceder a avaliações da adequação.

2.4 Bases de entendimento, práticas e processos de supervisão no âmbito do MUS

As autoridades competentes têm de aplicar os requisitos regulamentares na prática, quando avaliam a adequação dos membros do órgão de administração de uma instituição de crédito. Com vista a assegurar a coerência na aplicação dos requisitos legais, é necessária alguma clarificação quanto à forma de interpretar esses requisitos, a par do desenvolvimento de práticas e processos de supervisão comuns.

Para o efeito, o BCE, em conjunto com as ANC, desenvolveu bases de entendimento dos critérios e das práticas de supervisão da adequação e idoneidade, que explicam em mais pormenor de que modo as autoridades competentes no contexto do MUS aplicam, numa base caso a caso, a CRD, conforme transposta pela legislação nacional, as orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação e as orientações da EBA sobre governo interno. As bases de entendimento não se sobrepõem à legislação nacional e estão em conformidade quer com as orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação, quer com as orientações da EBA sobre governo interno. Na ausência de legislação nacional vinculativa incompatível, o BCE e as ANC aderem às bases de entendimento descritas neste guia. As bases de entendimento serão revistas à luz da experiência adquirida com o tempo na supervisão da adequação e idoneidade e face aos desenvolvimentos regulamentares e jurídicos a nível internacional e europeu, bem como à luz da interpretação da CRD pelo Tribunal de Justiça da União Europeia.

3 Critérios de avaliação

A adequação e idoneidade dos membros do órgão de administração¹⁴ é avaliada face a cinco critérios estabelecidos no artigo 91.º da CRD: i) experiência; ii) idoneidade; iii) conflitos de interesses e independência de espírito; iv) tempo suficiente para o exercício do cargo (disponibilidade); e v) adequação coletiva. Estes critérios são descritos nos parágrafos que se seguem¹⁵.

3.1 Experiência

3.1.1 Experiência prática e conhecimentos teóricos

Os membros do órgão de administração têm de possuir conhecimentos, competências e experiência atualizados e suficientes para desempenhar as suas funções. Tal inclui também um entendimento adequado dos domínios pelos quais um membro específico não é responsável de forma direta, mas é coletivamente responsável, a par dos restantes membros do órgão de administração.

As instituições de crédito são as principais responsáveis pela seleção e nomeação de pessoas que preencham estes requisitos mínimos de conhecimentos, competências e experiência suficientes. A avaliação é efetuada – de acordo com a legislação nacional – antes da nomeação da pessoa, mas também numa base *ad hoc*, sempre que seja necessário (por exemplo, caso se verifique uma alteração significativa de responsabilidades).

O objetivo desta secção do guia é promover um entendimento comum do termo “experiência”, tal como utilizado na CRD, no contexto da avaliação da adequação de um membro do órgão de administração. O guia determina o leque de experiências que a pessoa nomeada tem de possuir para se considerar que dispõe de experiência suficiente para desempenhar o cargo proposto na instituição. É apresentada uma abordagem em duas fases à avaliação da experiência de uma pessoa nomeada.

Em consonância com as orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação, o termo “experiência” abrange aspetos práticos e teóricos e inclui competências e conhecimentos. São tidos em conta tanto os conhecimentos

¹⁴ Os critérios de avaliação aplicam-se, *mutatis mutandis*, à avaliação de titulares de funções essenciais e de gerentes de sucursais de instituições significativas estabelecidas em outros Estados-Membros da UE ou em países terceiros (no âmbito da legislação nacional aplicável), em todos os Estados-Membros participantes.

¹⁵ As orientações fornecidas sobre os critérios estabelecidos no artigo 91.º da CRD podem também ser utilizadas para interpretar os critérios aplicáveis de acordo com as disposições nacionais pertinentes relativas a titulares de funções essenciais e gerentes de sucursais.

teóricos adquiridos no percurso académico e através de formação¹⁶ como a experiência prática decorrente de cargos anteriores.

Todos os membros do órgão de administração têm de possuir conhecimentos teóricos básicos no domínio bancário, que poderão ter sido adquiridos em resultado de experiência prática ou formação¹⁷.

Para uma pessoa nomeada que seja também, por exemplo, diretor de riscos (*chief risk officer* – CRO), diretor financeiro (*chief financial officer* – CFO), responsável pela conformidade (*chief compliance officer* – CCO), responsável pela função de auditoria interna, presidente da comissão de auditoria ou presidente da comissão de riscos, deve ser identificada experiência especializada no domínio em causa.

3.1.2 Informação

Ao apresentarem um pedido de avaliação da adequação e idoneidade¹⁸, as instituições de crédito devem fornecer informação sobre a experiência da pessoa nomeada. A informação mínima deve ser extraída da documentação subjacente (por exemplo, o questionário de avaliação da adequação e idoneidade e o *curriculum vitae*), no qual são fornecidos os dados completos sobre as qualificações, a experiência e a formação da pessoa nomeada nos domínios bancário e financeiro ou em outros domínios relevantes. A informação a apresentar deve incluir uma confirmação pela instituição da adequação da pessoa nomeada para exercer o cargo em questão. Se a pessoa nomeada não atingir os limiares para a presunção de experiência suficiente (ver os limiares indicados a seguir), será solicitado à instituição que apresente elementos adicionais, complementares (ou compensatórios).

3.1.3 Método de avaliação

A avaliação dos conhecimentos teóricos e da experiência prática de uma pessoa nomeada terá necessariamente em conta as principais características do cargo específico e da instituição. Quanto mais complexas forem essas características, mais experiência será exigida. Na avaliação dos conhecimentos teóricos e da experiência prática de uma pessoa nomeada, é prestada especial atenção a diversos fatores.

- São tomados em consideração o nível e o perfil de formação académica relacionada com serviços bancários ou financeiros, ou outros domínios pertinentes, tais como economia, direito, contabilidade, auditoria,

¹⁶ Segundo a definição constante das orientações conjuntas da ESMA e da EBA, “experiência teórica” consiste essencialmente em “conhecimentos teóricos”.

¹⁷ Também é possível adquirir conhecimentos teóricos através de formação após a assunção do cargo.

¹⁸ Um pedido ou uma notificação de avaliação da adequação e idoneidade apresentado de acordo com a legislação nacional.

administração, regulamentação financeira, estratégia, gestão do risco, controlo interno, análise financeira, tecnologias de informação e métodos quantitativos.

- São igualmente tidos em conta eventuais programas de formação concluídos, em curso ou a completar pela pessoa nomeada.

A experiência prática é avaliada a partir de informação sobre cargos anteriores, por exemplo, o tempo de serviço, a dimensão da entidade¹⁹, as responsabilidades, o número de subordinados, a natureza das atividades, a relevância efetiva da experiência recente adquirida e outros fatores pertinentes.

A avaliação da experiência da pessoa nomeada consiste num processo constituído por duas fases. Em primeiro lugar, a experiência é analisada face aos limiares para a presunção de experiência suficiente (fase 1). Se os limiares forem atingidos, presume-se, em regra, que a pessoa nomeada possui experiência suficiente, exceto se existir alguma indicação em contrário. Em segundo lugar, se a pessoa nomeada não atingir os limiares para a presunção de experiência suficiente, ou se as circunstâncias particulares da instituição ou do cargo exigirem uma experiência teórica e/ou prática específica, é necessária uma análise mais pormenorizada (fase 2). Este processo de avaliação em duas fases não se aplica em caso de renovação de uma nomeação, em relação à qual o BCE tenha previamente tomado uma decisão sobre a adequação e idoneidade. Nesse caso, presumir-se-á que a pessoa nomeada possui experiência suficiente, se não existirem indicações em contrário.

3.1.3.1 Conhecimentos teóricos

Todos os membros do órgão de administração têm de possuir conhecimentos teóricos básicos no domínio bancário relacionados com as matérias a seguir enunciadas. Presumem-se tais conhecimentos, se o membro tiver experiência prática no domínio bancário. A falta de conhecimentos teóricos no domínio bancário poderá ser mitigada assegurando formação apropriada.

Os conhecimentos básicos no domínio bancário exigidos poderão variar, dependendo do modelo de negócio concreto da instituição.

Todos os membros do órgão de administração têm de possuir conhecimentos teóricos básicos no domínio bancário relacionados com:

1. banca e mercados financeiros;
2. enquadramento regulamentar e requisitos legais;
3. planeamento estratégico e conhecimentos sobre a estratégia ou o plano de negócios de uma instituição e a execução dos mesmos;

¹⁹ Qualquer organização que não a entidade supervisionada.

4. gestão do risco (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito);
5. contabilidade e auditoria;
6. a avaliação da eficácia dos mecanismos de uma instituição de crédito para assegurar uma governação, fiscalização e controlos eficazes; e
7. a interpretação da informação financeira de uma instituição e a identificação das principais questões, com base nesses dados, e dos controlos e medidas apropriados²⁰.

3.1.3.2 Experiência prática

A experiência prática é avaliada em função da pertinência da experiência, do número de anos de experiência e do nível de experiência de gestão. A avaliação é realizada a partir de informação sobre cargos anteriores, tendo em conta o tempo de serviço, a dimensão da entidade, as responsabilidades, o número de subordinados, a natureza das atividades, a relevância efetiva da experiência adquirida e quando esta foi obtida, etc.

São aplicáveis requisitos diferentes aos membros do órgão de administração na sua função de gestão (executiva) e aos membros do órgão de administração na sua função de fiscalização (não executiva), dado que as suas funções e responsabilidades são distintas por natureza.

Quadro 1

Limiares para a presunção de experiência suficiente para integrar o órgão de administração na sua função de gestão

Diretor executivo (<i>chief executive officer</i> – CEO)	Administrador
Executivo: dez anos de experiência prática recente ²¹ em domínios relacionados com serviços bancários ou financeiros; devendo esta incluir uma proporção significativa de cargos de direção de topo ²²	Executivo: cinco anos de experiência prática recente em domínios relacionados com serviços bancários ou financeiros, em cargos de direção de topo

Nota: São exigidos conhecimentos teóricos em todos os casos.

²⁰ Orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação.

²¹ Que não remonte a um período superior a dois anos.

²² Um nível abaixo do órgão de administração na sua função de gestão.

Quadro 2

Limiares para a presunção de experiência suficiente para integrar o órgão de administração na sua função de fiscalização

Presidente	Administrador
Presidente não executivo: dez anos de experiência prática relevante ²³ recente, incluindo uma proporção significativa em cargos de direção de topo e conhecimentos teóricos consideráveis no domínio bancário ou num domínio similar pertinente	Não executivo: três anos de experiência prática relevante recente em cargos de direção de topo ²⁴ (incluindo conhecimentos teóricos no domínio bancário) A experiência prática adquirida em cargos administrativos ou académicos poderá também ser pertinente, dependendo do cargo ocupado.

Nota: São exigidos conhecimentos teóricos em todos os casos.

A experiência prática é avaliada num processo constituído por duas fases.

Fase 1 – Análise face aos limiares

A experiência da pessoa nomeada é analisada face aos limiares para a presunção de experiência suficiente (ver os quadros 1 e 2, atrás). Se esses limiares forem atingidos, considera-se, em regra, que a pessoa tem a experiência necessária. Como já referido, são aplicáveis requisitos diferentes aos membros do órgão de administração na sua função de gestão (executiva) e aos membros do órgão de administração na sua função de fiscalização (não executiva), dado que as suas atribuições e responsabilidades são distintas por natureza. Os limiares são aplicados sem prejuízo da legislação nacional e, caso não sejam atingidos, tal não significa automaticamente que a pessoa nomeada não é “adequada e idónea”. Além disso, circunstâncias particulares da instituição (como a natureza, a dimensão e a complexidade do seu modelo de negócio ou a sua situação no mercado) ou do cargo (como a responsabilidade específica por temas complexos – por exemplo, risco, tecnologias de informação ou riscos climáticos e ambientais²⁵) poderão exigir conhecimentos especializados, que não são tidos em conta nos limiares indicados.

Fase 2 – Análise complementar

Se os limiares para a presunção de experiência suficiente não forem atingidos, a pessoa nomeada poderá, ainda assim, ser considerada apta, se a instituição o puder justificar apropriadamente. Além disso, tal como atrás indicado, as circunstâncias particulares da instituição ou do cargo poderão exigir conhecimentos especializados que não se podem presumir da análise face aos limiares (fase 1). É realizada uma avaliação complementar da experiência da pessoa nomeada, tendo em consideração a necessidade de o órgão de administração apresentar suficiente

²³ O âmbito da experiência pode ser mais abrangente para um presidente ou administrador não executivo, em comparação com um administrador executivo.

²⁴ Um ou dois níveis abaixo do órgão de administração na sua função de gestão.

²⁵ Espera-se que as instituições atribuam a responsabilidade pela gestão dos riscos climáticos e ambientais de acordo com um modelo de três linhas de defesa, dentro da respetiva estrutura organizacional. As expectativas 5.4, 5.5 e 5.6 incidem, respetivamente, sobre as funções de gestão do risco, conformidade e auditoria interna. [Guia sobre riscos climáticos e ambientais – Expectativas prudenciais relacionadas com a gestão e a divulgação de riscos](#), BCE, novembro de 2020.

diversidade e uma panóplia de experiências, bem como, sempre que relevante, os requisitos nacionais de que inclua representantes do pessoal.

Os exemplos de justificação poderão incluir um programa de formação, no caso de uma lacuna parcial de experiência num domínio específico, a adequação coletiva geral dos atuais membros do órgão de administração, a nomeação para um cargo específico por um período limitado (por exemplo, numa instituição em processo de liquidação) ou o facto de a pessoa nomeada possuir a experiência teórica ou prática específica de que a instituição necessita.

Um membro do órgão de administração na sua função de fiscalização que não atinja o limiar para o cargo poderá, ainda assim, ser considerado apto, se: i) tiver experiência ou conhecimentos especializados que respondam às necessidades específicas da instituição (por exemplo, experiência em tecnologias de informação ou riscos climáticos e ambientais); ii) se comprometer, e a instituição também, a realizar a formação necessária para colmatar as lacunas de conhecimentos básicos no domínio bancário; e iii) satisfizer todos os outros requisitos de adequação e idoneidade. Atendendo à crescente relevância dos riscos climáticos e ambientais como fonte de riscos financeiros para as instituições de crédito e, consequentemente, como domínio de incidência da supervisão, os conhecimentos e/ou a experiência nesta área específica serão considerados pertinentes e contribuirão para a diversidade e adequação gerais do órgão de administração (ver a secção 3.5).

Em certos casos, os problemas remanescentes poderão ser resolvidos de forma apropriada através de uma disposição complementar²⁶, em termos, por exemplo, de formação para colmatar lacunas de experiência prática ou de conhecimentos teóricos no domínio bancário (ver a secção 7).

3.1.4 Casos especiais

Para os representantes do pessoal, poderão ser aplicáveis considerações específicas previstas na legislação nacional.

No caso de caixas económicas e/ou bancos cooperativos de pequena dimensão, o critério da experiência pode ser considerado cumprido se a entidade supervisionada e/ou o grupo cooperativo assegurarem um plano de formação adequado e atempado para a pessoa nomeada.

No caso de uma entidade supervisionada especializada, a experiência no domínio de especialização será tratada como experiência pertinente.

²⁶ Uma disposição complementar pode ser uma condição, uma obrigação ou uma recomendação.

3.2 Idoneidade

Os membros do órgão de administração devem, a todo o momento, ter a idoneidade necessária. Uma pessoa nomeada é considerada idónea se não existirem elementos objetivos e comprováveis que sugiram o contrário, em particular, tendo em conta a informação disponível relevante sobre os fatores e as situações indicados nesta secção.

Considera-se que uma pessoa nomeada não tem a idoneidade necessária quando a sua conduta pessoal ou profissional suscita dúvidas materiais sobre a sua capacidade de garantir uma gestão sã e prudente da instituição. Sem prejuízo dos direitos fundamentais, na avaliação da idoneidade, da honestidade e da integridade, são tidos em conta registos criminais ou administrativos relevantes, considerando o tipo de condenação ou acusação, o papel da pessoa envolvida, a sanção aplicada, a fase do processo judicial alcançada, o valor probatório das constatações e eventuais medidas de reabilitação aplicadas. Devem considerar-se as circunstâncias envolventes, incluindo atenuantes, a gravidade de qualquer infração ou medida contraordenacional ou de supervisão pertinente, o período decorrido desde a infração, a conduta da pessoa nomeada desde a infração ou medida e a relevância da infração ou medida para o desempenho do cargo. São tidos em conta eventuais registos criminais ou administrativos, tendo em consideração os prazos de prescrição aplicáveis na legislação nacional.

Dado que uma pessoa ou é idónea ou não o é, o princípio da proporcionalidade não pode ser aplicado ao requisito da idoneidade, nem à avaliação do mesmo, que deve ser realizada de forma idêntica para todas as instituições.

O BCE depara-se frequentemente com a situação em que uma pessoa nomeada ou um membro do órgão de administração foi, ou é, objeto de processos²⁷ criminais, cíveis ou de contraordenação ou de outros inquéritos regulamentares análogos. Em cada caso, o BCE avaliará a materialidade das circunstâncias. Não obstante a presunção de inocência aplicável em processos criminais, o simples facto de uma pessoa ser objeto de uma ação judicial é pertinente em termos de idoneidade. Na avaliação, é necessário considerar toda a informação disponível relativa à idoneidade da pessoa nomeada, bem como a fase do processo e o valor probatório da alegada infração. Do mesmo modo, o facto de a pessoa nomeada ter sido condenada ou sancionada é relevante e os fatores anteriormente referidos serão considerados no âmbito da avaliação geral da sua idoneidade.

Cada avaliação é realizada numa base caso a caso. A abordagem prudencial à avaliação da idoneidade não é um exercício do tipo “assinalar a casa apropriada”.

O BCE não tem competência para averiguar factos, nem poderes de investigação, no que respeita ao incumprimento ou à violação das normas de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, dependendo, neste âmbito, das informações fornecidas, respetivamente, pelas autoridades competentes nestas matérias e pelas autoridades penais. As conclusões das

²⁷ Nesta secção, o termo “processos” refere-se tanto a processos pendentes como concluídos.

autoridades responsáveis pela prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo serão procuradas e consideradas informação fundamental para decidir sobre a adequação da pessoa nomeada. Contudo, o BCE avalia os factos associados e realiza a sua própria análise de uma perspetiva prudencial.

3.2.1 Informação

Sempre que é apresentado um pedido de avaliação da adequação e idoneidade, é exigido um conjunto mínimo de informações sobre processos criminais ou sobre processos cíveis ou de contraordenação relevantes à entidade supervisionada, à pessoa nomeada e/ou à autoridade judicial ou administrativa²⁸ em causa. Poderá também ser apropriado recolher informação através de uma entrevista da pessoa nomeada. A realização de entrevistas faz parte da responsabilidade de averiguação de factos da autoridade competente.

Em conformidade com as orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação²⁹, é necessário obter da entidade supervisionada, pessoa nomeada e/ou autoridade judicial/administrativa o seguinte conjunto mínimo de informações sobre processos judiciais e investigações criminais.

1. Registo criminal da pessoa nomeada
2. Declaração da pessoa nomeada, se exigida pela legislação nacional
3. Dados sobre:
 - investigações, processos de execução ou supervisão, ou sanções por uma autoridade competente, em que a pessoa nomeada tenha estado envolvida ou que sejam referentes a questões pelas quais a pessoa designada possa ser responsabilizada ou responsável;
 - recusa de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional; ou retirada, revogação ou cessação de tal registo, autorização, admissão ou licença; ou expulsão por um organismo de regulamentação ou estatal, ou por um organismo ou associação profissional e os motivos de recusa, retirada ou expulsão;
 - declaração do envolvimento, ou não, da pessoa nomeada, ou de qualquer entidade por si gerida, na qualidade de devedor em processos de insolvência ou em processos comparáveis (por exemplo, falência), incluindo pormenores sobre os mesmos (tempo decorrido desde a data da decisão, se aplicável, fase e (se já concluído) resultado; eventuais

²⁸ Nem sempre será possível obter essas informações junto da autoridade pertinente. Nesses casos, as informações devem ser obtidas da entidade supervisionada e/ou pessoa nomeada.

²⁹ As orientações conjuntas da ESMA e da EBA estão a ser atualizadas, a fim de contemplarem a partilha de informações entre a autoridade prudencial e a autoridade responsável pelo combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo.

medidas cautelares³⁰ ou de apreensão; a entidade envolvida; se o processo foi desencadeado pela pessoa nomeada ou pela entidade envolvida; e pormenores sobre o envolvimento pessoal da pessoa nomeada, em particular, se esta tiver sido declarada responsável pela insolvência);

- despedimento ou destituição de um cargo de confiança, de uma relação fiduciária ou situação similar, ou convite à demissão ou renúncia de tal cargo (excluindo despedimentos por razões económicas);
- suspensão de qualquer registo, autorização (incluindo uma autorização relacionada com a adequação e idoneidade), admissão ou licença;
- se outra autoridade competente já realizou, ou não, uma avaliação da idoneidade da pessoa nomeada como adquirente ou dirigente da atividade de uma instituição (incluindo a identificação dessa autoridade, a data da avaliação e um comprovativo do resultado da mesma) e o consentimento da pessoa, quando seja necessário solicitar esses dados para processar e utilizar a informação fornecida para efeitos da avaliação da adequação; e
- se já foi efetuada, ou não, alguma avaliação anterior da pessoa nomeada por outra autoridade (incluindo a identificação dessa autoridade e o comprovativo do resultado dessa avaliação).

4. Informação sobre eventuais processos criminais ou sobre processos cíveis ou de contraordenação relevantes³¹ (incluindo decisões disciplinares) e investigações e procedimentos ou medidas de carácter sancionatório:

- a natureza da acusação ou alegação – ou seja, se é de foro criminal, cível ou contraordenacional, incluindo medidas disciplinares (por exemplo, inibição de exercer o cargo de administrador da empresa, falência, insolvência e procedimentos similares), ou envolve abuso de confiança – ou a natureza de quaisquer outros processos;
- a sanção, coima ou pena aplicada (ou provável, em caso de condenação em processo pendente);
- o período decorrido desde a alegada infração ou falta grave;

³⁰ As medidas cautelares incluem, por exemplo, medidas judiciais destinadas a garantir a não redução de fundos/ativos.

³¹ Processos cíveis ou de contraordenação relevantes incluem, mas não se limitam a, processos nos domínios da banca, da atividade de seguros, dos serviços de investimento, dos mercados de valores mobiliários, dos instrumentos de pagamento, do branqueamento de capitais, das pensões, da gestão de ativos ou de qualquer setor financeiro regulamentado, nomeadamente qualquer notificação formal de investigação ou envio a julgamento, ações disciplinares pendentes ou processos pendentes de falência, insolvência ou similares, ou violação do direito da concorrência. Em todo o caso, a informação sobre processos cíveis ou de contraordenação tem de incluir processos que sejam relevantes para os cinco critérios de avaliação da adequação e idoneidade, em conformidade com a legislação nacional que transpõe a CRD.

- o envolvimento pessoal da pessoa nomeada, em particular no que respeita a infrações empresariais:
 - no caso de alegadas infrações, processos, investigações ou sanções que envolvam diretamente a pessoa nomeada: as circunstâncias e razões do envolvimento;
 - no caso de alegadas infrações, processos, investigações ou sanções que envolvam entidades, nas quais a pessoa nomeada exerça ou tenha exercido um cargo: pormenores sobre as funções e responsabilidades da pessoa nomeada na(s) entidade(s) em causa, em especial no que diz respeito à atividade objeto das constatações (por exemplo, a pessoa nomeada era membro do órgão de administração ou titular de uma função essencial aquando da alegada infração e/ou responsável pela divisão ou linha de negócio a que se referem os processos (incluindo sanções ou medidas impostas), e
 - caso tenha sido/seja provado envolvimento direto ou responsabilidade pessoal, as eventuais restituições de remuneração a que a pessoa nomeada está sujeita como consequência da alegada infração em virtude dos mecanismos de reversão (*clawback*) aplicáveis;
- a conduta da pessoa nomeada desde a infração;
- qualquer perspetiva de carácter profissional revelada pela pessoa nomeada:
 - autorreflexão sobre o que fez para prevenir ou evitar a alegada infração, tendo em conta o cargo exercido na entidade em questão;
 - autorreflexão a especificar se poderia ter feito mais para evitar a infração;
 - autorreflexão sobre os ensinamentos colhidos em resultado da alegada infração;
- a fase do processo alcançada (investigação, acusação, condenação, recurso);
- a avaliação dos factos pela pessoa nomeada e pela instituição – devendo a instituição avaliar a idoneidade da pessoa nomeada com base nos factos pertinentes e indicar expressamente as razões pelas quais se considera que esses factos não afetam a adequação da mesma, e o órgão de administração da instituição analisar os processos e confirmar a sua confiança na pessoa nomeada, o que é igualmente importante da perspetiva do risco de reputação da instituição;

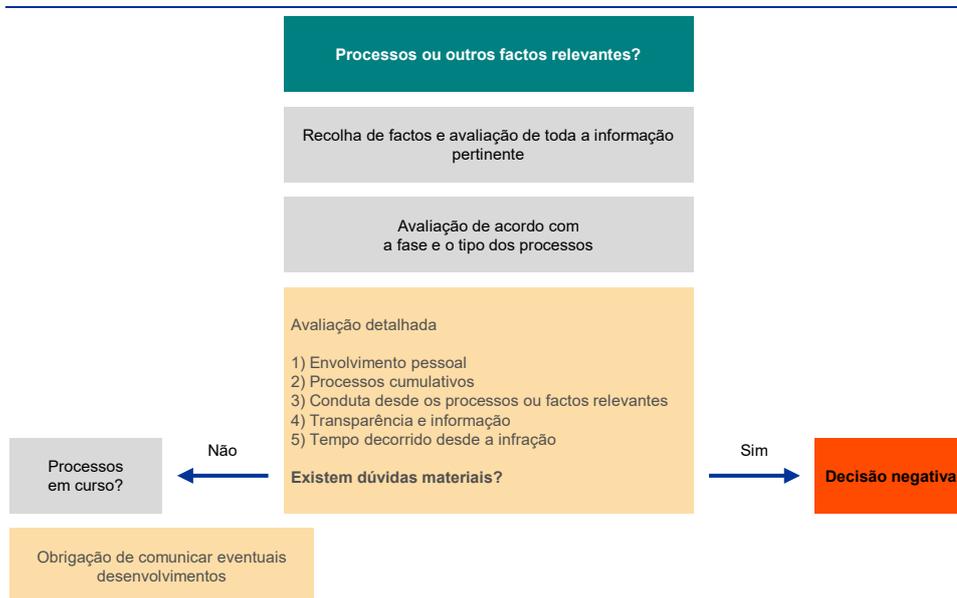
- outras circunstâncias atenuantes ou agravantes (por exemplo, outras investigações em curso ou anteriores, sanções contraordenacionais, despedimento ou destituição de um cargo de confiança).

3.2.2 Método de avaliação

O fluxograma que se segue proporciona uma visão geral do processo de avaliação da idoneidade.

Figura 1

Visão geral do processo de avaliação da idoneidade



Em geral, se tiverem decorrido cinco anos desde a decisão (em todos os processos) ou constatação (na ausência de uma decisão) em que não foi aplicada uma pena privativa de liberdade, e se não existirem outros factos suscetíveis de pôr em causa a idoneidade da pessoa nomeada, considerar-se-á, em princípio, que não existem dúvidas materiais quanto à idoneidade da pessoa nomeada, sem prejuízo de quaisquer disposições do direito nacional, salvo se, no parecer da autoridade de supervisão, existirem circunstâncias agravantes que tornem a decisão ou constatação ainda relevante (o período de reabilitação). Em todo o caso, a informação sobre processos penais, cíveis ou de contraordenação tem apenas de incluir processos que sejam relevantes para os cinco critérios de avaliação da adequação e idoneidade, tal como definidos em conformidade com a legislação nacional que transpõe a CRD. Tal aplica-se também a processos, investigações, etc. referentes a pessoas coletivas a que a pessoa nomeada possa estar associada. O BCE não tenciona limitar o período relativo ao qual esta informação é solicitada no questionário em si, pois decisões ou constatações que datem de há mais de cinco anos poderão ainda ser relevantes em certos casos.

A fase inicial consiste em recolher as informações mínimas especificadas na secção 3.2.1 e avaliar se estão completas e são corretas. Se, com base nas informações disponíveis, não forem identificados processos judiciais ou outros factos pertinentes, pode concluir-se que **a pessoa nomeada é idónea**.

Se forem identificados processos judiciais ou outros factos pertinentes, é analisado o impacto dos dois elementos seguintes:

1. a fase dos processos; e
2. o tipo e a hierarquia dos processos, ou outros factos pertinentes.

Os dois elementos têm de ser analisados em paralelo. O objetivo é determinar se existem, ou não, dúvidas materiais relativamente à idoneidade da pessoa nomeada, o que exige uma análise mais exaustiva.

a) Análise do impacto da fase do(s) processo(s) na idoneidade de uma pessoa nomeada – Com o avanço de um processo, a informação torna-se mais fiável.

Por conseguinte, a fase do processo é tida em conta, sendo o impacto do processo maior à medida que este avança. Poderá haver casos de processos ou investigações em curso em que uma autoridade (penal, administrativa ou civil) tenha estabelecido suficientemente factos relevantes associados à participação da pessoa nomeada, com potencial impacto na adequação da mesma, mesmo que ainda não tenha sido proferida sentença ou que tenha sido interposto recurso. Se esses factos forem relevantes e do conhecimento da autoridade competente, podem ser considerados na avaliação da adequação da pessoa nomeada.

b) Análise do impacto do tipo de processo ou de outros factos relevantes na idoneidade da pessoa nomeada – Paralelamente à análise do impacto da fase do

processo, deverão também ser considerados o impacto do tipo de processo ou outros factos relevantes. Uma infração, alegada ou provada, num domínio próximo do dos deveres futuros da pessoa nomeada (processos ao abrigo das leis que regem os serviços financeiros, nomeadamente a banca, os mercados de valores mobiliários e a atividade de seguros) terá um impacto maior na idoneidade da pessoa nomeada do que outros processos.

A presente secção aborda os tipos de processo ou outros factos relevantes enumerados sob os títulos a seguir indicados e avalia o seu impacto na idoneidade de uma pessoa nomeada. A lista de processos não é exaustiva e deve ser entendida como orientação. Cada situação será analisada numa base casuística.

1. **Processos criminais** – Um processo criminal terá, em geral, o maior impacto na idoneidade da pessoa nomeada. Contudo, a gravidade dos processos criminais e a sua relevância para a avaliação poderão variar. Certos tipos de infrações criminais menores poderão ter um impacto maior quando considerados em conjunto com outros factos pertinentes (efeito cumulativo), ou na avaliação da conduta da pessoa nomeada desde uma infração anterior.
2. **Procedimentos administrativos ou outras investigações ou medidas regulamentares relevantes** – O envolvimento da pessoa nomeada em qualquer contraordenação no domínio dos serviços financeiros (por exemplo, banca, atividade de seguros, serviços de investimento, mercados de valores mobiliários, instrumentos de pagamento, prevenção do branqueamento de capitais, pensões, gestão de ativos ou ao abrigo de qualquer legislação relativa a serviços financeiros) e/ou a existência de investigações ou medidas regulamentares relevantes, incluindo medidas de execução ou supervisão aplicadas por qualquer autoridade de supervisão ou autoridade pública ou por um organismo profissional, que envolvam a pessoa nomeada e/ou a entidade são sempre pertinentes e objeto de uma análise mais exaustiva, a fim de considerar, entre outros aspetos, a fase ou os resultados dos processos, das investigações ou das medidas, a existência de admissão ou aceitação dos

factos e o grau de envolvimento direto ou pessoal da pessoa nomeada. De um modo geral, uma única constatação ou admissão ou aceitação dos factos que constitua (ou possa constituir) apenas uma contraordenação ou medida relevante de natureza menor, como referido no parágrafo anterior (por exemplo, uma sanção pecuniária de montante reduzido) não é, em princípio, suficiente para suscitar dúvidas materiais quanto à idoneidade da pessoa nomeada, mesmo quando existe um envolvimento direto ou pessoal. Todavia, nestes casos, deve ser verificada a existência de outras circunstâncias ou uma aceitação de factos ou condenações que resultem num efeito cumulativo. Contudo, se os factos e elementos de prova estabelecidos forem particularmente significativos, então a contraordenação ou medida relevante (ou admissão) poderá, por si só, ser suficiente para suscitar uma dúvida material relativamente à idoneidade da pessoa nomeada. As autoridades competentes devem avaliar, em qualquer caso, se o processo ou medida é particularmente significativo e solicitar informação adicional, se necessário, para o determinar. Entre os exemplos de particular significância, incluem-se uma sanção financeira elevada; um envolvimento direto numa falha grave na gestão sã e prudente de uma instituição financeira; ou processos relacionados com o não cumprimento das disposições legislativas e regulamentares em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo.

3. **Processos de falência ou insolvência** – O envolvimento de uma pessoa nomeada em processos de falência ou insolvência é tido em conta na avaliação da sua idoneidade, visto que tal pode indicar uma má gestão financeira e/ou do risco, a qual não é compatível com uma gestão sã e prudente de uma entidade supervisionada. Inclui tanto insolvência pessoal como empresarial e é particularmente relevante nos casos em que a pessoa nomeada era membro do órgão de administração da entidade que se tornou insolvente ou necessitou de apoio financeiro patrocinado pelo Estado. No caso de uma declaração de falência ou insolvência, as autoridades competentes devem avaliar se a insolvência ou falência é consequência de comportamentos desonestos, imprudentes ou culposos da pessoa nomeada, caso essa informação esteja disponível. Se for o caso, tal pode constituir uma dúvida material quanto à idoneidade da pessoa nomeada. O efeito sobre a idoneidade da pessoa nomeada dura geralmente cinco anos após a decisão definitiva sobre a falência ou insolvência, mas tal é avaliado caso a caso (sem prejuízo dos prazos previstos na legislação nacional).
4. **Processos cíveis relevantes** – Em geral, são tidos em conta na avaliação da idoneidade de uma pessoa nomeada apenas processos cíveis relevantes, pois podem refletir-se negativamente na competência, diligência, capacidade de julgamento, honestidade ou integridade da mesma. Processos cíveis relevantes incluem, por exemplo, a destituição judicial da pessoa nomeada de órgãos de administração na sua função de gestão ou de fiscalização e processos de responsabilidade civil por danos sofridos por uma entidade, pelos seus acionistas, por credores ou por terceiros, causados pela pessoa nomeada como membro de um órgão de administração. Estes podem indicar um

comportamento incompatível com uma gestão sã e prudente de uma instituição. Por conseguinte, tais processos relevantes são sempre analisados.

5. **Outros factos pertinentes para a avaliação da idoneidade da pessoa nomeada (além de processos)** – A pessoa nomeada deve assegurar padrões elevados de integridade e honestidade. Na ausência de processos ou de outras medidas (descritas, atrás, nos pontos 1 a 4), outros factos relevantes podem, não obstante, afetar a idoneidade da pessoa nomeada. Em termos não exaustivos, os fatores tomados em consideração na avaliação da idoneidade, honestidade e integridade são os seguintes:
- a) indicação como devedor faltoso (por exemplo, ter registos negativos efetuados por uma agência de classificação de crédito reconhecida, se disponível);
 - b) desempenho financeiro e empresarial das entidades detidas ou geridas pela pessoa nomeada ou em que esta tenha tido ou tenha uma participação ou influência significativa;
 - c) grandes investimentos ou exposições e empréstimos, na medida em que tenham um impacto significativo na solidez financeira da pessoa nomeada;
 - d) quaisquer provas de que a pessoa nomeada não tem vindo a prestar informações de forma adequada, aberta e cooperante na sua interação com as autoridades competentes;
 - e) qualquer despedimento, destituição ou convite à demissão ou renúncia de um cargo de confiança, de uma relação fiduciária ou situação similar, ou convite à demissão ou renúncia de tal cargo na sequência de falta grave;
 - f) quaisquer outros indícios de que a pessoa nomeada não atua ou atuou de forma consentânea com elevados padrões de conduta;
 - g) outros factos relevantes*, tais como factos apurados por tribunais, arbitragem ou mediação; factos do domínio público; medidas de supervisão (por exemplo, inspeções relacionadas com a prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo); relatórios credíveis e pertinentes (por exemplo, relatórios internos da entidade supervisionada, relatórios de auditoria solicitados pela entidade supervisionada ou outros relatórios de terceiros).

* Tendo em conta que factos relevantes não têm normalmente uma “fase”, são analisados caso a caso para determinar se a sua gravidade e/ou relevância suscitam dúvidas materiais (seja em termos individuais, se forem particularmente significativas, ou cumulativos) quanto à idoneidade da pessoa nomeada.

Sempre que a avaliação efetuada de acordo com o atrás exposto não suscite quaisquer dúvidas materiais, a autoridade competente considerará que não existem dúvidas materiais quanto à idoneidade da pessoa nomeada.

Em caso de dúvidas materiais, é necessário proceder a uma análise suplementar, como a seguir enunciado.

- **Envolvimento pessoal** – O grau de envolvimento ou responsabilidade diretos ou pessoais em processos, em especial no que diz respeito a processos empresariais, poderá variar. Quanto mais elevado for o grau de envolvimento pessoal, maior peso terá na avaliação. Os processos (por exemplo, processos criminais, de contraordenação, cíveis, de falência ou insolvência) e outros factos relevantes podem referir-se a uma pessoa singular ou coletiva. Processos e outros factos relevantes relativos a pessoas coletivas levantarão, em princípio, uma dúvida material sobre a idoneidade da pessoa nomeada, caso esta tenha tido um envolvimento direto ou pessoal. Esse envolvimento direto ou pessoal pode também ocorrer quando a pessoa nomeada tenha sido responsável por uma divisão ou linha de negócio e quando os processos (incluindo sanções ou medidas impostas) ou factos demonstrem uma omissão ou inação da sua parte, ou quando esta não tenha atuado com a devida diligência, honestidade e integridade enquanto titular de uma função essencial, diretor de topo ou membro do órgão de administração. O grau de responsabilidade da pessoa nomeada tem de ser cuidadosamente avaliado. Nos casos em que não existe manifestamente um envolvimento direto ou pessoal, nem qualquer preocupação relacionada com a responsabilização individual da pessoa nomeada, não será necessária uma análise suplementar. Um exemplo claro de não envolvimento direto ou pessoal é o facto de a pessoa nomeada não ocupar qualquer cargo na instituição no momento da infração (por exemplo, não era membro do órgão de administração).
- **Processos cumulativos** – Investigações atuais ou anteriores, a imposição de sanções contraordenacionais (por autoridades de regulamentação, organismos profissionais, etc.), o despedimento ou destituição de qualquer posição de confiança, ou registos negativos (por exemplo, inclusão em listas de devedores pouco fiáveis) que, individualmente, não afetem a idoneidade da pessoa nomeada, podem ter um impacto material em termos cumulativos e são considerados.
- **Conduta da pessoa nomeada desde o(s) processo(s) ou outros factos relevantes** – A boa conduta da pessoa nomeada desde o(s) processo(s) ou outros factos relevantes devem ter um impacto positivo. O efeito de qualquer medida de reabilitação é também tomado em conta.
- **Transparência e informação** – A pessoa nomeada deve adotar uma atitude de total transparência relativamente a qualquer processo pendente, perante a instituição, o BCE e a ANC. Quaisquer provas de falta de transparência, abertura e cooperação da pessoa nomeada na sua interação com as autoridades de supervisão ou de regulamentação são, por si só, pertinentes para a avaliação da idoneidade.
- **Tempo decorrido desde a alegada infração** – Quanto mais tempo tiver decorrido desde a alegada infração, menos impacto esta deverá ter na avaliação.

Se a análise efetuada em conformidade com o atrás exposto concluir que as dúvidas materiais são suficientemente atenuadas, a autoridade competente pode aceitar que a pessoa nomeada é idónea. No entanto, se algum processo ainda estiver em curso, a pessoa nomeada e a instituição estarão obrigadas a comunicar quaisquer desenvolvimentos à ANC e ao BCE.

Se a avaliação suscitar dúvidas materiais, tal poderá, dependendo da legislação nacional, resultar numa decisão negativa.

3.3 Conflitos de interesses e independência de espírito

A CRD e o CRR não incluem uma definição de “conflito de interesses”, nem de “independência de espírito”.

O ponto 26 (título II) das orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação estabelece que são vários os elementos relevantes para avaliar a adequação de um membro do órgão de administração, incluindo a capacidade da pessoa nomeada para “agir com honestidade, integridade e independência de espírito”.

A noção de independência de espírito, aplicável a todos os membros do órgão de administração de uma entidade supervisionada, deve distinguir-se do princípio de ser independente (independência formal). A independência formal só é exigida se estiver prevista na legislação nacional para determinados membros do órgão de administração de uma entidade supervisionada na sua função de fiscalização.

Por conseguinte, a independência formal de uma pessoa nomeada apenas é avaliada se o quadro jurídico nacional do Estado-Membro participante exigir que um membro do órgão de administração na sua função de fiscalização seja formalmente independente. Nestes casos, na avaliação da pessoa nomeada, devem ser tomados em consideração, tal como aplicados no país participante em questão, os pontos 88 a 93 (título III) das orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação.

No que respeita à independência de espírito, o ponto 82 (título III) das orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação especifica que, ao avaliar a independência de espírito, as instituições devem verificar se todos os membros do órgão de administração têm:

- a) as competências comportamentais necessárias, incluindo:
 - i) coragem, convicção e força para avaliar e contestar efetivamente as decisões propostas por outros membros do órgão de administração;

- ii) condições para questionar os membros do órgão de administração na sua função de gestão; e
 - iii) capacidade de resistir ao “pensamento de grupo” (“conformismo de grupo”, na CRD);
- b) conflitos de interesses que criem obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objetiva.

Os membros do órgão de administração devem estar aptos a tomar decisões de forma sólida, objetiva e independente, tendo, portanto, de agir com independência de espírito, o que é determinado pelo seu caráter e comportamento.

A independência de espírito pode ser afetada por conflitos de interesses. Para o efeito, a CRD requer que o órgão de administração disponha de sistemas de governo que previnam conflitos de interesses e especifica que cada membro do órgão de administração deve agir com independência de espírito (artigo 91.º, n.º 8, da CRD)³².

Existe um conflito de interesses se a satisfação dos interesses da pessoa nomeada afetar negativamente os interesses da entidade supervisionada. Por conseguinte, os sistemas de governo de cada entidade supervisionada devem incluir políticas escritas sobre a identificação e divulgação de todos os conflitos de interesses, quer sejam reais, potenciais (isto é, razoavelmente previsíveis) ou presumidos (isto é, na perceção do público)³³. Essas políticas devem também incluir medidas para prevenir, mitigar e gerir conflitos de interesses. Ter um conflito de interesses não implica necessariamente que uma pessoa nomeada não possa ser considerada adequada. Só será esse o caso se o conflito de interesses representar um risco significativo e se a sua adequada mitigação, gestão e prevenção não for possível com base nas políticas escritas da entidade supervisionada, na legislação nacional aplicável ou em qualquer outro acordo específico estabelecido entre a entidade supervisionada e a pessoa nomeada no caso em questão.

As equipas conjuntas de supervisão (ECS) supervisionam a eficácia e o cumprimento das políticas escritas sobre conflitos de interesses no âmbito da supervisão permanente da governação. No entanto, o impacto de potenciais conflitos de interesses de uma pessoa nomeada é igualmente analisado como parte da avaliação da adequação e idoneidade, com o objetivo de verificar se esses potenciais conflitos de interesses são efetivamente mitigados ou geridos. Por conseguinte, toda a informação solicitada tem de ser apresentada, tanto quanto é do conhecimento da pessoa nomeada ou da entidade supervisionada.

³² A atuação com independência de espírito constitui um padrão de conduta, revelado sobretudo em discussões e tomadas de decisão no seio do órgão de administração. Este requisito aplica-se também quando não existe um conflito de interesses, pois tal não significa necessariamente que a pessoa nomeada agirá com independência de espírito. A atuação com independência de espírito num novo cargo será visível e avaliável sobretudo quando a pessoa nomeada tiver assumido as suas novas funções.

³³ Não é necessário divulgar situações em que a pessoa nomeada e a entidade supervisionada têm apenas interesses diferentes – em vez de incompatíveis – ou situações em que os conflitos de interesses não representam qualquer risco ou não têm um efeito adverso, por exemplo, um produto bancário de valor reduzido oferecido a consumidores no dia a dia em condições normais de mercado.

3.3.1 Informação

Ao apresentar um pedido de avaliação da adequação e idoneidade, a entidade supervisionada deve fornecer informação sobre todos os conflitos de interesses reais, potenciais ou presumidos, independentemente de considerar um conflito de interesses material ou não.

Em conformidade com as orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação, o seguinte conjunto mínimo de informações, a fornecer pela pessoa nomeada e pela entidade supervisionada, é considerado relevante para a realização da avaliação:

1. descrição de qualquer relação pessoal com outros membros do órgão de administração e/ou titulares de funções essenciais da entidade supervisionada, da empresa-mãe ou de filiais destas; com qualquer acionista com uma participação qualificada na entidade supervisionada, na empresa-mãe ou em filiais destas; ou com clientes, fornecedores ou concorrentes da entidade supervisionada, da empresa-mãe ou de filiais da entidade supervisionada;
2. descrição do envolvimento, direto ou indireto, em processos judiciais ou litígios extrajudiciais contra a entidade supervisionada, a empresa-mãe ou filiais destas;
3. descrição de qualquer relação empresarial, profissional ou comercial nos últimos dois anos com a entidade supervisionada, a empresa-mãe ou filiais destas; ou com clientes, fornecedores ou concorrentes da entidade supervisionada, da empresa-mãe ou de filiais da entidade supervisionada;
4. descrição de quaisquer obrigações financeiras para com a entidade supervisionada, a empresa-mãe ou filiais destas que, cumulativamente, excedam 200 000 euros (excluindo empréstimos hipotecários privados³⁴) ou de eventuais empréstimos de qualquer valor não negociados em condições normais de mercado ou não produtivos (incluindo empréstimos hipotecários);
5. descrição de quaisquer interesses financeiros na entidade supervisionada, na empresa-mãe ou em filiais destas; ou em clientes, fornecedores ou concorrentes da entidade supervisionada, da empresa-mãe ou de filiais da entidade supervisionada;
6. se a pessoa nomeada está, ou não, a ser proposta em representação de qualquer acionista significativo;

³⁴ Se não forem de natureza comercial/para investimento, os empréstimos hipotecários privados – qualquer que seja o seu valor – não necessitam de ser divulgados (caso sejam produtivos, negociados em condições de plena concorrência e não contrários às regras internas de aprovação de crédito). Além disso, todos os empréstimos pessoais (por exemplo, cartões de crédito, descobertos bancários e crédito automóvel) concedidos à pessoa nomeada pela entidade supervisionada (se produtivos, negociados em condições de plena concorrência e não contrários às regras internas de aprovação de crédito) não necessitam de ser divulgados, desde que, cumulativamente, sejam inferiores ao limiar de 200 000 euros. Note-se que tais empréstimos hipotecários ou pessoais devem ser divulgados se forem, ou seja provável que passem a ser, não produtivos por qualquer motivo.

7. descrição de quaisquer cargos de elevada influência política (a nível internacional, nacional ou local) ocupados presentemente ou nos últimos dois anos.

A entidade supervisionada deve avaliar se o potencial conflito de interesses é material, justificando se não o for, e indicar como se propõe que o mesmo seja mitigado ou gerido, incluindo uma remissão para as partes relevantes da sua política em matéria de conflitos de interesses ou quaisquer mecanismos específicos de gestão ou mitigação de conflitos.

Poderá ser considerada a realização de uma entrevista com a pessoa nomeada para recolher mais informações sobre o seu comportamento no que respeita ao potencial conflito de interesses.

Os conflitos de interesses de uma pessoa nomeada são analisados com o intuito de verificar se são mitigados eficazmente. Por conseguinte, as medidas destinadas a mitigar e gerir os conflitos de interesses devem ser adequadas, tendo em conta a materialidade desses conflitos.

3.3.2 Método de avaliação

A autoridade competente avaliará a materialidade do conflito de interesses.

Sem prejuízo da legislação nacional, a lista fornecida a seguir inclui situações e limiares em que se presume existir um conflito de interesses. Essas situações serão avaliadas em pormenor, numa base caso a caso, e será considerada a informação fornecida pela entidade supervisionada relativamente à materialidade, ou não, do conflito. Contudo, a lista não é exaustiva e a autoridade competente poderá identificar um conflito de interesses (material) em casos não abrangidos pelas situações e limiares aqui referidos.

A presente secção 3.3.2 prende-se com a própria pessoa nomeada, mas também com pessoas próximas da mesma (cônjuge, pessoa com quem viva em união de facto, pessoa com quem viva em economia comum, descendente, ascendente ou outros membros do agregado familiar) e qualquer pessoa coletiva em que a pessoa nomeada é, ou tenha sido, membro do órgão de administração ou acionista qualificado, na altura em causa.

3.3.2.1 Potencial conflito de interesses pessoal

Existe um conflito de interesses pessoal quando a pessoa nomeada tem qualquer relação pessoal com outros membros do órgão de administração e/ou titulares de funções essenciais da entidade supervisionada, da empresa-mãe ou de filiais destas; com qualquer acionista com uma participação qualificada na entidade supervisionada, na empresa-mãe ou em filiais destas; ou com clientes, fornecedores ou concorrentes da entidade supervisionada, da empresa-mãe ou de filiais da entidade supervisionada.

É também o caso quando a pessoa nomeada está envolvida em processos judiciais ou litígios extrajudiciais contra a entidade supervisionada, a empresa-mãe ou filiais destas.

3.3.2.2 Potencial conflito de interesses empresarial, profissional ou comercial

Existe um conflito de interesses empresarial, profissional ou comercial quando a pessoa nomeada tem, ou teve nos últimos dois anos, uma relação empresarial, profissional (por exemplo, cargo(s) de administração ou de direção de topo) ou comercial com a entidade supervisionada, a empresa-mãe ou filiais destas; ou com clientes, fornecedores ou concorrentes da entidade supervisionada, da empresa-mãe ou de filiais da entidade supervisionada.

A materialidade dessas relações dependerá do valor (financeiro) que representam para a atividade da pessoa nomeada ou de pessoas próximas da mesma ou para a atividade das entidades em causa.

3.3.2.3 Potencial conflito de interesses financeiro

Existe um conflito de interesses financeiro quando a pessoa nomeada tem:

- uma obrigação financeira material para com a entidade supervisionada, a empresa-mãe ou filiais destas (por exemplo, empréstimos ou linhas de crédito);
- um interesse financeiro material (tal como participação social ou investimento) na entidade supervisionada, na empresa-mãe ou em filiais destas; ou em clientes, fornecedores ou concorrentes da entidade supervisionada, da empresa-mãe ou de filiais da entidade supervisionada.

A materialidade da obrigação financeira ou do interesse financeiro dependerá do capital elegível³⁵ da entidade supervisionada e de outras circunstâncias e fatores atenuantes aplicáveis no caso em questão. O estatuto do crédito como produtivo ou não produtivo, bem como as condições em que foi concedido, também podem ter impacto na qualificação do empréstimo como materialmente relevante num caso específico. Em princípio, são consideradas materiais as seguintes posições: obrigações financeiras para com a entidade supervisionada que, cumulativamente, excedam 200 000 euros (excluindo empréstimos hipotecários privados³⁶) ou eventuais empréstimos de qualquer valor não negociados em condições normais de mercado ou não produtivos (incluindo empréstimos hipotecários); e participações acionistas superiores a 1% ou outros investimentos de valor equivalente.

³⁵ Conforme definido no CRR.

³⁶ Na aceção da nota de rodapé 34.

3.3.2.4 Potencial conflito de interesses político

Existe um conflito de interesses político quando, pessoalmente, a pessoa nomeada ocupa, ou ocupou durante os últimos dois anos, um cargo de elevada influência política que permita exercer ou pareça permitir exercer uma influência indevida sobre a pessoa nomeada.

Um cargo de elevada influência política pode ser a qualquer nível, nomeadamente como político local (por exemplo, presidente da câmara municipal), funcionário público (por exemplo, em órgãos governamentais), líder de um partido político, membro do Conselho de Ministros, ou membro de um governo regional ou nacional.

A materialidade do conflito de interesses dependerá dos poderes específicos ou das obrigações inerentes à função política, passíveis de impedir a pessoa nomeada de atuar no interesse da entidade supervisionada (por exemplo, a participação em decisões públicas relativas à entidade supervisionada, à empresa-mãe e a filiais destas).

Se a entidade supervisionada for uma empresa pública, a presença no órgão de administração de um representante do Estado como acionista é reconhecida como um potencial conflito de interesses. Nessas circunstâncias, existe um conflito de interesses, porque o representante político tem interesses concorrentes entre, por um lado, o partido e os eleitores e, por outro, a entidade supervisionada.

O que precede não impede que representantes, por exemplo, dos acionistas se tornem membros de órgãos de administração. Contudo, em caso de conflitos de interesses materiais, estes devem ser resolvidos de forma adequada pela entidade supervisionada.

Quadro 3

Potenciais conflitos de interesses materiais

Categoria de conflito	Período	Grau e tipo de ligação e, se aplicável, limiar
Pessoal	Atual	<p>A pessoa nomeada tem uma relação pessoal:</p> <p>com outros membros do órgão de administração e/ou titulares de funções essenciais da entidade supervisionada, da empresa-mãe ou de filiais destas; com qualquer acionista com uma participação qualificada na entidade supervisionada, na empresa-mãe ou em filiais destas; ou com clientes, fornecedores ou concorrentes da entidade supervisionada, da empresa-mãe ou de filiais da entidade supervisionada.</p> <p>É o caso também quando a pessoa nomeada está envolvida em processos judiciais ou litígios extrajudiciais contra a entidade supervisionada, a empresa-mãe ou filiais destas.</p>
Empresarial, profissional ou comercial	Atual ou durante os últimos dois anos	<p>Existe um conflito de interesses empresarial, profissional ou comercial quando a pessoa nomeada tem, ou teve nos últimos dois anos, uma relação empresarial, profissional (por exemplo, cargo(s) de administração ou de direção de topo) ou comercial com a entidade supervisionada, a empresa-mãe ou filiais destas; ou com clientes, fornecedores ou concorrentes da entidade supervisionada, da empresa-mãe ou de filiais da entidade supervisionada.</p> <p>A materialidade dessas relações dependerá do valor (financeiro) que representam para a atividade da pessoa nomeada ou de pessoas próximas da mesma ou para a atividade das entidades em causa.</p>
Financeiro	Atual	<p>Existe um conflito de interesses financeiro quando a pessoa nomeada tem:</p> <p>uma obrigação financeira material para com a entidade supervisionada, a empresa-mãe ou filiais destas (por exemplo, empréstimos ou linhas de crédito);</p> <p>um interesse financeiro material (tal como participação social ou investimento) na entidade supervisionada, na empresa-mãe ou em filiais destas; ou em clientes, fornecedores ou concorrentes da entidade supervisionada, da empresa-mãe ou de filiais da entidade supervisionada.</p> <p>A materialidade da obrigação financeira ou do interesse financeiro dependerá do capital elegível³⁷ da entidade supervisionada e de outras circunstâncias e fatores atenuantes aplicáveis no caso em questão. O estatuto do crédito como produtivo ou não produtivo, bem como as condições em que foi concedido, também podem ter impacto na qualificação do empréstimo como materialmente relevante num caso específico.</p> <p>Os seguintes casos seriam, em princípio, considerados materiais:</p> <ul style="list-style-type: none">– obrigações financeiras para com a entidade supervisionada que, cumulativamente, excedam 200 000 euros (excluindo empréstimos hipotecários privados³⁸), ou empréstimos de qualquer valor não negociados em condições de plena concorrência ou não produtivos (incluindo empréstimos hipotecários); e– participações acionistas atuais superiores a 1% ou outros investimentos de valor equivalente.
Político	Atual ou durante os últimos dois anos	<p>Existe um conflito de interesses político quando, pessoalmente, a pessoa nomeada ocupa, ou ocupou durante os últimos dois anos, um cargo de elevada influência política que permita exercer ou pareça permitir exercer uma influência indevida sobre a pessoa nomeada.</p> <p>Um cargo de elevada influência política pode ser a qualquer nível, nomeadamente como político local (por exemplo, presidente da câmara municipal), funcionário público (por exemplo, em órgãos governamentais), líder de um partido político, membro do Conselho de Ministros, ou membro de um governo regional ou nacional.</p> <p>A materialidade do conflito de interesses dependerá dos poderes específicos ou das obrigações inerentes à função política, passíveis de impedir a pessoa nomeada de atuar no interesse da entidade supervisionada (por exemplo, a participação em decisões públicas relativas à entidade supervisionada, à empresa-mãe e a filiais destas).</p>

3.3.3 Declaração sobre conflitos de interesses

Quando é determinada a materialidade de um conflito de interesses, a entidade supervisionada tem de tomar medidas adequadas. A entidade supervisionada deve:

- efetuar uma avaliação pormenorizada da situação em causa;

³⁷ Conforme definido no CRR.

³⁸ Na aceção da nota de rodapé 34.

- decidir que medidas mitigadoras adotará com base nas suas políticas internas em matéria de conflitos de interesses ou quaisquer mecanismos específicos de gestão ou mitigação de conflitos, a não ser que a legislação nacional já prescreva as medidas a tomar;
- decidir que medidas adotará para prevenir o conflito de interesses, caso não o possa mitigar ou gerir adequadamente.

A entidade supervisionada terá de explicar à autoridade competente de que forma o conflito de interesses será mitigado ou gerido. A avaliação da adequação e idoneidade incluirá uma conclusão sobre se as medidas tomadas são apropriadas.

Caso persistam preocupações, o BCE poderá impor, na decisão relativa à adequação e idoneidade, disposições complementares especificamente centradas na situação em causa. Alguns exemplos de recomendações, obrigações ou condições são:

- a proibição de participar em qualquer reunião ou de tomar qualquer decisão que incida sobre um interesse particular divulgado;
- a demissão de um determinado cargo;
- a alienação;
- a monitorização específica pela entidade supervisionada;
- o reporte específico à autoridade competente sobre a situação em causa;
- um período de incompatibilidade para a pessoa nomeada;
- a publicação obrigatória do conflito de interesses pela entidade supervisionada;
- qualquer aplicação do princípio da plena concorrência;
- aprovações específicas pelo conjunto do órgão de administração para prosseguir uma determinada situação;
- qualquer sistema associado à diversidade da composição do órgão de administração ou à prevenção de decisões dominantes (assente em disposições do direito das sociedades, nos estatutos da entidade supervisionada, etc.), por exemplo, uma representação de acionistas minoritários ou ter um número suficiente de membros independentes no órgão de administração como contrapeso.

Uma **disposição complementar** poderá incidir sobre a política de conflitos de interesses da entidade supervisionada, nomeadamente quando a mesma necessita de ser reforçada, a fim de garantir a adequada prossecução dos interesses da entidade supervisionada, ou quando a conformidade com a mesma requer melhor monitorização pela entidade supervisionada ou por órgãos competentes.

3.4 Disponibilidade

3.4.1 Conceito de “disponibilidade”

Todos os membros do órgão de administração devem estar em condições de consagrar tempo suficiente ao exercício das respetivas funções na instituição³⁹.

A disponibilidade é avaliada caso a caso, tendo em conta o princípio da proporcionalidade.

O tempo que um membro do órgão de administração pode dedicar às suas funções é afetado por diversos fatores, designadamente: o número de cargos de administrador exercidos; a dimensão e o contexto das entidades onde exerce os cargos e a natureza, magnitude e complexidade das atividades associadas; o local ou país onde as entidades estão estabelecidas; e outros compromissos e circunstâncias profissionais ou pessoais.

Dado que o exercício de múltiplos cargos de administrador é um fator importante que pode afetar a disponibilidade, a CRD estabelece um limite para o número de “cargos de administrador”⁴⁰ que podem ser exercidos por um membro de um órgão de administração de uma instituição significativa (“instituição significativa na aceção da CRD”⁴¹)⁴². Por conseguinte, além do requisito de consagrar tempo suficiente ao exercício das respetivas funções, os membros do órgão de administração de uma instituição significativa na aceção da CRD têm de cumprir as limitações em termos de número de cargos previstas no artigo 91.º, n.º 3, da CRD. A avaliação geral da disponibilidade é, por vezes, referida como “avaliação qualitativa”, ao passo que a contagem mais formal dos cargos de administrador, tal como previsto na CRD, é referida como “avaliação quantitativa”. Contudo, ambos os aspetos devem ser considerados na avaliação da disponibilidade dos membros do órgão de administração. A metodologia de contagem dos cargos de administrador, concebida a partir das regras enunciadas na CRD, é abordada na secção 3.4.3.1.

A CRD também prevê a possibilidade de as autoridades competentes autorizarem membros do órgão de administração a exercer um cargo adicional de administrador não executivo (ver a secção 4.1).

³⁹ Artigo 91.º, n.º 2, da CRD.

⁴⁰ Cargo de um membro do órgão de administração de uma entidade.

⁴¹ Uma instituição definida como “significativa” na aceção da CRD de acordo com a legislação nacional, com base numa combinação de critérios qualitativos e quantitativos (por exemplo, montante de ativos em base individual ou consolidada).

⁴² Uma interpretação diferente do que é considerado um “cargo de administrador” e uma “instituição significativa na aceção da CRD” nos Estados-Membros participantes produz resultados diferentes nas avaliações da adequação e idoneidade realizadas.

3.4.2 Informação

Ao apresentar um pedido de avaliação da adequação e idoneidade, a instituição de crédito deve fornecer todos os pormenores relevantes e necessários, que permitam às autoridades competentes avaliar se a pessoa nomeada dispõe de tempo suficiente para consagrar ao mandato. Deve ser fornecido um conjunto mínimo de informações na documentação subjacente (por exemplo, o questionário de avaliação da adequação e idoneidade), que inclui:

- uma avaliação, pela instituição de crédito e pela pessoa nomeada, da esperada disponibilidade para o exercício do cargo em causa;
- uma lista completa dos mandatos ou cargos (executivos e não executivos e outras atividades (profissionais)) que exigem tempo da pessoa nomeada e a (esperada) disponibilidade para cada mandato ou cargo, incluindo o número de reuniões por ano dedicadas a cada mandato e se são, ou não, aplicáveis as regras de contagem privilegiada;
- informação sobre se algum dos mandatos impõe responsabilidades adicionais, como a participação em comissões e cargos de presidente;
- informação sobre se a natureza, o tipo e a dimensão da entidade poderá exigir maior disponibilidade (por exemplo, a entidade supervisionada está regulamentada, cotada, etc.);
- a duração do mandato;
- a confirmação de que foi assegurado tempo para formação e desenvolvimento contínuos, mesmo em períodos de aumento considerável da atividade;
- sinergias entre os cargos de administrador (por exemplo, quando a pessoa nomeada é membro do órgão de administração em numerosas filiais).

Além disso, poderá ser exigida mais informação para apoiar uma avaliação detalhada, à luz das circunstâncias individuais e com base numa abordagem proporcionada, por exemplo:

- informação sobre se a experiência da pessoa nomeada, em geral ou em relação à instituição de crédito, lhe permite desempenhar as suas responsabilidades com maior conhecimento e, conseqüentemente, maior eficiência;
- uma descrição i) dos objetivos e ii) das atividades comerciais ou não comerciais da organização, nos casos em que os mandatos ou cargos não sejam contados, porque a organização em causa não tem objetivos

essencialmente comerciais, exceto se tal for claro com base em informação pública⁴³;

- os estatutos ou outra documentação da organização relativa aos seus objetivos e atividades (por exemplo, o relatório anual, se disponível).

3.4.3 Método de avaliação

Os pressupostos subjacentes a qualquer avaliação da disponibilidade são os enunciados a seguir.

- Espera-se que os membros do órgão de administração na sua função de gestão dirijam efetivamente as atividades da instituição de crédito. Em geral, espera-se que um membro com tal cargo o exerça a tempo inteiro. São possíveis exceções a esta regra, nomeadamente em grupos onde existam sinergias entre dois ou mais cargos. Nesses casos, é necessário explicar as sinergias em questão⁴⁴.
- Espera-se que os membros do órgão de administração na sua função de fiscalização avaliem e desafiem efetivamente as decisões do órgão de administração na sua função de gestão, bem como fiscalizem e monitorizem efetivamente o processo de tomada de decisões do mesmo e proporcionem um contrapeso aos membros executivos. Por conseguinte, os membros do órgão de administração na sua função de fiscalização devem participar nas reuniões do correspondente órgão de administração e das respetivas comissões (se aplicável) e reservar tempo suficiente para preparar e viajar para essas reuniões. Além disso, espera-se que dediquem suficiente tempo a manter-se a par de informação relevante e a desenvolver os seus conhecimentos sobre a instituição de crédito.
- Os membros do órgão de administração, tanto na sua função de gestão como de fiscalização, têm de conhecer bem a atividade da instituição de crédito, o que inclui compreender os riscos e a exposição ao risco do negócio e a estratégia de gestão do risco. Espera-se que cada membro tenha um conhecimento adequado dos domínios de atividade pelos quais é coletivamente responsável com os restantes membros do órgão de administração. Tal requer compreender a estrutura e os sistemas de governo da instituição, o que poderá exigir que o membro tenha tempo para formação e desenvolvimento contínuos.

⁴³ Alguns Estados-Membros participantes estabeleceram listas de organizações não comerciais (por exemplo, empresas de interesse público; organizações sem fins lucrativos; universidades; câmaras de comércio, cultura, arte e desporto; associações; fundações; sindicatos; igrejas). O BCE encoraja a elaboração de tais listas. Embora seja aceite que essas organizações não comerciais fiquem fora da contagem de cargos (limites quantitativos), a participação nos órgãos de administração das mesmas poderá, contudo, ter impacto na disponibilidade geral de tempo e tem de ser declarada no âmbito do pedido de avaliação da adequação e idoneidade.

⁴⁴ Em alguns Estados-Membros participantes, um administrador é designado "executivo", porque exerce funções executivas dentro do grupo, mesmo que o seu cargo na instituição para a qual está a ser avaliado seja, na verdade, não executivo.

Os membros do órgão de administração, tanto na sua função de gestão como de fiscalização, devem também poder cumprir as suas funções em períodos de aumento considerável da atividade, nomeadamente durante uma reestruturação, deslocalização da instituição de crédito, aquisição, fusão, tomada de controlo ou numa situação de crise ou de grandes dificuldades numa ou mais linhas de negócio, tendo em conta que, nesses períodos, poderá ser necessária uma maior disponibilidade de tempo do que em períodos normais.

3.4.3.1 Avaliação quantitativa: múltiplos cargos de administrador

Limites ao número de cargos de administrador

Nos termos do artigo 91.º, n.º 3, da CRD, o número de “cargos de administrador” que podem ser exercidos por um membro do órgão de administração numa instituição significativa na aceção da CRD é limitado a:

- um cargo de administrador executivo e dois cargos de administrador não executivo;
- quatro cargos de administrador não executivo.

Todavia, os cargos de administrador em organizações que não têm objetivos essencialmente comerciais não são considerados para efeitos dos limites suprarreferidos. Não obstante, a participação nos órgãos de administração de tais organizações poderá ter impacto na disponibilidade geral de tempo e tem de ser declarada como parte do pedido de avaliação da adequação e idoneidade.

Determinadas combinações de múltiplos cargos de administrador contam como um único cargo de administrador (contagem privilegiada)⁴⁵, designadamente:

- cargos de administrador exercidos no mesmo grupo;
- cargos de administrador exercidos em instituições que sejam membros do mesmo sistema de proteção institucional;
- cargos de administrador exercidos em entidades, nas quais a instituição detenha uma participação qualificada.

A legislação nacional que transpõe a CRD fornece orientações suplementares sobre a forma de interpretar estes conceitos e aplicar as regras de contagem.

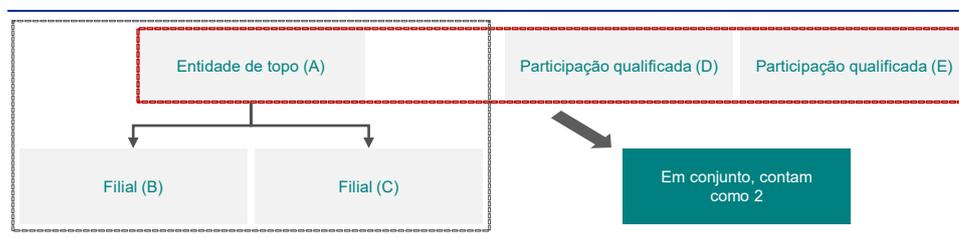
⁴⁵ Artigo 91.º, n.º 4, da CRD.

Aplicação da contagem privilegiada

Sem prejuízo da legislação nacional, ao avaliar o contexto do grupo, o BCE tem em conta a situação consolidada (com base no perímetro contabilístico da consolidação) na sua abordagem à contagem⁴⁶.

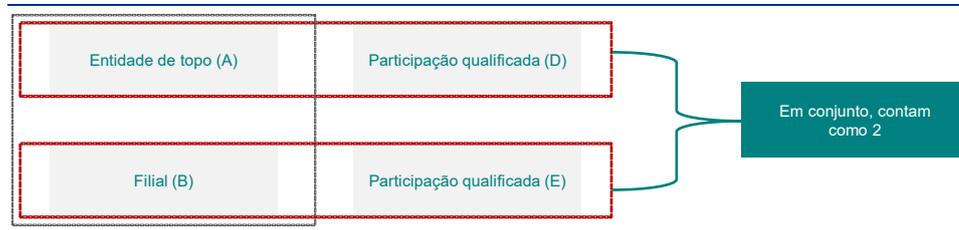
Os cargos de administrador exercidos por uma única pessoa nomeada em cada uma das entidades A a E, no exemplo a seguir, contarão como dois cargos. Os cargos de administrador exercidos pela pessoa nomeada nas entidades A, B e C contarão como um só cargo. Os cargos de administrador exercidos pela pessoa nomeada nas entidades D e E também contarão como um cargo, porque as participações qualificadas dentro de um grupo contam como uma.

Figura 2
Contagem de múltiplos cargos de administrador



Se a pessoa nomeada não exercer um cargo de administrador na entidade A, a contagem privilegiada relativa a participações qualificadas também é aplicável. Por exemplo, na figura 3 a seguir, os cargos de administrador exercidos por uma pessoa nomeada nas entidades B, D e E contarão como dois. O cargo de administrador da pessoa nomeada na entidade B, que pertence ao grupo, e o cargo de administrador contabilizado em termos dos cargos de administrador associados a participações qualificadas do mesmo grupo (D e E) contam, em conjunto, como dois cargos.

Figura 3
Contagem de múltiplos cargos de administrador



Se uma pessoa nomeada exercer mandatos executivos e não executivos num grupo, o mandato executivo tem precedência sobre o não executivo e considera-se que a pessoa nomeada exerce um mandato executivo.

⁴⁶ A legislação nacional estabelece, por vezes, uma abordagem mais restritiva, definindo um grupo na aceção da CRD como limitado às entidades sujeitas a supervisão prudencial em base consolidada.

Devem ser contados todos os cargos de administrador em todas as entidades, sejam remunerados ou não.

Tal como suprarreferido, todos os cargos de administrador no âmbito do mesmo sistema de proteção institucional contam como um único cargo. Nos casos em que a aplicação desta regra resulta num número mais elevado de cargos de administrador do que a aplicação da regra de contagem de cargos de administrador em grupos, deve ser aplicado o menor número de cargos de administrador daí resultante. Por exemplo, quando os cargos de administrador são exercidos em dois grupos, em ambos os casos em empresas participantes e não participantes num mesmo sistema de proteção institucional, só devem ser contados dois cargos de administrador.

A CRD também prevê que as autoridades competentes autorizem membros do órgão de administração a exercer um cargo adicional de administrador não executivo⁴⁷.

Cargos de administrador em organizações que não têm objetivos essencialmente comerciais

Estes mandatos não são contabilizados na determinação do número de cargos de administrador exercidos por um membro de um órgão de administração (ver as regras de contagem atrás explicadas). Para determinar se uma organização⁴⁸ não tem objetivos essencialmente comerciais, é necessário avaliar dois elementos: 1) a natureza dos objetivos (comerciais ou não); e, 2) caso se conclua que a organização exerce efetivamente atividades comerciais, se estas são “predominantes”.

Organizações que não têm objetivos essencialmente comerciais para efeitos do artigo 91.º, n.º 5, da CRD incluem, entre outras: i) associações desportivas ou culturais sem fins lucrativos; ii) instituições de beneficência; iii) igrejas; iv) câmaras de comércio/sindicatos/associações profissionais; v) organizações com a única finalidade de gerir os interesses económicos privados dos membros do órgão de administração e que não exijam uma gestão corrente por parte do membro do órgão de administração; e vi) organizações que se presume prosseguirem essencialmente atividades não comerciais com base nas disposições regulamentares nacionais. Outras organizações poderão também ser consideradas como não tendo objetivos essencialmente comerciais após uma avaliação pela autoridade competente dos elementos fornecidos pelas instituições de crédito sobre a natureza da organização e a predominância de atividades não comerciais.

⁴⁷ Artigo 91.º, n.º 6, da CRD.

⁴⁸ “Organização” é um termo neutro que não especifica uma determinada estrutura ou definição jurídica ao abrigo do direito das sociedades, do direito fiscal ou de outra legislação. Consequentemente, a forma jurídica de uma organização não é relevante no contexto do artigo 91.º, n.º 5, da CRD.

3.4.3.2 Avaliação qualitativa: processo de avaliação em duas fases

O BCE espera que as pessoas nomeadas dediquem tempo suficiente ao desempenho das respetivas funções na entidade supervisionada. Todavia, o “tempo suficiente” dependerá da dimensão e atividade da entidade supervisionada, do cargo da pessoa nomeada na entidade supervisionada, bem como dos conhecimentos e da experiência da pessoa nomeada.

O processo para avaliar se a pessoa nomeada pode dedicar tempo suficiente ao desempenho das suas funções envolve duas fases.

- **Fase 1** – “Avaliação normal” – Com base na informação fornecida, o BCE determina se a disponibilidade de tempo declarada é de facto suficiente ou se existem dúvidas, sendo nesse caso necessário realizar uma avaliação detalhada.
- **Fase 2** – “Avaliação detalhada” – quando subsistem dúvidas após a avaliação normal, é realizada uma avaliação detalhada e poderá ser solicitada informação suplementar.

A abordagem em duas fases não é um exercício do tipo “assinalar a casa apropriada”, mas uma abordagem caso a caso, em que todos os fatores relevantes são analisados e as especificidades consideradas. Os indicadores fornecidos são meramente indicativos e não resultarão numa decisão negativa automática.

Fase 1 – “Avaliação normal”

A avaliação normal da disponibilidade implica uma avaliação da informação fornecida no questionário de avaliação da adequação e idoneidade, no que respeita aos fatores qualitativos a seguir enunciados.

Se não subsistirem preocupações após a análise destes fatores qualitativos, a avaliação é, em princípio, considerada positiva e não é necessária uma avaliação detalhada.

Em contrapartida, se subsistirem preocupações, é efetuada uma avaliação detalhada (como a seguir descrito). O relatório sobre o tempo consagrado ao exercício do cargo declarado por administradores não executivos no âmbito do MUS⁴⁹ é igualmente tido em conta para avaliar se deve ser realizada uma avaliação detalhada.

Os fatores qualitativos para determinar o tempo que um membro do órgão de administração pode dedicar ao cargo incluem os aspetos a seguir referidos.

1. **A pessoa nomeada beneficia de contagem privilegiada ou de não contagem.**

⁴⁹ [Report on declared time commitment of non-executive directors in the SSM](#), agosto de 2019.

2. O volume de trabalho indicado suscita dúvidas pelas razões a seguir enunciadas.

- a) O volume total de trabalho indicado por ano é considerado elevado.
- b) O volume de trabalho especificado para a instituição de crédito é inferior ao indicado para instituições comparáveis, com base em avaliações da adequação e idoneidade anteriores realizadas pelo BCE⁵⁰.
- c) Uma comparação entre pares⁵¹ da disponibilidade dos diferentes membros do órgão de administração da mesma instituição revela incoerências – por exemplo, uma pessoa nomeada dedica significativamente menos tempo ao cargo do que outros membros (com funções semelhantes) sem a devida justificação.
- d) Uma verificação da plausibilidade revela incoerências, como as expostas a seguir.
 - i) O presidente consagra menos tempo ao cargo do que os membros não executivos ordinários.
 - ii) O volume de trabalho especificado dedicado à instituição de crédito é considerado extremamente reduzido.
 - iii) Note-se que, regra geral, o número de dias declarados por uma pessoa nomeada deverá ser calculado de modo a ter em conta o número de reuniões do órgão de administração a assistir, incluindo o tempo de preparação e de viagem, bem como o tempo necessário para conhecer a atividade da instituição de crédito, incluindo eventual formação anual. Observando o princípio da proporcionalidade, o número de dias necessário dependerá da complexidade, magnitude e dimensão da instituição (ver os fatores qualitativos). Caso uma pessoa nomeada (de uma determinada instituição de crédito) também exerça um mandato na entidade-mãe ou associação que conduz a atividade da instituição de crédito, a instituição deve incluir na declaração do tempo dedicado a esse mandato na entidade-mãe ou associação em que a atividade da instituição é conduzida ou, em alternativa, uma referência ao tempo consagrado pela pessoa nomeada. Sempre que possível, essa referência deverá incluir as questões específicas tratadas pela entidade-mãe ou associação. Poderá ser solicitado à instituição de crédito que forneça esta informação, se a mesma não constar do questionário de avaliação da adequação e idoneidade.
 - iv) O volume de trabalho não é coerente com o indicado no pedido de avaliação da adequação e idoneidade em causa ou em pedidos anteriores para a mesma pessoa nomeada – por exemplo, o volume de

⁵⁰ O volume de trabalho especificado poderá ser verificado face a parâmetros de referência específicos disponíveis no relatório sobre o tempo consagrado ao exercício do cargo declarado por administradores não executivos no âmbito do MUS.

⁵¹ Ver nota de rodapé 49.

trabalho na entidade em questão ou em entidades comparáveis difere significativamente.

v) Qualquer outra incoerência relevante.

3. **Outros fatores são aplicáveis (com base na informação disponibilizada à ANC ou ao BCE), tais como os que se seguem.**

- a) A taxa de participação em reuniões (caso a informação esteja disponível) é reduzida.
- b) É imposto um volume de trabalho adicional à pessoa nomeada – por exemplo, responsabilidades suplementares, tais como a participação em comissões ou cargos de administrador que beneficiem de isenções de contagem (ao abrigo do artigo 91.º, n.ºs 4 e 5, da CRD).
- c) A ECS fornece outras informações pertinentes.

Fase 2 – “Avaliação detalhada”

Se subsistirem dúvidas após a avaliação normal, poderão ser considerados (se for caso disso) os seguintes fatores na análise da capacidade da pessoa nomeada para dedicar tempo suficiente ao cargo.

Uma avaliação detalhada é sempre realizada numa base caso a caso e a seguinte lista de fatores a ter em conta não é exaustiva.

1. **Fatores relacionados com a instituição** – Estes fatores dizem respeito às características da entidade supervisionada para a qual é efetuada a nomeação.

a) **Dimensão do balanço e complexidade da atividade**

A disponibilidade necessária poderá ser maior nos seguintes casos:

- i) instituições de grande dimensão e/ou complexas, em especial as com a função de consolidação a nível do grupo ou subgrupo;
- ii) instituições com caráter de “banco de transição” ou “banco mau”, sempre que tal esteja relacionado com a aplicação de medidas de resolução complexas, como a venda ou a redução do valor contabilístico de carteiras de créditos não produtivos.

A disponibilidade necessária poderá ser menor nos seguintes casos:

- i) uma instituição de crédito com um balanço reduzido e um modelo de negócio simples, como um banco cooperativo, ou uma filial ou instituição de pequena dimensão com um baixo peso geral no grupo;
- ii) uma instituição de crédito que seja um operador especializado com uma única linha de negócio (como a locação financeira ou a cessão financeira) dentro do grupo;

- iii) uma instituição de crédito onde determinadas funções ou atividades (tais como gestão do risco, auditoria, tecnologias de informação) são realizadas para o grupo.

b) **Fase específica do “ciclo de vida”**

A disponibilidade necessária poderá ser maior no caso de uma instituição de crédito numa fase de trabalho intensivo do ciclo de vida, como:

- i) estabelecimento inicial da atividade bancária, no caso de uma nova autorização como instituição de crédito, ou após esta ter passado a ser uma entidade supervisionada, por exemplo, uma instituição de pagamento;
- ii) ajustamentos de grande magnitude do modelo de negócio da instituição de crédito na sequência, por exemplo, de uma aquisição em que esta atuou como adquirente ou como entidade-alvo;
- iii) execução de um plano de recuperação ou de um plano de resolução, em particular quando as medidas impostas estão ligadas a auxílios estatais e/ou são contestadas por via contenciosa;
- iv) outras situações específicas que afetem o funcionamento normal da instituição de crédito, por exemplo, a necessidade de gerir uma crise de reputação iminente ou quando as autoridades competentes aplicam medidas de intervenção precoce.

A disponibilidade necessária poderá ser menor no caso de uma instituição de crédito que, durante vários anos, tenha deixado de desenvolver “novas” atividades bancárias, ou seja, que opere em regime de “liquidação por vencimento” até à conclusão dos contratos em vigor. No entanto, se o processo de liquidação envolver auxílios estatais e/ou litígios materiais, tal pode, por sua vez, aumentar a complexidade da função do membro e, por conseguinte, elevar a disponibilidade necessária.

2. **Fatores relacionados com o cargo** – Estes fatores prendem-se com as características do cargo específico na instituição de crédito para o qual é a nomeação.

A disponibilidade necessária poderá ser **maior** no caso de cargos que implicam deveres específicos, se já conhecidos aquando da avaliação:

- a) cargos de carácter executivo (por oposição a não executivos);
- b) cargos (executivos ou não executivos) com funções de presidência; cargos associados a presidência ou participação em comissões do órgão de administração (designadamente, comissões de nomeação, de remuneração, de auditoria ou de riscos); cargos ligados à supervisão de domínios independentes específicos (por exemplo, auditoria);

- c) cargos associados a outros mandatos específicos (por exemplo, cargos com responsabilidades suplementares que implicam um volume de trabalho adicional permanente).

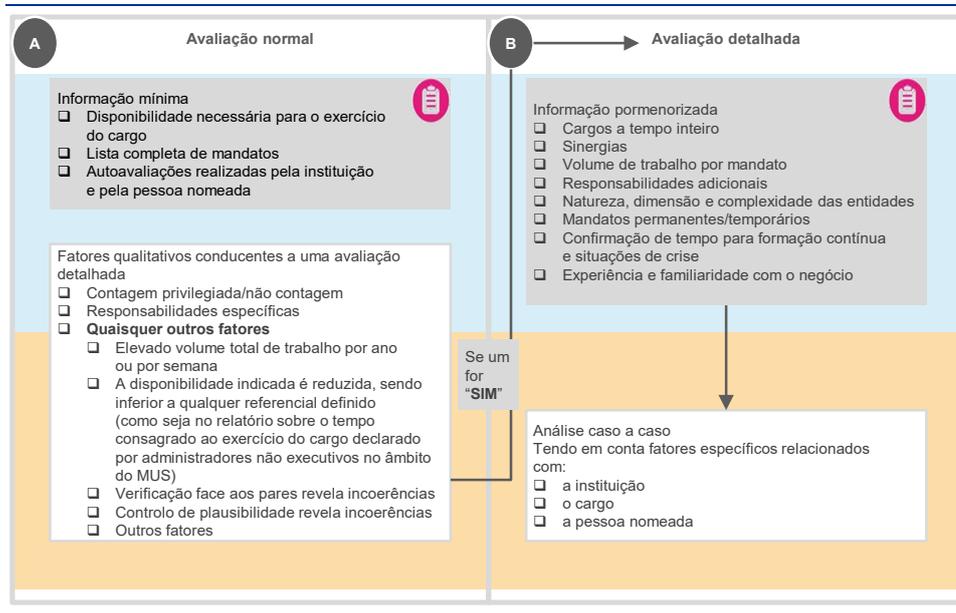
A disponibilidade necessária poderá ser menor, se o cargo beneficiar de sinergias específicas com cargos paralelos ocupados pela pessoa nomeada dentro do mesmo grupo. Poderá ser o caso, nomeadamente, quando:

- a) a pessoa nomeada desempenha as mesmas funções (por exemplo, membro não executivo do órgão de administração) em várias filiais com modelos de negócio semelhantes e/ou concentradas na mesma zona geográfica (sinergias “horizontais”);
- b) a pessoa nomeada exerce funções a vários níveis dentro do grupo, em que o âmbito das responsabilidades por esta desempenhadas ao nível mais elevado (por exemplo, como membro executivo do órgão de administração da entidade de topo) complementa estreitamente as responsabilidades da pessoa nomeada ao nível mais baixo (por exemplo, como membro não executivo do órgão de administração da entidade de nível inferior) (sinergias “verticais”);
- c) a pessoa nomeada é membro do órgão de administração na sua função de fiscalização como representante dos trabalhadores e ocupa um cargo (a tempo inteiro) na instituição.

3. **Fatores relacionados com a pessoa nomeada** – Estes fatores dizem respeito às qualificações, à experiência e às circunstâncias da pessoa nomeada.

- a) A disponibilidade necessária poderá ser **maior** no caso de uma pessoa nomeada relativamente à qual tenham sido identificadas necessidades de formação, devido a lacunas nos seus conhecimentos teóricos e/ou experiência prática.
- b) Se uma pessoa nomeada necessitar de formação durante um determinado período, o tempo dedicado a formação deve ser deduzido da proposta disponibilidade da pessoa nomeada, em especial durante o primeiro ano.
- c) A disponibilidade de tempo necessária poderá ser menor se a pessoa nomeada beneficiar de experiência de longa data relacionada diretamente com o cargo e/ou estiver familiarizada com a atividade da instituição de crédito e/ou do grupo.

Figura 4
Avaliação da disponibilidade



3.5 Avaliação da adequação coletiva do órgão de administração

O órgão de administração deve dispor, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados para compreender as atividades da instituição, incluindo os principais riscos⁵².

A presente secção descreve as medidas tomadas para avaliar a adequação coletiva no contexto das avaliações da adequação e idoneidade. Importa destacar que, ao apresentar uma pessoa nomeada para efeitos de avaliação da adequação e idoneidade, a instituição de crédito também tem de proceder a uma avaliação da adequação coletiva do órgão de administração. Tal soma-se à supervisão permanente da adequação coletiva efetuada pelas ECS.

O requisito da adequação coletiva significa que a instituição de crédito é responsável pela nomeação de um órgão de administração apto e com os conhecimentos, competências e experiência coletivos adequados necessários para a gestão prudente e eficaz da instituição. Deve haver um número suficiente de membros com conhecimentos em cada domínio que possibilite discussões e contestações eficazes e a tomada de decisões sólidas.

Os membros do órgão de administração devem dispor coletivamente das competências necessárias para apresentar as suas opiniões e influenciar o processo de tomada de decisões do órgão de administração. Tal exige que a

⁵² Artigo 91.º, n.º 7, da CRD.

instituição de crédito assegure a adequação individual dos membros do órgão de administração, bem com a sua adequação coletiva através da composição do órgão no seu todo.

Os conhecimentos, competências e experiência coletivos relevantes do órgão de administração dependerão das principais características da instituição. Ao determinar a composição do órgão de administração no seu conjunto, a instituição de crédito deverá ter em conta o(s) seu(s) modelo(s) de negócio e estratégia, a sua apetência pelo risco e o seu perfil de risco efetivo, assim como a natureza, o âmbito e a localização do seu negócio e atividades.

Em geral, uma adequação coletiva eficaz incluirá um conhecimento apropriado dos seguintes domínios:

- a atividade da instituição de crédito e os principais riscos a que está exposta;
- cada uma das principais atividades da instituição;
- a governação da instituição;
- os domínios de competência setorial e financeira relevantes, incluindo mercados financeiros e de capitais, solvabilidade e modelos;
- competências e experiência de gestão;
- contabilidade e reporte financeiros;
- planeamento estratégico;
- gestão do risco, conformidade e auditoria interna;
- tecnologias de informação e segurança;
- riscos climáticos e ambientais⁵³;
- mercados locais, regionais e mundiais, se aplicável;
- o enquadramento jurídico e regulamentar;
- a gestão de grupos internacionais e nacionais e riscos relacionados com estruturas de grupo, se aplicável.

Estes domínios podem ser avaliados pela instituição de crédito utilizando uma matriz de adequação⁵⁴ e essa avaliação poderá também ser apoiada pela supervisão permanente assegurada pela ECS. A utilização de uma matriz de adequação como instrumento de autoavaliação foi identificada como uma boa

⁵³ Espera-se que o órgão de administração tenha em conta os conhecimentos, as competências e a experiência dos seus membros no domínio dos riscos climáticos e ambientais ao avaliar a adequação coletiva de cada membro. [Guia sobre riscos climáticos e ambientais – Expectativas prudenciais relacionadas com a gestão e a divulgação de riscos](#), BCE, novembro de 2020.

⁵⁴ [Anexo I – Modelo matricial para a avaliação da competência coletiva dos membros do órgão de administração](#)

prática nas orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação, e o BCE partilha esta opinião.

Riscos climáticos e ambientais e adequação coletiva do órgão de administração

Os riscos climáticos e ambientais são generalizadamente reconhecidos como fonte de riscos financeiros significativos. Conhecimentos adequados dos riscos climáticos e ambientais são, portanto, um requisito essencial para decidir que um órgão de administração dispõe de um grau suficiente de adequação coletiva. Foram lançadas várias iniciativas a nível mundial, europeu e nacional com o objetivo de contribuir para a resiliência do sistema financeiro da perspetiva da supervisão prudencial⁵⁵. O órgão de administração de uma instituição de crédito está na melhor posição para assegurar que os riscos climáticos e ambientais são tomados em conta na definição da estratégia geral de negócio, dos objetivos e do quadro de gestão do risco da instituição e para exercer uma fiscalização eficaz dos riscos climáticos e ambientais⁵⁶. Neste domínio em concreto, os adequados conhecimentos, competências e experiência coletivos dos membros do órgão de administração são necessários para uma gestão sã e eficaz dos riscos a que a instituição está ou pode estar exposta. Um conhecimento adequado dos riscos climáticos e ambientais por parte do órgão de administração na sua função de fiscalização é necessário para um controlo eficaz⁵⁷.

Diversidade na adequação coletiva do órgão de administração

O BCE apoia a diversidade, incluindo a sua promoção nos órgãos de administração das entidades supervisionadas⁵⁸. O processo de tomada de decisões sobre

⁵⁵ Da perspetiva da supervisão prudencial, destacam-se, em particular, os seguintes desenvolvimentos regulamentares e publicações: Comunicação da Comissão, *Plano de Ação: Financiar um crescimento sustentável*, COM(2018) 97 final, março de 2018; Regulamento (UE) 2020/852 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2020, relativo ao estabelecimento de um regime para a promoção do investimento sustentável, e que altera o Regulamento (UE) 2019/2088 (JO L 198 de 22.6.2020, p. 13); Regulamento (UE) 2019/2089 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, que altera o Regulamento (UE) 2016/1011 no que diz respeito aos índices de referência da UE para a transição climática, aos índices de referência da UE alinhados com o Acordo de Paris e à divulgação das informações relacionadas com a sustentabilidade relativamente aos índices de referência (JO L 317 de 9.12.2019, p. 17); Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros (JO L 317 de 9.12.2019, p. 1); *Guide for Supervisors: Integrating climate-related and environmental risks into prudential supervision*, Rede para a Ecologização do Sistema Financeiro, maio de 2020; *Discussion paper on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms* (EBA/DP/2020/03), EBA, 30 de outubro de 2020; *Guia sobre riscos climáticos e ambientais – Expectativas prudenciais relacionadas com a gestão e a divulgação de riscos*, BCE, novembro de 2020.

⁵⁶ Expectativa 3, *Guia sobre riscos climáticos e ambientais – Expectativas prudenciais relacionadas com a gestão e a divulgação de riscos*, BCE, novembro de 2020.

⁵⁷ Expectativas 3.2, 3.3 e 3.4, *Guia sobre riscos climáticos e ambientais – Expectativas prudenciais relacionadas com a gestão e a divulgação de riscos*, BCE, novembro de 2020.

⁵⁸ Ver, por exemplo, a [declaração introdutória](#) de Frank Elderson, na audição perante a Comissão dos Assuntos Económicos e Monetários do Parlamento Europeu em 9 de novembro de 2020; o artigo intitulado “[Fit and proper for better governance](#)”, na *Supervision Newsletter*, de 14 de fevereiro de 2018; e o discurso de Elisabeth McCaul, “[Bank boards and supervisory expectations](#)”, de 3 de dezembro de 2020; e a publicação do Blogue do BCE intitulada “[ECB Banking Supervision seeking greater diversity within banks](#)”, de 15 de junho de 2021.

estratégias e a assunção de riscos pode ser positivamente afetado, se o órgão de administração de uma instituição contemplar uma variedade de antecedentes e experiências profissionais, valores, opiniões e perspetivas. A diversidade em todas as suas facetas beneficiará os órgãos de decisão das instituições⁵⁹. A promoção da diversidade nos órgãos de administração está consagrada na CRD, na medida em que a diretiva exige que a diversidade seja um dos critérios aplicados pelas instituições na determinação da composição dos seus órgãos de administração, a fim de melhorar o controlo dos riscos e a resiliência, e recomenda que tenham em conta a diversidade na política de recrutamento. A CRD considera que o equilíbrio entre homens e mulheres é de especial importância, no sentido de assegurar uma adequada representação da população nos conselhos de administração das instituições de crédito⁶⁰, e estabelece requisitos relativos à política de recrutamento e à definição e consecução de um objetivo para a representação do género sub-representado⁶¹. A diversidade pode assumir diversas dimensões, que são importantes para um melhor funcionamento do órgão de administração. Além da diversidade de género, essas dimensões incluem uma variedade de habilitações e antecedentes profissionais, origens geográficas⁶² e idades, que apoiem um melhor funcionamento do órgão de administração⁶³. No sentido de assegurar ainda mais opiniões independentes e uma contestação crítica, estes outros aspetos da diversidade serão tomados em consideração, se a legislação nacional o permitir⁶⁴.

Neste âmbito, o BCE avalia a diversidade de género como uma componente da adequação coletiva, sempre que a legislação nacional o permita. Nas suas avaliações, o BCE tem igualmente em consideração a diversidade de experiências e antecedentes. Nos Estados-Membros em que a legislação nacional exige que as instituições efetuem nomeações em conformidade com as suas políticas internas ou que as instituições tenham uma percentagem fixa de membros do órgão de administração do género sub-representado, o BCE formula uma recomendação ou impõe uma obrigação de respeitar as quotas de género em nomeações atuais ou futuras na decisão relativa à adequação e idoneidade. Importa destacar também que a avaliação da adequação e idoneidade em termos de diversidade está interligada com a supervisão diária: qualquer incumprimento identificado das quotas de género é levado ao conhecimento da entidade supervisionada no âmbito da supervisão permanente. O BCE faz igualmente referência, nas suas decisões relativas à adequação e idoneidade, a quaisquer constatações, relevantes em

⁵⁹ [EBA Report on the benchmarking of diversity practices](#), 8 de julho 2016.

⁶⁰ Considerando 60 da CRD – o fenómeno do “conformismo de grupo”.

⁶¹ A política de recrutamento de uma instituição deverá incentivá-la a selecionar candidatos de listas que incluam ambos os sexos. Além disso, a comissão de nomeação de “instituições significativas na aceção da CRD” deverá, entre outros aspetos, avaliar a diversidade do órgão de administração, fixar um objetivo para a representação do género sub-representado no mesmo e conceber uma política sobre a forma de aumentar o número de pessoas desse género para atingir o objetivo. O objetivo, a política e a sua aplicação devem ser tornados públicos. Ver o considerando 60, o artigo 88.º, n.º 2, e o artigo 91.º, n.º 10, da CRD.

⁶² As orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação especificam que “origem geográfica” significa a região em que a pessoa adquiriu o seu contexto cultural, as suas habilitações e a sua experiência profissional (secção 2, “Objeto, âmbito de aplicação e definições”, ponto 15).

⁶³ Título V, ponto 105, das orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação.

⁶⁴ Secção sobre o contexto e fundamentos, pontos 42 e ponto 43 das orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação (na versão em inglês).

matéria de diversidade, nas avaliações da governação⁶⁵. A fim de reforçar e simplificar a avaliação da diversidade como componente da adequação coletiva, o BCE continuará a desenvolver políticas a este respeito através da sua rede com as ANC.

3.5.1 Informação

Em consonância com as orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação, ao apresentar um pedido de avaliação da adequação e idoneidade, a instituição de crédito tem de fornecer o seguinte conjunto mínimo de informações sobre a adequação coletiva do órgão de administração, o qual é necessário para realizar a avaliação:

- uma lista com os nomes dos membros do órgão de administração, as respetivas funções, competências e principais áreas de especialização;
- uma declaração da instituição sobre a avaliação geral da adequação coletiva do órgão de administração no seu todo, incluindo uma declaração sobre o posicionamento da pessoa nomeada na adequação geral do órgão de administração (ou seja, na sequência de uma avaliação realizada utilizando a matriz de adequação ou qualquer outro método escolhido pela entidade supervisionada ou exigido pela ANC relevante). Tal deverá incluir a identificação de eventuais lacunas ou deficiências, as medidas adotadas para as colmatar e em que medida a pessoa nomeada contribui para a resolução de todas ou algumas dessas deficiências.
- A informação suprarreferida é recolhida na documentação subjacente (por exemplo, no questionário de avaliação da adequação e idoneidade).

3.5.2 Método de avaliação

A avaliação da adequação coletiva tem em conta as informações fornecidas na documentação subjacente (por exemplo, no questionário de avaliação da adequação e idoneidade). Com base nesses dados, a autoridade competente avalia em que medida a pessoa nomeada contribui para a adequação coletiva e para colmatar as deficiências identificadas. Além disso, se aplicável, é tido em conta o cumprimento dos requisitos nacionais em matéria de diversidade de género.

3.5.2.1 Exemplos práticos

1. Se uma pessoa nomeada for proposta para substituir outro administrador prestes a entrar na reforma e com um conhecimento específico absolutamente necessário a nível coletivo do órgão de administração por ter sido identificado

⁶⁵ Por exemplo, os resultados de análises temáticas ou as informações recolhidas durante o processo de análise e avaliação para fins de supervisão (*Supervisory Review and Evaluation Process – SREP*).

como um domínio crítico da instituição – por exemplo, em autoavaliações anteriores (nomeadamente, conhecimento de uma determinada linha de negócio especializada da instituição) –, a declaração pode explicar de que modo a pessoa nomeada preenche essa lacuna.

2. Nos casos em que a instituição tenha identificado, na última autoavaliação, algumas deficiências na adequação coletiva e as tenha discutido e incluído num plano de ação acordado com a ECS, a declaração pode referir a forma como a nomeação contribui para a realização dos objetivos do plano de ação.
3. Quando a instituição de crédito tenha redirecionado as suas atividades (devido a fusões, alienações ou expansões) e a última autoavaliação tenha previsto a necessidade de outros tipos de conhecimentos e experiência no órgão de administração em resultado das novas atividades, a declaração pode indicar qual desses outros tipos de conhecimentos e experiência a pessoa nomeada oferece.

3.5.2.2 Colmatação de lacunas

A instituição de crédito é a principal responsável pela identificação de lacunas na adequação coletiva através da sua avaliação do órgão de administração. Como a supervisão da adequação coletiva do órgão de administração é um aspeto da supervisão permanente da governação, a instituição de crédito deve reportar as questões relacionadas à ECS e debetê-las com a mesma. A ECS poderá solicitar uma cópia da autoavaliação da adequação coletiva do órgão de administração, se existirem dúvidas quanto à adequação dos conhecimentos, competências e experiência coletivos. Poderá igualmente solicitar os documentos subjacentes à autoavaliação.

3.6 Avaliação da responsabilidade individual dos membros do órgão de administração

Espera-se que os membros do órgão de administração de uma instituição (tanto na sua função de gestão como de fiscalização) tenham um conhecimento adequado dos domínios de atividade pelas quais cada membro é coletivamente responsável perante os outros membros do órgão de administração e contribuam para esses domínios, mesmo que a responsabilidade exclusiva por domínios específicos seja atribuída a um único membro.

O que precede exige também um conhecimento da estrutura e dos sistemas de governo da instituição, bem como do seu negócio, riscos e estratégia de gestão do risco. Para o efeito, os membros do órgão de administração têm de ser plenamente informados sobre todas as questões relevantes, com vista a que possam contribuir ativamente para as estratégias e decisões de gestão, assim como contestá-las e debetê-las, numa base contínua.

O facto de um membro do órgão de administração não desempenhar uma função específica ou ser o único responsável por um determinado domínio não o isenta da necessidade de ter este conhecimento e, por conseguinte, de preparar e intervir nos debates e nas decisões do órgão de administração de maneira informada e ativa.

Consequentemente, um membro do órgão de administração que ocupe ou tenha ocupado um cargo na instituição aquando da ocorrência dos factos subjacentes a determinadas constatações (por exemplo, branqueamento de capitais, fraude ou outras constatações resultantes de inspeções no local ou processos judiciais) poderá ser responsável por esses resultados, mesmo que **não exista qualquer ligação** entre as suas funções e responsabilidades individuais no órgão de administração e as constatações em causa.

Sem prejuízo de quaisquer outras circunstâncias específicas, eventualmente pertinentes num determinado caso, os factos que indiquem que uma pessoa nomeada poderá ser **responsabilizada individualmente** – por não cumprir a responsabilidade coletiva de dar a resposta devida às questões que resultaram nas constatações – poderão ter impacto na sua adequação para o cargo.

O momento, a pertinência e a gravidade das constatações em questão serão tidos em conta na avaliação da responsabilidade individual.

A abordagem descrita é aplicada em conjugação com os critérios de avaliação da adequação e idoneidade apresentados nas secções 3.1 a 3.3 deste guia.

3.6.1 Âmbito de aplicação

É efetuada uma avaliação da responsabilidade individual no âmbito de uma avaliação da adequação e idoneidade quando estiverem preenchidos os seguintes critérios cumulativos:

1. a pessoa nomeada é⁶⁶ ou era membro do órgão de administração numa das seguintes entidades na altura em que ocorreram os factos subjacentes às constatações (a “entidade de origem”):
 - a) uma instituição de crédito, incluindo todas as suas filiais, sucursais no Espaço Económico Europeu e companhias financeiras; ou
 - b) uma entidade do setor financeiro, na aceção do CRR⁶⁷, regulada; e
2. a pessoa é nomeada ou reconduzida para o cargo de presidente, CEO e/ou membro executivo do órgão de administração numa das seguintes entidades (a “entidade de destino”):

⁶⁶ A pessoa objeto da avaliação pode estar a ser nomeada para um novo cargo na mesma entidade, por exemplo, uma promoção interna ou uma mudança de funções.

⁶⁷ Artigo 4.º, n.º 1, ponto 27, do CRR.

- a) uma entidade supervisionada ao mais alto nível de consolidação de um grupo supervisionado significativo;
- b) uma instituição de crédito com o maior valor total de ativos num grupo supervisionado significativo, se essa entidade for diferente da referida na alínea a) supra;
- c) uma entidade supervisionada significativa que não faz parte de um grupo supervisionado significativo; ou
- d) uma entidade supervisionada com um total de ativos igual ou superior a 30 mil milhões de euros.

3.6.2 Constatações

As constatações que uma autoridade de supervisão tenha identificado como recentes, pertinentes e graves são tidas em conta quando se considerar a responsabilidade individual de uma pessoa nomeada. As constatações podem ser de natureza prudencial, regulamentar ou judicial e referir-se a infrações legais ou regulamentares ou a deficiências na atividade da instituição.

Entende-se por “constatações” os factos suficientemente estabelecidos, identificados por um organismo ou autoridade competente para fiscalizar e assegurar o cumprimento das regras e regulamentos e/ou para impor medidas⁶⁸ em caso de infrações ou deficiências.

São consideradas as constatações dos seguintes organismos ou autoridades:

- a) uma autoridade competente⁶⁹ ou uma autoridade judicial ou de ação penal competente;
- b) uma autoridade fiscal, de concorrência ou de proteção de dados; ou
- c) autoridades que supervisionam instituições financeiras não bancárias.

Poderá ser considerada a seguinte lista não exaustiva de informações relativas aos organismos e autoridades suprarreferidos:

- a) medidas de supervisão (alertas, instruções, coimas, sanções, etc.);
- b) acordos de resolução de litígios⁷⁰;

⁶⁸ Definidas de acordo com as disposições nacionais que transpõem os artigos 64.º a 67.º e 102.º a 104.º da CRD.

⁶⁹ Estas incluem, entre outras, autoridades nacionais responsáveis pela prevenção do branqueamento de capitais/pelos mercados, o BCE, outras ANC, autoridades de regulamentação de países terceiros (por exemplo, a comissão dos mercados de valores mobiliários dos Estados Unidos (*Securities and Exchange Commission* – SEC), a autoridade para a conduta financeira do Reino Unido (*Financial Conduct Authority* – FCA) ou a autoridade suíça para a supervisão dos mercados financeiros (*Financial Market Supervisory Authority* – FINMA)).

⁷⁰ Sempre que possível, em conformidade com a legislação nacional.

- c) decisões judiciais definitivas, mesmo que tenha sido interposto recurso; e/ou
- d) relatórios de inspeção no local e cartas emitidas no âmbito do processo de análise e avaliação para fins de supervisão (*Supervisory Review and Evaluation Process – SREP*), se resultarem na adoção de medidas prudenciais.

3.6.2.1 Constatações recentes e relevantes

As constatações são pertinentes quando:

- dizem respeito a violação de leis e regulamentos (em matéria de, por exemplo, serviços bancários, serviços financeiros, mercados de valores mobiliários, atividade de seguros, prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, corrupção, manipulação do mercado, concorrência, proteção de dados ou abuso de informação privilegiada); e
- as infrações ou deficiências foram comunicadas ao órgão de administração.

O tempo decorrido desde as constatações é igualmente considerado.

3.6.2.2 Constatações graves

Para ser efetuada uma avaliação da responsabilidade individual no âmbito de uma avaliação da adequação e idoneidade, é necessário que as constatações também sejam graves. As constatações são consideradas graves se tiverem tido um impacto significativo na entidade, no mercado ou nos consumidores.

A título de exemplo, deve ser considerada a seguinte lista não exaustiva de indicadores:

- a) o tribunal ou autoridade competente identificou causas profundas estruturais ou deficiências sistémicas;
- b) a infração persistiu durante algum tempo (ou seja, não se tratou de um evento pontual);
- c) as constatações revelam atividades criminosas, fraude, um impacto negativo na confiança dos consumidores ou risco financeiro sistémico;
- d) em resultado das constatações, a instituição foi liquidada ou foi objeto de resgate ou de um procedimento de reestruturação, recuperação ou resolução;
- e) o nível de gravidade da sanção ou medida imposta na sequência das constatações, ao abrigo do quadro jurídico nacional.

Quadro 4

Resumo geral da avaliação de constatações recentes, relevantes e graves

Elementos das constatações	Indicador	Exemplos
Constatações	Os factos são identificados por um organismo ou autoridade competente para fiscalizar e assegurar o cumprimento das regras e regulamentos e agir em caso de deficiências ou infrações (por exemplo, impor sanções, medidas de supervisão).	<i>Uma autoridade competente, uma autoridade judicial ou de ação penal competente; uma autoridade fiscal, de concorrência ou de proteção de dados; e autoridades que supervisionam instituições financeiras não bancárias</i> <i>Medidas de supervisão (alertas, instruções, coimas, sanções, etc.), acordos de resolução de litígios, decisões judiciais definitivas, mesmo que tenha sido interposto recurso e/ou relatórios de inspeção no local e cartas emitidas no âmbito do SREP, se resultarem na adoção de medidas prudenciais</i>
Recentes	O tempo decorrido desde as constatações é tomado em conta.	<i>Quanto mais tempo tiver decorrido desde as constatações, menos impacto devem ter na avaliação.</i>
Relevantes	As constatações estão relacionadas com violações de disposições legislativas e regulamentares.	<i>Violações de leis e regulamentos em matéria de serviços bancários, serviços financeiros, mercados de valores mobiliários, atividade de seguros, prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, corrupção, manipulação do mercado, concorrência, proteção de dados ou abuso de informação privilegiada</i>
Graves	As constatações tiveram um impacto significativo na entidade, no mercado ou nos consumidores.	<i>Foram identificadas causas profundas estruturais ou deficiências sistémicas.</i> <i>Detetaram-se atividades criminosas, fraude, quebra da confiança dos consumidores ou risco financeiro sistémico.</i> <i>Em resultado, a instituição foi liquidada ou foi objeto de resgate ou de um procedimento de reestruturação, recuperação ou resolução.</i>

3.6.3 Critérios de avaliação da adequação e idoneidade e avaliação detalhada

A informação obtida em relação às constatações tem de ser avaliada para determinar se a pessoa nomeada pode ser considerada individualmente responsável. O resultado dessa avaliação poderá afetar a adequação da pessoa nomeada para ocupar o cargo, com base num ou mais dos critérios de adequação e idoneidade a seguir enunciados.

1. **Idoneidade**⁷¹ – Quando a pessoa nomeada ocupa ou tenha ocupado um cargo de influência e não tenha contestado, supervisionado ou tomado medidas para evitar as questões que deram origem às constatações, mesmo não sendo esse(s) domínio(s) da sua responsabilidade individual. O comportamento da pessoa nomeada poderá ter contribuído para as questões, suscitando preocupações quanto ao facto de não ter agido de forma consentânea com elevados padrões de conduta, honestidade e integridade. Tal é agravado quando os factos constatados também tenham tido impacto na reputação da entidade.
2. **Independência de espírito** – A inação de uma pessoa nomeada no tocante aos factos constatados poderá indicar um padrão de comportamento que denota que a pessoa não exerce de forma ativa o seu cargo, não avalia nem contesta efetivamente as decisões propostas ou não toma decisões sólidas, objetivas e

⁷¹ Ver a secção 3.2.

independentes, nem dá provas de discernimento no desempenho das suas competências e funções⁷². Estes fatores suscitam preocupação quanto à capacidade de uma pessoa nomeada demonstrar coragem e convicção, bem como resistir e questionar o “conformismo de grupo”.

3. **Conhecimentos, experiência e competências**⁷³ – A inação de uma pessoa nomeada no que respeita aos factos subjacentes às constatações poderá suscitar dúvidas sobre se dispõe dos conhecimentos, da experiência e das competências para o cargo de presidente, CEO ou membro executivo do órgão de administração, independentemente de quais eram as suas responsabilidades diretas. Esses conhecimentos, experiência e competências poderão incluir, mas não se limitam a:
- conhecimento da estratégia, do perfil de risco, das responsabilidades e dos sistemas de governo da entidade, da estrutura do grupo; e/ou
 - promoção ativa da cultura apropriada e dos valores empresariais e comportamento adequados entre todos os membros do órgão de administração.

É efetuada uma avaliação pormenorizada de todos os factos e circunstâncias relevantes subjacentes ao conceito de “responsabilidade individual”, considerando, nomeadamente, quais dos aspetos a seguir enunciados eram aplicáveis na altura pertinente:

- a) o nível de conhecimento da pessoa nomeada (por exemplo, não a par, parcial ou plenamente a par);
- b) a natureza das funções e responsabilidades da pessoa nomeada (por exemplo, primeira linha, segunda linha ou terceira linha de defesa);
- c) o tipo de comportamento evidenciado pela pessoa nomeada (por exemplo, negligente, passivo ou ativo);
- d) outras circunstâncias agravantes ou atenuantes (por exemplo, estruturas de governo, pequena dimensão do órgão de administração, notações baixas atribuídas no âmbito do SREP à governação, questões relacionadas com a governação relativas à função do órgão de administração).

⁷² Título III, ponto 82, das orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação.

⁷³ Título III, pontos 58 a 61 das orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação.

3.6.4 Processo

A abordagem da responsabilidade individual poderá ser aplicada nas seguintes situações:

- a) quando as constatações se referem à mesma entidade para a qual está a ser efetuada a avaliação ou reavaliação da adequação e idoneidade da pessoa nomeada;
- b) quando as constatações se referem a uma entidade diferente daquela para a qual está a ser efetuada a avaliação ou reavaliação da adequação e idoneidade da pessoa nomeada.

As situações descritas nas alíneas a) e b) implicam uma abordagem ligeiramente diferente em termos de processo. Podem surgir os seguintes cenários:

- a) a pessoa nomeada A está a ser promovida, a mudar de funções ou a ser renomeada (para presidente, CEO ou administrador executivo) na entidade a que as constatações se referem;
- b) a pessoa nomeada B está a ser proposta (para presidente, CEO ou administrador executivo) numa nova entidade, mas as constatações ocorreram numa entidade em que exerceu um cargo de administrador no passado;
- c) a pessoa nomeada C já ocupa um cargo de presidente, CEO ou administrador executivo numa nova entidade e é efetuada uma reavaliação com base em constatações graves que ocorreram numa entidade em que exerceu um cargo de administrador no passado;
- d) a pessoa nomeada D ocupa um cargo de presidente, CEO ou administrador executivo na mesma entidade em que as constatações graves ocorreram e o BCE realiza uma reavaliação.

3.6.5 Recolha de informação e entrevista no âmbito da avaliação da adequação e idoneidade

Para avaliar se a pessoa nomeada pode ser responsabilizada individualmente pelas questões na entidade de origem ou na entidade de destino, são obtidas informações factuais junto da entidade de origem, da entidade de destino, da pessoa nomeada e/ou da autoridade competente responsável pela entidade a que se referem os factos subjacentes às constatações.

Quando é avaliada a responsabilidade individual, é realizada uma entrevista específica no âmbito da avaliação da adequação e idoneidade, exceto se existir uma boa razão para não o fazer (secção 6). O objetivo da entrevista é recolher informação junto da pessoa nomeada sobre os factos subjacentes e, em última análise, tomar uma decisão informada sobre a adequação da pessoa para o cargo, no contexto da avaliação da adequação e idoneidade.

Relativamente a reavaliações, ver a secção 5.2.

3.6.6 Resultado da avaliação

A avaliação pormenorizada da responsabilidade individual terá um dos seguintes resultados:

- uma decisão positiva sem disposições complementares, em que a adequação pode ser confirmada apesar de haver motivos de preocupação;
- uma decisão positiva com disposições complementares, ou uma decisão positiva que define expectativas prudenciais em relação à entidade supervisionada e/ou ao comportamento futuro da pessoa nomeada; ou
- um resultado negativo, em que a adequação não pode ser confirmada, devido à gravidade da responsabilidade individual e à ausência de suficientes circunstâncias atenuantes.

Estes possíveis resultados não impedem as autoridades competentes de acompanhar de perto a adequação da pessoa nomeada e de tomar novas medidas no âmbito da supervisão permanente da governação da entidade supervisionada.

4 Autorizações relacionadas com a adequação e idoneidade

4.1 Cargo suplementar de administrador não executivo

As autoridades competentes podem autorizar os membros do órgão de administração a exercer um cargo suplementar de administrador não executivo, de acordo com o artigo 91.º, n.º 6, da CRD. O BCE tem de informar regularmente a EBA de tais autorizações.

Cabe à instituição demonstrar que o cargo suplementar se justifica por suficiente disponibilidade de tempo. Contudo, o exercício de um cargo suplementar desta natureza deverá constituir uma exceção e não a regra e cada pedido de autorização será analisado caso a caso. Os motivos que justificam o cargo suplementar têm de ser fundamentados pela instituição de crédito requerente.

O conjunto mínimo de informações exigido à instituição e os fatores tomados em consideração na avaliação são os indicados a seguir⁷⁴.

4.1.1 Informação

O conjunto mínimo de informações a fornecer é o seguinte:

- a) uma lista completa dos cargos de administrador, de outros cargos e de deveres especiais que exijam disponibilidade de tempo;
- b) o número de dias dedicado a cada cargo de administrador, a outros cargos e deveres especiais e uma descrição geral das principais responsabilidades;
- c) uma declaração da própria pessoa nomeada, confirmada pela instituição, de que dispõe de tempo suficiente para o exercício do cargo suplementar;
- d) os motivos que justificam o cargo suplementar (circunstâncias excecionais).

Método de avaliação

Os fatores tidos em conta na avaliação são os seguintes:

- a) se a pessoa exerce uma atividade a tempo inteiro ou desempenha funções executivas;

⁷⁴ Estes requisitos estão em consonância com as especificações para a aplicação do artigo 91.º, n.º 6, da CRD, conforme estabelecido no [Guia do BCE sobre faculdades e opções previstas no direito da União](#), versão consolidada de novembro de 2016.

- b) se a pessoa tem responsabilidades adicionais, tais como a participação em comissões (por exemplo, preside às comissões de auditoria, de risco, de remuneração ou de nomeação de uma instituição);
- c) se a entidade está regulamentada ou cotada, a natureza das suas atividades comerciais ou atividades comerciais transfronteiras, as estruturas internas do grupo e se existem, ou não, sinergias;
- d) se a pessoa já beneficia de contagem privilegiada de cargos de administrador;
- e) se o mandato é apenas temporário, ou seja, se tem uma duração inferior a um mandato completo;
- f) se a experiência adquirida no órgão de administração ou na entidade confere à pessoa maior familiaridade e, conseqüentemente, eficiência no desempenho das funções.

4.2 Acumulação dos cargos de presidente do órgão de administração e de CEO

De acordo com o artigo 88, n.º 1, alínea e), da CRD, o presidente do órgão de administração na sua função de fiscalização de uma instituição de crédito não pode exercer simultaneamente o cargo de administrador executivo (*chief executive officer* – CEO) na mesma instituição, salvo justificação pela instituição e autorização pelas autoridades competentes⁷⁵.

A fim de assegurar que a governação da instituição não seja de modo algum comprometida, o BCE considera que a autorização deve ser concedida apenas para o período em que as circunstâncias justificativas continuem a existir, tal como exposto no pedido pela instituição. Decorrido um período de seis meses a contar da adoção da decisão do BCE que autoriza a acumulação dos dois cargos, a instituição de crédito deve avaliar se as circunstâncias justificativas efetivamente persistem e informar o BCE em conformidade. O BCE pode revogar a autorização, se determinar que o resultado da avaliação no que respeita à persistência das circunstâncias excecionais não é satisfatório. Caso o presidente do órgão de administração esteja autorizado a assumir funções executivas, a instituição deve dispor de medidas para atenuar qualquer impacto negativo no equilíbrio de poderes da entidade supervisionada⁷⁶.

A instituição deve fornecer informações sobre os motivos que justificam a acumulação de cargos (por exemplo, circunstâncias excecionais, uma situação

⁷⁵ A legislação nacional que transpõe a CRD pode ir mais além e simplesmente excluir a possibilidade de acumular os cargos de presidente do órgão de administração e de CEO.

⁷⁶ Por exemplo, designando como membro líder um membro do órgão de administração ou um membro independente numa posição hierárquica superior, ou tendo um maior número de membros não executivos no órgão de administração na sua função de fiscalização.

temporária) e clarificar a forma como propõe assegurar que a capacidade de governação do órgão de administração não seja de modo algum comprometida.

A autorização não é concedida se a legislação nacional impedir o presidente do órgão de administração de exercer qualquer cargo executivo. Ao avaliar a capacidade de governação do órgão de administração e as circunstâncias excepcionais para a acumulação de cargos, são tidos em conta os fatores a seguir descritos.

Se as circunstâncias excepcionais forem suficientemente demonstradas, mas subsistirem preocupações quanto à capacidade de governação do órgão de administração, pode ser imposta uma condição (nomeadamente que a acumulação de cargos só seja permitida por um período reduzido).

4.2.1 Método de avaliação

O BCE avaliará os seguintes fatores⁷⁷:

- as razões específicas pelas quais a situação é excepcional – neste contexto, o BCE não considera suficiente o facto de a acumulação de cargos ser permitida ao abrigo da legislação nacional;
- o impacto sobre o equilíbrio de poderes do quadro de governação da instituição de crédito e a forma como esse impacto será atenuado, tendo em conta:
 - a natureza, a escala, a complexidade e a variedade das atividades; as particularidades do quadro de governação no que diz respeito ao direito das sociedades aplicável ou às especificidades dos estatutos da instituição; e o modo como estes fatores permitem ou impedem a separação da função de gestão da função de fiscalização;
 - a existência de atividades transfronteiras e a escala das mesmas;
 - o número, a qualidade e a natureza dos acionistas – em geral, uma base acionista diversificada ou a admissão à negociação num mercado regulamentado podem não favorecer a concessão dessa autorização, ao passo que um controlo a 100% da entidade por uma empresa-mãe que cumpra integralmente a separação dos cargos de presidente do órgão de administração e de CEO e monitorize de perto a filial pode favorecer a concessão dessa autorização.

É claramente da responsabilidade da instituição de crédito demonstrar ao BCE que adotará medidas eficazes e coerentes com a legislação nacional aplicável, a fim de

⁷⁷ Estes fatores estão em consonância com as especificações para a aplicação do artigo 88.º da CRD, tal como aprovadas pelo Conselho de Supervisão na reunião de 16 de julho de 2015, no contexto das decisões sobre políticas relativas a faculdades nacionais e opções. [Guia do BCE sobre faculdades e opções previstas no direito da União](#), versão consolidada de novembro de 2016.

mitigar eventuais efeitos adversos no equilíbrio de poderes do quadro de governação da instituição de crédito.

4.3 Procedimento para solicitar autorização para o exercício de um cargo suplementar de administrador não executivo ou para a acumulação dos cargos de presidente do órgão de administração e de CEO

O Regulamento-Quadro do MUS não prevê um procedimento específico para pedidos de autorização de que um membro do órgão de administração exerça um cargo suplementar de administrador não executivo (secção 4.1) ou ocupe simultaneamente os cargos de presidente do órgão de administração e de CEO (secção 4.2). Por conseguinte, é aplicável o artigo 95.º do Regulamento-Quadro do MUS e, em ambos os tipos de pedido de autorização, são tidos em conta os aspetos processuais a seguir enunciados.

4.3.1 O pedido é efetuado pela instituição de crédito ou pela pessoa nomeada?

Nem o artigo 91.º, n.º 6, nem o artigo 88.º, n.º 1, alínea e), da CRD especificam quem deve apresentar o pedido de autorização. O artigo 95.º, n.º 1, do Regulamento-Quadro do MUS estabelece expressamente que os pedidos são apresentados pela instituição de crédito. Dependendo da legislação nacional, a instituição de crédito pode apresentar o pedido em nome próprio ou em nome da pessoa em questão.

4.3.2 Quando é que o pedido tem de ser apresentado?

O pedido de autorização tem de ser apresentado antes de o membro do órgão de administração assumir um cargo suplementar de administrador não executivo ou de acumular os cargos de presidente do órgão de administração e de CEO.

4.3.3 Coordenação com os pedidos de avaliação da adequação e idoneidade apresentados em simultâneo

Quando um pedido de autorização para que um membro do órgão de administração exerça um cargo suplementar de administrador não executivo ou combine os cargos de presidente do órgão de administração e de CEO é apresentado ao mesmo tempo que um pedido de avaliação inicial (ou renovação) da adequação (artigo 93.º do Regulamento-Quadro do MUS) ou de reavaliação (artigo 94.º do Regulamento-Quadro do MUS), as avaliações podem ser conjugadas por razões de simplicidade e eficiência.

Cabe à instituição de crédito fornecer ao BCE e à ANC todas as informações necessárias para que o BCE possa tomar uma decisão sobre todas estas questões (ou seja, a avaliação da adequação e idoneidade, o procedimento para exercício de um cargo suplementar de administrador não executivo e o procedimento para acumulação dos cargos de presidente do órgão de administração e de CEO).

5 Situações que conduzem a uma avaliação da adequação e idoneidade além de novas nomeações iniciais

5.1 Mudança de funções, renovação de mandato e cessação de funções

A composição de um órgão de administração não permanece estática. Todas as dinâmicas associadas a um órgão de administração são abrangidas pelo termo genérico “mudança”, utilizado no artigo 93.º do Regulamento-Quadro do MUS. Este termo pode referir-se:

- a uma nova nomeação inicial, ou seja, um novo membro passa a pertencer ao órgão de administração na sua função de gestão ou de fiscalização (o que implica um pedido de avaliação da adequação e idoneidade e uma avaliação inicial);
- a uma mudança de funções de um atual membro do órgão de administração;
- a uma renovação de mandato de um atual membro do órgão de administração;
- à cessação de funções de um membro do órgão de administração, o que significa que este deixa o órgão, independentemente das circunstâncias específicas (destituição, aposentação, não renovação, etc.).

A presente secção abrange os três últimos tipos de mudança num órgão de administração.

5.1.1 Regra geral

A forma como uma instituição de crédito notifica a ANC da mudança é determinada de acordo com a legislação nacional⁷⁸ (por exemplo, modo de apresentação do pedido, carta).

5.1.2 Mudança de funções

Para efeitos do pedido, entende-se por “mudança de funções” o seguinte:

1. é proposta a nomeação de um membro não executivo como administrador executivo, ou vice-versa;

⁷⁸ O BCE pretende harmonizar, oportunamente, os métodos de notificação nos Estados-Membros participantes.

2. é proposta a nomeação de um membro como presidente do órgão de administração, presidente de uma das comissões especializadas do órgão de administração ou CEO.

A legislação nacional poderá estabelecer que outras mudanças de funções exijam uma nova avaliação da adequação e idoneidade.

Os critérios mais afetados por uma mudança de funções são os conhecimentos, as competências e a experiência do membro em questão, mas também a disponibilidade, os conflitos de interesses⁷⁹ e a adequação coletiva. Normalmente, a idoneidade não é afetada por uma mudança de funções.

5.1.3 Renovação de mandato

Sempre que a legislação nacional exija uma decisão sobre a adequação e idoneidade, essa decisão é tomada pelo BCE. A menos que a legislação nacional obrigue a nova análise completa e aprofundada dos cinco critérios de avaliação da adequação e idoneidade, a pessoa nomeada será considerada adequada se não tiverem surgido factos novos desde a última avaliação da adequação e idoneidade.

5.1.4 Cessação de funções

A cessação de funções implica igualmente mudanças no órgão de administração. O BCE não toma qualquer decisão nos casos de cessação de funções, mas a ECS pode realizar uma entrevista de saída com a pessoa em causa, a fim de entender melhor as circunstâncias da saída do órgão de administração e, assim, proporcionar informação útil para a supervisão permanente da instituição de crédito.

5.2 Reavaliações

Os membros do órgão de administração têm de permanecer adequados numa base permanente, enquanto desempenharem as funções para as quais são nomeados. O surgimento de factos novos (ou seja, quaisquer factos que as autoridades competentes desconheçam no momento da avaliação inicial, incluindo outras questões que possam afetar a avaliação inicial da adequação) pode conduzir a uma reavaliação do membro do órgão de administração⁸⁰ pelo BCE. Em casos graves, tal pode levar à destituição desse membro do órgão de administração (artigo 16.º, n.º 2, alínea m), do Regulamento do MUS). Esses factos novos podem advir de diferentes fontes (ver a secção 5.3.1).

⁷⁹ Os conflitos de interesses podem ocorrer quando o membro em causa exerce outros cargos no mesmo grupo a que pertence a entidade supervisionada. Por exemplo, se uma pessoa for proposta para um cargo de administrador não executivo na empresa-mãe, mas permanecer administrador executivo a nível das filiais, tal pode suscitar um novo conflito de interesses.

⁸⁰ Nos casos em que os titulares de funções essenciais são avaliados no Estado-Membro participante e a reavaliação de um titular de funções essenciais também é exigida pela legislação nacional.

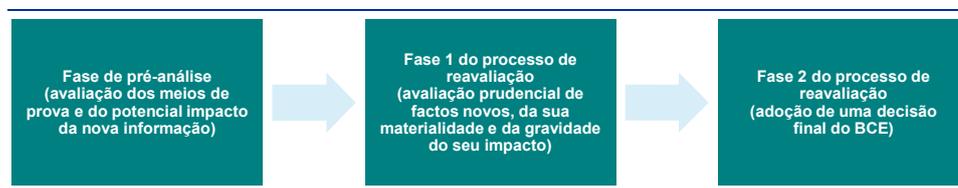
As reavaliações são uma forma de supervisão eficaz, mas constituem, normalmente, uma medida excecional para situações graves, requerendo circunstâncias específicas e garantias processuais separadas.

O requisito de adequação deve ser cumprido numa base permanente. A adequação e a idoneidade de um indivíduo podem ser reavaliadas a qualquer momento.

As reavaliações distinguem-se da aplicação de sanções ou medidas contraordenacionais (tais como sanções administrativas pecuniárias ou uma proibição temporária de exercício de funções) a um membro do órgão de administração que, à luz das condições estabelecidas na legislação nacional, seja responsável por infrações dos requisitos prudenciais (artigo 65.º, n.º 2, em conjugação com o artigo 67.º, n.º 2, alíneas d) e f), da CRD). Ao contrário dessas sanções ou medidas contraordenacionais, as reavaliações por iniciativa da autoridade competente implicam uma avaliação prudencial baseada nos elementos de prova disponíveis, não dependendo necessariamente de que tenha sido cometida uma infração efetiva dos requisitos prudenciais.

5.3 Método de avaliação

Figura 5
Método de avaliação



Quando o BCE recebe informação nova, avalia (se necessário, em conjunto com a ANC): i) se essa informação contém factos⁸¹ considerados novos (incluindo factos não conhecidos na altura da avaliação inicial); e ii) se esses factos novos têm valor probatório suficiente e podem afetar a adequação de um membro do órgão de administração ou de um titular de funções essenciais, conduzindo potencialmente a uma reavaliação (é a chamada “**fase de pré-análise**”). Se, durante a fase de pré-análise, o BCE concluir que os factos novos são pertinentes e podem potencialmente ter impacto na adequação de um membro do órgão de administração ou de um titular de funções essenciais, dá início ao processo de reavaliação (fase 1⁸² e, se necessário, fase 2⁸³). Caso contrário, a fase 1 não deve ser iniciada. A ECS pode estabelecer, em qualquer momento, um diálogo prudencial sobre os novos factos com a instituição no contexto da supervisão permanente.

⁸¹ Tal inclui qualquer outra questão que possa afetar uma avaliação inicial da adequação (artigo 94.º do Regulamento-Quadro do MUS).

⁸² O processo de reavaliação tem início na fase 1.

⁸³ A fase 2 realizar-se-á apenas se for necessária uma decisão do BCE.

Sem prejuízo do atrás exposto, as constatações ou os factos relacionados com a prevenção do branqueamento de capitais que possam afetar a adequação dos membros do órgão de administração devem ser sujeitos à fase 1.

O processo de reavaliação baseia-se sempre em quaisquer factos novos ou questões que possam afetar uma avaliação inicial da adequação e, por conseguinte, ter impacto na adequação de um administrador (artigo 94.º, n.º 2, do Regulamento-Quadro do MUS). Na **fase 1**, o BCE, em cooperação com as ANC, realiza a avaliação prudencial dos factos novos, da sua materialidade e da gravidade do seu impacto na adequação de um indivíduo. Se o BCE concluir que os factos novos são materiais e passíveis de afetar gravemente a avaliação inicial, pode emitir uma nova decisão (**fase 2**)⁸⁴.

O processo de reavaliação nem sempre inclui ambas as fases, dado que pode terminar após a fase de pré-análise ou a fase 1. Será esse o caso se os factos não forem suficientemente materiais; se o impacto dos factos na adequação não for considerado suficientemente grave; se os factos novos não puderem ser associados a qualquer dos membros do órgão de administração ou dos titulares de funções essenciais; ou se outras medidas servirem para pôr termo ao processo (por exemplo, uma demissão ou outras medidas tomadas pelo BCE ou pela instituição de crédito em resultado do diálogo em matéria de supervisão). Do mesmo modo, o processo de reavaliação pode também terminar com a fase 2, mas sem uma decisão final do BCE (por exemplo, se o membro do órgão de administração ou o titular de funções essenciais apresentar a sua demissão durante a fase 2).

5.3.1 Fase 1 do processo de reavaliação (avaliação prudencial de factos novos, da sua materialidade e da gravidade do seu impacto)

A fase 1 faz parte do processo global de reavaliação. **Implica uma avaliação prudencial** completa dos factos novos, da sua materialidade e da gravidade do seu impacto pelo BCE, em cooperação com as ANC. A fase 1 ocorrerá sempre antes da fase 2.

A fase 1 inclui: 1) a recolha de informação; 2) a análise dessa informação; e 3) a retirada de conclusões sobre a materialidade dos factos e a gravidade do seu impacto, bem como sobre a forma de proceder.

1. Recolha de informação

Factos novos são quaisquer factos que não sejam do conhecimento das autoridades competentes aquando da avaliação inicial. Os factos novos podem advir das fontes a seguir indicadas (a lista não é exaustiva).

⁸⁴ A fase 2 não obsta às metodologias utilizadas pelas ANC no âmbito dos procedimentos de reavaliação que são da sua competência e se baseiam na respetiva legislação nacional.

- a) Entidade supervisionada, membros do seu órgão de administração e titulares de funções essenciais
- b) Autoridade competente – no contexto da supervisão permanente ou em resultado de inspeções no local, a autoridade competente controla a adequação dos membros do órgão de administração e, se encontrar provas de quaisquer alterações (por exemplo, novas medidas de supervisão impostas ou procedimentos sancionatórios iniciados) passíveis de afetar a adequação de um membro, tal pode levar a que realize uma reavaliação.
- c) Outras fontes – informação recebida do público, por exemplo, imprensa, denunciante, inquéritos públicos, outros organismos públicos (designadamente, ANC e outras autoridades do mercado), outras unidades organizacionais do BCE e outros relatórios credíveis e materiais (tais como relatórios internos da entidade supervisionada, relatórios de auditoria, relatórios solicitados pela entidade supervisionada ou outros relatórios de terceiros).

A entidade supervisionada tem a obrigação de notificar, sem demora injustificada, a ANC de quaisquer factos novos que possam afetar a avaliação inicial da adequação de um membro do órgão de administração à luz de um ou mais dos quatro critérios de adequação e idoneidade⁸⁵ ou de qualquer outra questão passível de afetar a adequação de um administrador, assim que esses factos ou questões sejam do seu conhecimento ou do conhecimento do administrador em causa (artigo 94.º, n.º 1, do Regulamento-Quadro do MUS). Por seu turno, a ANC tem de notificar o BCE desses factos novos ou questões sem demora injustificada.

As instituições de crédito são as principais responsáveis pela avaliação inicial e permanente da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais⁸⁶. Por conseguinte, a entidade supervisionada também deve efetuar a sua própria reavaliação da adequação dos membros do órgão de administração ou dos titulares de funções essenciais que possam potencialmente ser afetados pelos factos novos ou questões. A entidade supervisionada deve, por sua própria iniciativa ou a pedido das autoridades competentes, apresentar a sua reavaliação à ANC ou ao BCE.

Âmbito da informação

O BCE pode exigir que a pessoa preste todas as informações necessárias para que seja efetuada uma avaliação rigorosa dos factos novos. Pode realizar todas as investigações necessárias relativamente às pessoas e, para o efeito, tem o direito de solicitar informação relevante em entrevistas ou de outras formas (artigo 10.º, n.º 1, alínea e), do Regulamento do MUS).

⁸⁵ O critério da adequação coletiva não é abrangido, pois incide sobre o impacto no conjunto do órgão de administração e não num só indivíduo.

⁸⁶ Sem prejuízo da avaliação efetuada pelas autoridades competentes para fins de supervisão (título II, ponto 25, das orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação).

Entre os exemplos de informação relevante contam-se os seguintes:

- a reavaliação interna realizada pela própria entidade supervisionada;
- entrevistas e audições de membros do órgão de administração, de titulares de funções essenciais e de outras pessoas relevantes (se aplicável).
- informação que forneça dados sobre os factos novos, uma descrição pormenorizada dos factos novos, a cronologia dos eventos (por exemplo, decisões judiciais, constatações de inspeções no local, conclusões de magistrados do Ministério Público, decisões de autoridades de supervisão ou outras autoridades públicas, atas do órgão de administração, relatórios de auditoria, etc.);
- informação relativa às causas primordiais, sempre que os factos novos estejam relacionados com deficiências a nível da entidade supervisionada;
- informação relativa às pessoas em questão e aos cargos exercidos (por exemplo, como membros do órgão de administração, titulares de funções essenciais, membros de comissões relevantes);
- informação sobre o historial da entidade supervisionada em termos de supervisão (constatações prudenciais das ECS, designadamente no contexto de análises aprofundadas e do SREP; constatações prudenciais das ANC, por exemplo, anteriores sanções e medidas contraordenacionais; documentos da entidade supervisionada, por exemplo, autoavaliações dos órgãos de administração e das respetivas comissões e atas do órgão de administração);
- informação que destaque a ligação entre os factos novos e as funções e responsabilidades do membro do órgão de administração ou do titular de funções essenciais em causa (documentos que especifiquem as linhas hierárquicas ou descrevam as funções e responsabilidades, tais como manuais de governação, organogramas internos, estatutos da sociedade, cartas de nomeação ou descrições de funções, códigos de governo societário, anteriores pedidos de avaliação da adequação e idoneidade, regulamentos internos, relatórios de governação públicos).

2. Análise da informação

A questão de saber se um facto novo é suficientemente material depende:

1) da sua gravidade, tendo em conta todas as circunstâncias agravantes e atenuantes pertinentes; e 2) do tipo do facto em causa (o quadro 5 apresenta uma lista não exaustiva de exemplos e a figura 6 fornece orientações sobre os fatores a considerar). Além disso, é necessário que o facto afete a avaliação inicial da adequação do membro do órgão de administração ou do titular de funções essenciais ao nível de um ou mais dos quatro critérios de avaliação da adequação e idoneidade estabelecidos no artigo 91.º da CRD (a adequação coletiva não é abrangida, dado que incide sobre o impacto no órgão de administração no seu

conjunto e não num indivíduo). Esta avaliação baseia-se sempre numa apreciação pela autoridade de supervisão.

Ao efetuar a avaliação prudencial dos factos novos e da sua materialidade, o BCE, em cooperação com a ANC, considera o seguinte:

1. um mapeamento das funções e responsabilidades relevantes dos membros do órgão de administração ou dos titulares de funções essenciais quando os factos ocorreram;
2. em que medida a adequação de quaisquer indivíduos é afetada e que critérios de avaliação da adequação e idoneidade devem ser reavaliados.

3. Conclusão da fase 1 do processo de reavaliação

Se os factos novos forem tão materiais e o impacto na adequação do membro em causa tão grave que seja necessária uma decisão do BCE (negativa ou positiva em resposta às constatações prudenciais), **o BCE avançará para a fase 2.**

Caso contrário, o BCE encerrará o processo na fase 1.

5.3.2 Fase 2 do processo de reavaliação (adoção de uma decisão final do BCE)

Se os factos forem materiais e o seu impacto grave e for necessária uma decisão do BCE, este avançará para a fase 2. Iniciar a fase 2 não conduz automaticamente a uma decisão negativa ou à destituição da pessoa em causa. A fase 2 pode resultar numa decisão negativa, numa decisão positiva com disposições complementares ou numa decisão positiva com eventuais outras expectativas ou alertas prudenciais, consoante apropriado.

Se o não tiver feito na fase 1, na fase 2, a entidade supervisionada tem de disponibilizar ao BCE a sua reavaliação interna da adequação, podendo ser realizada uma entrevista com as pessoas em causa.

5.3.3 Orientações gerais sobre se um facto novo pode, ou não, conduzir a uma reavaliação

Não é possível enumerar exaustivamente todos os factos novos suscetíveis de influenciar a avaliação inicial da adequação de um indivíduo. A avaliação prudencial dos indicadores relevantes na fase 1 é sempre realizada caso a caso, conforme estabelecido nas secções do presente guia relativas a cada critério de avaliação. No entanto, podem ser considerados como orientação os elementos a seguir enunciados.

A qualidade e o carácter conclusivo da fonte de informação são essenciais para avaliar a materialidade de factos novos numa reavaliação. Neste contexto, a potencial relevância das fontes a seguir referidas depende do correspondente grau de conclusividade.

- Não se deve considerar que informação veiculada pela imprensa/pelos meios de comunicação social, reclamações, informações de denunciante, e relatórios externos (por exemplo, de sociedades de advogados e consultores) têm, por si só, valor probatório suficiente para conduzir a uma reavaliação.
- No caso de constatações materiais, pode considerar-se que os seguintes elementos muito provavelmente irão conduzir a uma reavaliação: i) medidas prudenciais assentes em constatações materiais, por exemplo, se tiver sido estabelecida uma relação direta com a pessoa em causa (incluindo em inspeções no local); ii) processos criminais e de contraordenação relacionados com factos materiais (relativamente aos quais já é possível estabelecer uma responsabilidade direta) ou situações em que os factos são considerados suficientemente provados, mesmo que tenha sido interposto recurso; e iii) relatórios externos que apresentem conclusões relevantes com impacto na adequação da(s) pessoa(s) em causa. No que diz respeito à prevenção do branqueamento de capitais, os resultados de inspeções no local e de medidas aplicadas pelas autoridades responsáveis nesta matéria ou pelas autoridades prudenciais competentes, ou a existência de decisões judiciais ou administrativas relacionadas com questões de prevenção do branqueamento de capitais, conduzirão sempre à fase 1 do processo de reavaliação.
- Decisões judiciais transitadas em julgado e/ou administrativas finais, caso não tenha sido interposto recurso, e acordos extrajudiciais, incluindo quando referentes a questões de prevenção do branqueamento de capitais, tal como suprarreferido, devem conduzir a uma reavaliação.

A roda de decisão na figura 6 apresenta todos os fatores considerados na avaliação da materialidade ou da gravidade de factos novos.

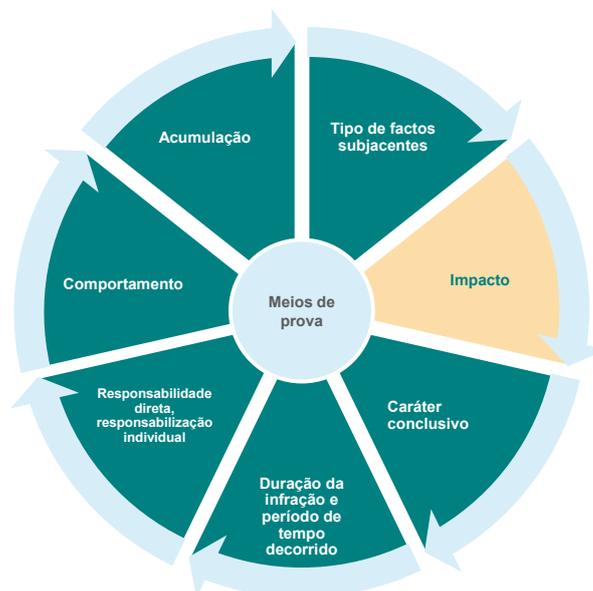
5.3.3.1 Materialidade de factos novos no que diz respeito à idoneidade, às competências, aos conhecimentos e à experiência

As orientações enunciadas nas subsecções seguintes descrevem a forma como, na fase 1, a materialidade de factos novos é avaliada face aos critérios de avaliação da adequação e idoneidade.

Idoneidade

A idoneidade de uma pessoa nomeada pode ser afetada por factos novos. Os fatores geralmente considerados numa avaliação caso a caso são descritos na secção 3.2 sobre a idoneidade e incluem circunstâncias atenuantes.

Figura 6
Roda de decisão



No que respeita a processos criminais ou procedimentos administrativos em curso, quanto mais avançada e final for a fase do processo, maior será a força probatória e a probabilidade de um facto material conduzir a uma reavaliação. Contudo, nos casos de processos em curso, o BCE pode ainda considerar a possibilidade de iniciar a fase 1 do processo de reavaliação. São suscetíveis de ser materiais os processos criminais ou procedimentos administrativos em curso e as medidas prudenciais impostas ao abrigo das leis que regem a banca, os serviços financeiros, os mercados de valores mobiliários, a atividade de seguros, incluindo, por exemplo, legislação em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, corrupção (em processos criminais), manipulação de mercado ou abuso de informação privilegiada. Outros processos criminais ou procedimentos administrativos não relacionados ou menos relacionados com as funções e responsabilidades da(s) pessoa(s) em causa não conduzem, em princípio, a uma reavaliação, a menos que tal se justifique devido a circunstâncias específicas. Decisões judiciais transitadas em julgado e/ou decisões administrativas e acordos extrajudiciais, incluindo quando referentes a questões de prevenção do branqueamento de capitais, têm valor probatório máximo e, por conseguinte, conduzem a uma reavaliação.

Poderá haver casos de processos ou investigações em curso, em que uma autoridade tenha apurado suficientemente factos relevantes relacionados com a participação da(s) pessoa(s) em causa, tendo, portanto, um potencial impacto na sua adequação, mesmo que ainda não tenha sido proferida uma decisão judicial ou que tenha sido interposto recurso. Sob reserva de esses factos serem materiais e do conhecimento da autoridade competente, é efetuada nesta fase uma reavaliação prudencial da adequação da(s) pessoa(s) em causa.

Competências, conhecimentos e experiência (incluindo a capacidade de questionar decisões de forma independente)

Em outros casos, a natureza dos factos novos pode estar associada a um fraco desempenho, o que, por seu turno, pode pôr em causa as competências da pessoa em questão, incluindo a sua capacidade para evitar o conformismo de grupo e questionar de forma independente as decisões propostas pelo órgão de administração⁸⁷.

No tocante a **competências, conhecimentos e experiência**, os resultados assentes no desempenho podem pôr em causa a capacidade de um indivíduo assegurar uma gestão sólida e prudente da entidade supervisionada e, portanto, levar a uma reavaliação deste critério. Para que uma questão relacionada com o desempenho afete o cumprimento do critério, deverá ser significativa ou recorrente de modo a afetar a gestão sólida e prudente da entidade supervisionada. O desempenho de um membro do órgão de administração ou titular de funções essenciais pode também ter impacto na prevenção de infrações, por exemplo, de requisitos prudenciais, do regulamento interno da entidade supervisionada, das condições ou obrigações anteriormente impostas pela autoridade competente ou das regras aplicáveis em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo. As perdas ou consequências podem ser consideráveis e, por conseguinte, são relevantes do ponto de vista da materialidade. Um longo período de desempenho fraco é um indicador de materialidade importante. Do mesmo modo, a falta ou insuficiência de seguimento das advertências ou expectativas da autoridade competente, se as medidas impostas se inserirem na esfera de competências da pessoa em questão, constitui também um indicador de materialidade importante. O grau de cooperação da pessoa em causa com a autoridade competente é igualmente tomado em consideração.

5.3.3.2 Ênfase na prevenção do branqueamento de capitais

Tendo em conta o papel fundamental da supervisão da governação na luta contra o branqueamento de capitais, tal como também referido no plano de ação adotado pela Comissão Europeia em 7 de maio de 2020⁸⁸, os factos novos relacionados com a prevenção do branqueamento de capitais que possam afetar a adequação de um membro do órgão de administração ou titular de funções essenciais serão sempre sujeitos à fase 1 do processo de reavaliação.

⁸⁷ De acordo com as orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação, os membros do órgão de administração na sua função de fiscalização devem estar aptos a questionar de forma construtiva as decisões do órgão de administração na sua função de gestão e de fiscalizar eficazmente o mesmo, incluindo estar aptos a resistir ao pensamento de grupo (título III, pontos 66 e 82).

⁸⁸ [Comunicação da Comissão sobre um plano de ação para uma política abrangente da União em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e o financiamento do terrorismo \(2020/C 164/06\)](#).

Quadro 5

Lista não exaustiva de exemplos de factos novos

Factos novos passíveis de afetar a adequação de um membro do órgão de administração/titular de funções essenciais
Conclusão ou início de qualquer processo criminal ou processo cível ou contraordenacional relevante (incluindo condenações recorridas e falência, insolvência ou processos semelhantes)
Conclusão ou início de ações disciplinares (incluindo a inibição de exercer o cargo de administrador da empresa, destituição de um cargo de confiança)
Recusa de registo, autorização, admissão ou licença para exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional, ou retirada, revogação e cessação dos mesmos
Conclusão ou instauração de um processo sancionatório por autoridades públicas ou organismos profissionais ou investigações pendentes ou passadas ou procedimentos de execução
Deliberações do órgão de administração da entidade supervisionada relativamente à idoneidade de um membro do órgão de administração (ou de um titular de funções essenciais), sempre que existam conclusões materiais
Questões relacionadas com o desempenho que tenham motivado a destituição de funções em entidades que não a entidade supervisionada
Constatação de que a pessoa em causa forneceu deliberadamente informações erradas à autoridade competente e/ou atuou de forma não transparente
Constatação de que a pessoa em causa infringiu materialmente as regras de governo interno da entidade supervisionada, por exemplo, a política interna em matéria de conflitos de interesses
Constatação de que, intencionalmente, a pessoa em causa não deu seguimento a recomendações prudenciais importantes, emitidas, por exemplo, no âmbito do SREP, o que pode afetar a gestão sólida e prudente de uma entidade supervisionada
Constatação de que o membro do órgão de administração violou as suas obrigações fiduciárias de diligência e/ou lealdade e não agiu em conformidade com os tipos de comportamento esperados para garantir a gestão sólida e prudente de uma entidade supervisionada, em consonância com elevados padrões de conduta
Constatações prudenciais materiais, tal como atrás definidas, e medidas (por exemplo, resultados de uma inspeção efetuada pela autoridade prudencial ou pela autoridade responsável pela prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo e medidas aplicadas pelas mesmas)
Relatórios externos (por exemplo, de sociedades de advogados ou consultores) cujas conclusões tenham impacto na adequação da pessoa em causa
Imposição de sanções ou medidas contraordenacionais pela autoridade responsável pela prevenção do branqueamento de capitais ou pela autoridade prudencial competente relacionadas com deficiências em termos de prevenção do branqueamento de capitais
Instauração de um processo criminal ou condenações criminais com base em constatações materiais das autoridades prudenciais ou responsáveis pela prevenção do branqueamento de capitais
Alteração de funções ou responsabilidades adicionais que não exigem automaticamente uma nova avaliação
Constatação (ou múltiplas constatações) de que a pessoa em causa não conseguiu evitar infrações graves ou falhas nos seus domínios de responsabilidade na entidade supervisionada
Constatação (ou múltiplas constatações) de que a pessoa em causa não cumpriu uma condição anterior, imposta no contexto da avaliação da adequação aplicável, que está relacionada com o desempenho (por exemplo, período probatório)
Constatação (ou múltiplas constatações) de que a pessoa em causa toma decisões que afetam negativamente a gestão sólida e prudente de uma entidade supervisionada
Novo mandato ou cargo (interno ou externo) com impacto na capacidade da pessoa em causa para consagrar tempo suficiente à entidade supervisionada
Novo mandato ou cargo com impacto na disponibilidade, tendo já sido solicitada à entidade supervisionada a monitorização e análise da disponibilidade no âmbito da aprovação inicial
Reorganização interna significativa da repartição de funções entre os membros do órgão de administração
Ocorrência de uma situação de crise numa entidade supervisionada
Repetida não comparência a reuniões do órgão de administração, por falta de disponibilidade, ou casos reiterados de mau desempenho
Novo mandato, cargo, interesse ou exposição de qualquer natureza que possa suscitar um potencial conflito de interesses material

6 Entrevistas

6.1 Finalidade

As entrevistas são uma das formas de recolher informação sobre a pessoa nomeada para complementar a informação escrita fornecida pela instituição de crédito e pela pessoa nomeada, bem como informações provenientes de qualquer outra fonte. Constituem uma oportunidade para fazer perguntas à pessoa nomeada sobre a sua experiência prática ou aferir se está bem informada sobre a instituição de crédito e a evolução pertinente do mercado. As entrevistas também podem ser utilizadas para abordar questões de integridade e idoneidade ou verificar factos, a fim de obter mais clareza sobre elementos específicos da adequação e idoneidade da pessoa nomeada.

Uma entrevista proporciona igualmente aos representantes da autoridade competente a oportunidade de conhecer a pessoa nomeada e definir as expectativas no que respeita à interação entre a pessoa nomeada, a instituição de crédito e a autoridade.

6.2 Abordagem do BCE às entrevistas

O objetivo das entrevistas é **complementar e/ou verificar** i) a documentação apresentada pela pessoa nomeada e/ou a instituição de crédito ou ii) a informação obtida pela autoridade competente por outros meios. Por conseguinte, as entrevistas são um dos instrumentos utilizados na fase de recolha de informação para avaliação da adequação e idoneidade, com vista a determinar os factos relevantes⁸⁹.

A presente secção define o âmbito e a abordagem às entrevistas enquanto **instrumento para a avaliação inicial da adequação e idoneidade**. Não abrange a supervisão permanente da governação em termos do cumprimento dos requisitos de adequação e idoneidade.

O BCE adota uma abordagem proporcionada e baseada no risco na utilização de entrevistas em avaliações da adequação e idoneidade.

As entrevistas são **obrigatórias** no caso de **novas nomeações** para os cargos de CEO e presidente do órgão de administração⁹⁰ numa instituição de crédito

⁸⁹ De acordo com o artigo 9.º do Regulamento do MUS.

⁹⁰ Existe uma variedade de estruturas de governo nos Estados-Membros. Nas suas orientações sobre governo interno, a EBA reconhece este facto e explica como devem ser aplicadas as orientações a diferentes estruturas (ver o título II, secção 4, onde é descrito o papel do presidente do órgão de administração). Por conseguinte, a expressão “presidente do órgão de administração” deve ser interpretada de modo a que o objetivo expresso neste guia seja alcançado da melhor forma e seja o mais adequado à estrutura de governo específica da instituição.

autónoma⁹¹ e numa entidade de topo de um grupo bancário⁹². Se a entidade de topo de um grupo bancário for uma companhia financeira, são necessárias entrevistas obrigatórias no que respeita a novas nomeações para os referidos cargos na entidade de maior dimensão do grupo. No caso de bancos cooperativos, são necessárias entrevistas no que concerne a novas nomeações para esses cargos no organismo central ou na associação de organismos centrais. Em casos devidamente justificados, o BCE pode decidir que não é necessária uma entrevista – por exemplo, quando uma pessoa nomeada para o cargo de CEO já é um dos atuais membros do órgão de administração ou foi recentemente entrevistada.

Nos restantes casos, as entrevistas também podem ser utilizadas **numa base discricionária** como instrumento de avaliação da adequação e idoneidade (designadamente, se existirem preocupações específicas quanto à adequação, integridade ou idoneidade da pessoa nomeada).

Uma **entrevista informativa** abrange todos os elementos da adequação, incluindo, entre outros, os seguintes:

- a) os deveres e responsabilidades da pessoa nomeada;
- b) os conhecimentos, as competências e a experiência que a pessoa nomeada aporta ao cargo, tendo em conta qualificações académicas, assim como experiência profissional e de gestão;
- c) outros aspetos relacionados com a pessoa nomeada, designadamente:
 - os seus pontos de vista sobre os principais riscos e desafios enfrentados pela instituição de crédito e o seu papel na gestão de tais questões no cargo proposto e no cargo atual;
 - a sua capacidade de interpretar a informação financeira da instituição de crédito, identificar questões fundamentais com base nessa informação e implementar controlos e medidas adequados;
 - a sua capacidade de avaliar a eficácia dos mecanismos da instituição de crédito para, entre outros aspetos, assegurar uma governação, fiscalização e controlos eficazes da atividade e, se necessário, supervisionar alterações nestes domínios;
 - os seus conhecimentos sobre riscos climáticos e ambientais⁹³;

⁹¹ Uma entidade supervisionada significativa que não faz parte de um grupo supervisionado significativo.

⁹² Uma entidade supervisionada ao mais alto nível de consolidação no Estado-Membro participante de um grupo significativo.

⁹³ Dada a importância crescente dos riscos climáticos e ambientais no contexto da supervisão e o papel geralmente reconhecido do órgão de administração e das funções de gestão do risco, de conformidade e de auditoria interna no que respeita a tais riscos, as entrevistas devem ter devidamente em conta a experiência da pessoa nomeada nesta matéria. Quando aplicável, as entrevistas devem igualmente abordar o possível contributo da pessoa nomeada para a adequação coletiva do órgão de administração (ver também a secção 3.5).

- o seu conhecimento do mercado (familiarização com o contexto mais vasto em que a instituição de crédito opera e entendimento do mesmo);
- a sua familiarização com o quadro regulamentar em que a instituição de crédito opera e o seu entendimento do mesmo;
- a sua familiarização com as expectativas da ANC/do BCE e o seu entendimento das mesmas;
- responsabilidades concomitantes que possam ter impacto na sua capacidade de desempenhar o seu papel no órgão de administração.

Se subsistirem preocupações após a entrevista, pode ser realizada uma **segunda entrevista específica**, centrada nos factos que deram origem a essas preocupações. Esses factos podem incluir:

- a) processos criminais anteriores ou pendentes ou processos cíveis ou de contraordenação relevantes (ver a secção 3.2);
- b) quaisquer provas de que a pessoa nomeada não agiu de modo transparente, aberto e cooperante na sua interação com as autoridades de supervisão ou de regulamentação;
- c) recusa de registo, autorização, admissão ou licença para exercer uma atividade comercial, empresarial ou profissional; ou revogação, retirada ou cessação desse registo, autorização, admissão ou licença; ou expulsão por um organismo de regulamentação ou estatal ou por um organismo ou associação profissional;
- d) despedimento ou destituição de um cargo de confiança, de uma relação fiduciária ou situação similar, ou convite à demissão ou renúncia de tal cargo;
- e) desqualificação por uma autoridade competente de dirigir a atividade de uma instituição;
- f) anterior desqualificação de atuar como membro de um órgão de administração.

O BCE pode também decidir realizar apenas uma entrevista específica – por exemplo, se já for evidente, com base na documentação escrita apresentada, que existem preocupações específicas quanto à adequação e idoneidade da pessoa nomeada.

O BCE pode exigir que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício das atribuições que lhe são conferidas. Pode realizar todas as investigações necessárias relativamente a qualquer pessoa e, para o efeito, tem o direito de obter explicações orais de qualquer pessoa (artigo 10.º, n.º 1, alínea e), do Regulamento do MUS). Se a legislação nacional que transpõe a CRD conferir às

ANC poderes específicos para realizar entrevistas, o BCE pode exercer diretamente esses poderes⁹⁴.

6.3 Prazos

Os prazos de avaliação da adequação e idoneidade dependem da legislação nacional. O momento da entrevista deve ser considerado no contexto do prazo geral de avaliação, independentemente de se tratar de uma aprovação prévia de nomeação ou de uma notificação posterior. Em caso de aprovação prévia de nomeação, as entrevistas têm de ser realizadas antes da aprovação da pessoa nomeada.

Para análises posteriores, a entrevista deve ser conduzida no período de avaliação da adequação e idoneidade e, sempre que possível, antes de a pessoa nomeada assumir o cargo.

6.4 Aspectos processuais

As entrevistas são conduzidas de forma transparente, aberta e objetiva. Uma vez que as informações recolhidas se destinam a fundamentar a decisão relativa à adequação e idoneidade, as entrevistas são conduzidas de acordo com os princípios da equidade processual, garantindo o cumprimento da legislação nacional aplicável.

6.4.1 Notificação

A pessoa nomeada e a instituição de crédito são devidamente notificadas por escrito da data, hora e local da entrevista. Sem prejuízo da legislação nacional, o painel da entrevista pode decidir fornecer previamente documentos ou outra informação à pessoa nomeada.

A pessoa nomeada pode optar por se fazer acompanhar de um consultor jurídico durante a entrevista. No entanto, não se trata de uma prática corrente e não se espera que ocorra normalmente.

Painel de entrevistadores

Os membros do painel da entrevista e, em especial, o presidente, são selecionados com base numa senioridade adequada e tendo em conta qualquer conflito de interesses potencial ou percebido.

⁹⁴ Artigo 9.º do Regulamento do MUS.

6.4.2 Entrevista

As entrevistas têm de ser realizadas de forma ordenada e estruturada e em tempo útil, a fim de garantir a objetividade e a qualidade da avaliação. O BCE acorda com a pessoa nomeada a língua a utilizar na entrevista. Se a instituição de crédito já comunicar com o BCE em inglês, as entrevistas serão geralmente realizadas em inglês. Todavia, será aplicada flexibilidade sempre que a situação justifique o recurso a uma língua diferente do inglês.

No caso de instituições de crédito que não tenham optado por comunicar com o BCE em inglês, a pessoa nomeada pode aceitar que a entrevista seja realizada em inglês. Caso contrário, o BCE acordará com a pessoa nomeada qual a língua a utilizar na entrevista.

Se apropriado⁹⁵, a entrevista pode ser gravada⁹⁶ ou pode ser redigida uma ata após a mesma, a qual é posteriormente acordada e assinada pela pessoa nomeada⁹⁷.

⁹⁵ Em princípio, uma entrevista específica deve ser gravada e enviada à pessoa nomeada para que dê o seu acordo.

⁹⁶ Dependendo das disposições nacionais, as entrevistas podem ser registadas por escrito, gravadas com equipamento audiovisual ou transcritas por um estenógrafo.

⁹⁷ Devem ser cumpridas as regras em matéria de proteção de dados, nomeadamente o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) (JO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

7 Notificações, decisões e disposições complementares

7.1 Notificação de nomeações

As orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação⁹⁸ salientam a conveniência de uma maior harmonização dos quadros nacionais em vigor no que respeita ao momento em que as avaliações da adequação e idoneidade devem ser efetuadas. A legislação nacional exige que as instituições notifiquem as ANC antes da nomeação pretendida ou após a nomeação do correspondente membro do órgão de administração. Em alguns Estados-Membros participantes no MUS, os membros do órgão de administração das instituições só podem assumir funções depois de terem sido autorizados pelo BCE, enquanto, em outros, o podem fazer antes. Esta situação gerou uma fragmentação dos quadros jurídicos nos Estados-Membros.

A harmonização do momento em que é efetuada a avaliação asseguraria maior coerência no âmbito do MUS, o que, por seu turno, contribuiria para reforçar a previsibilidade dos resultados da supervisão, evitando, assim, possíveis riscos de reputação para as pessoas nomeadas e as instituições de crédito.

Neste contexto, o BCE insta à interação com as ECS numa fase inicial, convidando as instituições de crédito a disponibilizar ao BCE as suas avaliações da adequação dos membros executivos do órgão de administração antes de procederem a nomeações, a fim de antecipar as avaliações prudenciais e permitir ao BCE fornecer uma perspetiva prudencial numa fase precoce do processo. Tal reforçará a previsibilidade das medidas prudenciais, dado que as decisões de supervisão serão, sempre que possível, comunicadas às instituições de crédito antes ou pouco depois de as pessoas nomeadas assumirem funções.

Prática de supervisão

O convite a seguir expresso restringe-se a nomeações (CEO e/ou outros membros executivos do órgão de administração) e às instituições indicadas na secção que se segue, intitulada “Proporcionalidade e âmbito”.

O BCE convida todas as instituições dos Estados-Membros participantes não obrigadas pela legislação nacional a notificar as autoridades competentes antes da nomeação de um membro do órgão de administração a:

⁹⁸ Secção sobre o contexto e fundamentos, ponto 49 e título VIII, ponto 174 das orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação (na versão em inglês).

- apresentar um questionário de avaliação da adequação e idoneidade e um *curriculum vitae* do proposto novo membro do órgão de administração, assim que exista uma intenção clara⁹⁹ de nomeação;
- indicar a data da nomeação e a data efetiva de início de funções;
- disponibilizar quaisquer outros documentos exigidos ao abrigo da legislação nacional, logo que estejam disponíveis.

Esta é já a prática para a maioria das instituições de crédito de grande dimensão dos Estados-Membros participantes. Permite ao BCE antecipar a sua avaliação e, sempre que possível, comunicar a sua decisão antes ou pouco depois de as pessoas nomeadas assumirem funções. Note-se que esta prática de supervisão não visa afastar a legislação nacional aplicável. Ao invés, estabelece modalidades práticas que envolvem as instituições, o BCE e as ANC.

Proporcionalidade e âmbito

A fim de garantir a proporcionalidade, o convite acima expresso limita-se:

- a propostas de novas nomeações do CEO e/ou de outros membros executivos do órgão de administração; e
- às instituições de crédito de maior dimensão nos Estados-Membros participantes, designadamente:
 - uma entidade supervisionada ao mais alto nível de consolidação de um grupo supervisionado significativo; ou
 - uma instituição de crédito com o maior valor total de ativos num grupo supervisionado significativo, se esta não for a entidade acima referida; ou
 - uma entidade supervisionada significativa que não faça parte de um grupo supervisionado significativo.

7.2 Tipos de decisão

Uma pessoa nomeada é considerada adequada e idónea, ou rejeitada. No entanto, para responder a certas preocupações, o BCE tem o poder de incluir em decisões positivas recomendações, condições e/ou obrigações. Se não for possível dar uma resposta apropriada a eventuais preocupações através destas medidas acessórias, é necessário tomar uma decisão negativa.

⁹⁹ Será esse o caso, por exemplo, se o órgão ou comissão relevante da instituição de crédito tiver tomado uma decisão neste sentido, mesmo se a decisão estiver sujeita à aprovação de outros órgãos ou a comentários por parte das autoridades competentes.

7.2.1 Prazos

É emitida uma decisão formal do BCE após cada avaliação da adequação e idoneidade dentro do prazo previsto na legislação nacional, se aplicável.

Sem prejuízo de qualquer prazo estabelecido na legislação nacional, as orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação estabelecem que o tempo necessário para adotar uma decisão não deve exceder quatro meses a contar da data em que a instituição de crédito apresenta o pedido ou a notificação.

7.2.2 Direito de audiência prévia

Se o BCE tencionar adotar uma decisão com um efeito negativo, ou seja, objetar à autorização solicitada, ou uma decisão positiva sujeita a determinadas disposições complementares¹⁰⁰, é concedido às partes interessadas (à entidade supervisionada e, quando relevante, à pessoa nomeada) o direito a serem ouvidas. Nesses casos, tanto a entidade supervisionada como, se pertinente, a pessoa nomeada, dispõem de, pelo menos, duas semanas para apresentar observações por escrito (ou solicitar uma audiência) nos termos do artigo 31.º, n.º 3, do Regulamento-Quadro do MUS.

Regra geral, o direito de audiência é exercido por escrito. As observações escritas têm de ser avaliadas pelo BCE e podem resultar em alterações da decisão final.

No entanto, o direito de audiência não é aplicável nos casos em que as condições ou obrigações tenham sido previamente acordadas com as partes interessadas (a entidade supervisionada e, quando relevante, a pessoa nomeada).

7.2.3 Decisão e notificação pelo BCE

Antes do processo formal de tomada de decisão, o BCE pode discutir informalmente com a entidade supervisionada a adequação e idoneidade das pessoas nomeadas em qualquer momento (sem prejuízo da obrigação da entidade supervisionada de avaliar as pessoas em causa).

A menos que sejam adotadas por delegação¹⁰¹, as decisões são aprovadas sob a forma de uma proposta do Conselho de Supervisão do BCE e submetidas subsequentemente ao Conselho do BCE para adoção ao abrigo do procedimento de não objeção.

¹⁰⁰ Essas disposições incluem todas as condições e obrigações, excetuando as relacionadas com a monitorização e o reporte.

¹⁰¹ De acordo com a Decisão (UE) 2017/935 do Banco Central Europeu, de 16 de novembro de 2016, sobre a delegação de poderes para a adoção de decisões relativas à adequação e idoneidade e a avaliação dos requisitos de adequação e idoneidade (BCE/2016/42) (JO L 141 de 1.6.2017, p. 21).

O processo de tomada de decisões do BCE em questões de supervisão é descrito em pormenor no *Manual de Supervisão do MUS*¹⁰².

O BCE notifica a entidade supervisionada da sua decisão final.

No caso de um pedido de autorização para exercício de um cargo suplementar de administrador não executivo, o BCE informa também a EBA sobre a sua decisão final¹⁰³.

7.3 Decisão positiva com condição

A imposição de condições permite emitir decisões positivas relativas à adequação e idoneidade condicionadas ao cumprimento de requisitos específicos impostos à entidade supervisionada e/ou à pessoa nomeada para preenchimento dos critérios de avaliação da adequação e idoneidade aplicáveis.

De acordo com o princípio da proporcionalidade, nas avaliações da adequação e idoneidade, o BCE tem de optar pela decisão menos intrusiva. Em comparação com uma decisão negativa, uma decisão com condições tem menor impacto reputacional e prejudicial para a entidade supervisionada e/ou a pessoa nomeada. Além disso, em algumas situações, o recurso à imposição de condições pode permitir ao BCE assegurar a adequação dos órgãos de administração, possibilitando, ao mesmo tempo, um conjunto suficientemente diversificado de pessoas nomeadas (por exemplo, possibilitando a entrada de novos profissionais no setor bancário), incentivando, assim, a inovação e processos corretos de tomada de decisões nas entidades supervisionadas.

7.3.1 Prática de supervisão

7.3.1.1 Utilização de condições

No âmbito de uma (re)avaliação da adequação e idoneidade, o BCE pode emitir uma decisão positiva sujeita a condições. Uma condição é um requisito imposto à entidade supervisionada (e que também pode ter implicações diretas para a pessoa nomeada), sem o qual seria emitida uma decisão negativa. O BCE só impõe uma condição, se tal for necessário para garantir que a pessoa nomeada satisfaz os critérios de avaliação da adequação e idoneidade. Uma decisão pode estabelecer uma ou mais condições.

O BCE só pode impor condições **se todas as circunstâncias a seguir enunciadas se verificarem**.

¹⁰² *Manual de Supervisão do MUS – Supervisão bancária europeia: funcionamento do MUS e abordagem prudencial*, março de 2018.

¹⁰³ Ver o artigo 91.º, n.º 6, da CRD.

a) **O BCE poderia adotar uma decisão negativa**

A base para o BCE impor uma condição numa decisão relativa à adequação e idoneidade prende-se com a pessoa nomeada não cumprir plenamente todos os requisitos de adequação e idoneidade, mas as deficiências serem consideradas fáceis de colmatar. Se a pessoa nomeada não cumprir a condição imposta, deixará, conseqüentemente, de ser considerada aprovada.

b) **A condição é bem definida e pode ser cumprida num prazo claramente fixado**

A condição é definida como um requisito concreto e específico, com um prazo claramente delimitado e, sempre que possível, é acordada com as partes interessadas (a entidade supervisionada e, quando relevante, a pessoa nomeada). O prazo para o cumprimento da condição deverá ser relativamente curto e, nos casos em que a pessoa nomeada já assumiu funções no órgão de administração, **idealmente não ultrapassar seis meses**. Se uma decisão impuser várias condições, estas podem ter prazos diferentes.

c) **O conteúdo da condição baseia-se nos critérios de avaliação estabelecidos na legislação nacional aplicável**

Nos termos do artigo 4.º, n.º 1, alínea e), e do artigo 4.º, n.º 3, do Regulamento do MUS, bem como no artigo 2.º, pontos 24 e 26, e no artigo 93.º do Regulamento-Quadro do MUS, o BCE tem o poder de tomar decisões positivas e negativas em avaliações da adequação e idoneidade, mesmo que a legislação nacional não exija uma decisão explícita. Por maioria de razão, o BCE tem o poder de impor condições em vez de recusar a autorização de uma pessoa nomeada e pode impor condições em situações em que a pessoa nomeada não preencha um ou mais dos critérios estabelecidos no artigo 91.º da CRD e tal como transpostos para a legislação nacional.

7.3.1.2 Tipos de condições

Uma condição pode ser imposta como condição prévia ou subsequente relativamente ao momento em que a decisão do BCE produz efeitos. No caso de condições subsequentes, o incumprimento do(s) requisito(s) imposto(s) (como condição) à entidade supervisionada e/ou à pessoa nomeada leva a que a decisão do BCE aprovada e notificada deixe de produzir efeitos jurídicos. Condições subsequentes não impedem a pessoa nomeada de assumir o cargo e, por conseguinte, não têm impacto nos procedimentos internos da instituição.

No caso de condições prévias, o incumprimento do(s) requisito(s) imposto(s) à entidade supervisionada e/ou à pessoa nomeada pela condição suspende os efeitos da decisão do BCE notificada até a condição ser cumprida. Isto significa que a pessoa nomeada não pode assumir o cargo na entidade supervisionada até que a condição seja cumprida.

Se uma decisão adotada ficar sujeita a uma condição, a entidade supervisionada terá de comunicar atempadamente ao BCE o cumprimento da condição. As modalidades dessa prestação da informação são especificadas na decisão do BCE.

7.3.1.3 Destinatários de uma condição

Em princípio, uma condição é dirigida à entidade supervisionada, como requerente no procedimento de supervisão. Pode, no entanto, ter impacto na pessoa nomeada em causa, que tem de tomar medidas ou abster-se de uma determinada ação.

7.3.1.4 Execução de condições

As condições devem ser suficientemente claras em relação ao que se espera da entidade supervisionada e/ou da pessoa nomeada (ver atrás), tendo, portanto, um carácter “autoexecutório”. Neste contexto, “autoexecutório” significa que a condição está redigida de modo a que a sua ocorrência possa ser facilmente monitorizada e verificada face aos requisitos estabelecidos na decisão do BCE, podendo, por conseguinte, ser estabelecida sem necessidade de uma nova decisão.

7.3.1.5 Incumprimento de uma condição

O incumprimento de uma condição significa que a aprovação do BCE não produz efeitos ou deixa de produzir efeitos.

Se a pessoa nomeada já estiver a exercer o cargo e se recusar a abandoná-lo, o BCE pode exercer os seus poderes de supervisão para a destituir do órgão de administração¹⁰⁴. Esta medida exige uma nova decisão do BCE específica.

7.4 Decisão positiva com obrigação

Uma decisão do BCE pode igualmente incluir uma obrigação de fornecer informação ou de tomar uma medida específica relativamente à adequação e idoneidade. Ao contrário de uma condição, o incumprimento de uma obrigação não afeta automaticamente a adequação e idoneidade da pessoa nomeada.

Se não for possível dar uma resposta apropriada a eventuais preocupações através destas medidas acessórias, será tomada uma decisão negativa.

¹⁰⁴ Tal baseia-se no poder, previsto no artigo 16.º, n.º 2, alínea m), do Regulamento do MUS, de “destituir, a qualquer momento, os membros dos órgãos de administração das instituições de crédito que não cumpram os requisitos previstos nos atos a que se refere o artigo 4.º, n.º 3, primeiro parágrafo” ou em poderes semelhantes ao abrigo da legislação nacional.

Entre os exemplos de obrigações, contam-se os seguintes:

- informar sobre processos judiciais pendentes;
- monitorizar o tempo que a pessoa nomeada consagra à entidade supervisionada;
- melhorar as políticas escritas em matéria de conflitos de interesses;
- reforçar a adequação coletiva.

7.5 Decisão positiva com recomendações ou expectativas

Se todos os requisitos de adequação e idoneidade tiverem sido cumpridos, mas tiver sido identificada uma questão a resolver, o BCE pode incluir recomendações ou definir expectativas na própria decisão relativa à adequação e idoneidade. A utilização destes instrumentos não vinculativos visa igualmente promover melhores práticas nas entidades supervisionadas e indicar melhorias desejáveis.

7.6 Outros tipos de poderes

7.6.1 Reavaliações e destituições

O poder para reavaliar a adequação e idoneidade de uma pessoa em qualquer momento está previsto no artigo 94.º do Regulamento-Quadro do MUS. O BCE pode incluir na sua decisão motivos específicos previsíveis, passíveis de resultar numa reavaliação. Além disso, nos termos do artigo 16.º, n.º 2, alínea m), do Regulamento do MUS, o BCE tem o poder de destituir a qualquer momento os membros dos órgãos de administração das instituições de crédito que não cumpram os requisitos previstos nos atos a que se refere o artigo 4.º, n.º 3, primeiro parágrafo, do Regulamento do MUS.

Para mais pormenores, consultar a secção 5.2.

8 Ligações úteis

[CRD¹⁰⁵](#) – estabelece os critérios de avaliação da adequação e idoneidade.

[Regulamento do MUS¹⁰⁶](#) – estabelece a competência do BCE para realizar avaliações.

[Regulamento-Quadro do MUS¹⁰⁷](#) – estabelece requisitos mais pormenorizados de avaliação da adequação e idoneidade.

[Orientações sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais \(EBA/GL/2017/12\)](#) – orientações conjuntas da ESMA e da EBA relativamente à interpretação das disposições da CRD referentes à adequação e idoneidade, onde são definidos critérios comuns para avaliar os conhecimentos, competências e experiência, a nível individual e coletivo, dos membros do órgão de administração, bem como a idoneidade, honestidade, integridade e independência de espírito dos membros do órgão de administração (incluindo titulares de funções essenciais).

[Anexo I – Modelo matricial para a avaliação da competência coletiva dos membros do órgão de administração](#) – matriz de adequação como instrumento de autoavaliação (identificada como uma boa prática nas orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação, sendo que o BCE partilha esta opinião).

[Orientações sobre governo interno \(EBA/GL/2017/11\)](#) – orientações da EBA que complementam as várias disposições da CRD em matéria de governação, tendo em conta o princípio da proporcionalidade. Especificam as funções, responsabilidades e a organização do órgão de administração, bem como a organização de instituições e grupos, incluindo a necessidade de criar estruturas transparentes que permitam fiscalizar todas as atividades e definam os requisitos de um modelo de três linhas de defesa e, em particular, as funções de gestão do risco, conformidade e auditoria.

[Report on declared time commitment of non-executive directors in the SSM](#), agosto de 2019 – um relatório sobre os resultados de um exercício de avaliação comparativa realizado pelo BCE sobre o tempo consagrado ao exercício do cargo declarado por administradores não executivos nos países da área do euro.

[Guia sobre riscos climáticos e ambientais – Expectativas prudenciais relacionadas com a gestão e a divulgação de riscos](#), novembro de 2020 – apresenta as expectativas prudenciais no que respeita ao papel do órgão de administração e ao quadro de governação em matéria de riscos climáticos e ambientais.

¹⁰⁵ Consultar os artigos 3.º, 74.º, 88.º, 91.º e 121.º, bem como os considerandos 55 a 60 da CRD.

¹⁰⁶ Consultar o artigo 4.º, n.º 1, alínea e), o artigo 6.º, n.º 4, os artigos 9.º, 10.º e 11.º e o artigo 16.º, n.º 2, alínea m), do Regulamento do MUS.

¹⁰⁷ Consultar os artigos 28.º, 29.º, 93.º, 94.º e 95.º do Regulamento-Quadro do MUS.

[Guia do BCE sobre facultades e opções previstas no direito da União](#), versão consolidada de novembro de 2016 – estabelece a política do BCE no que toca a disposições específicas relacionadas com sistemas de governo societário, nomeadamente a acumulação dos cargos de presidente do órgão de administração e de CEO e o exercício de um cargo suplementar de administrador não executivo.

[Manual de Supervisão do MUS – Supervisão bancária europeia: funcionamento do MUS e abordagem prudencial](#), março de 2018 – descreve a estrutura organizativa do MUS e define as metodologias, os processos e os procedimentos de supervisão bancária na área do euro.

[Basel Corporate governance principles for banks](#) – as orientações do Comité de Basileia de Supervisão Bancária baseiam-se nos princípios de governo das sociedades publicados pela Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE).

[Ligação ao novo modelo do BCE do questionário de avaliação da adequação e idoneidade](#)

[Ligação ao portal do IMAS](#) – o portal do IMAS, o sistema de gestão de informação (*Information Management System* – IMAS), permite às instituições de crédito supervisionadas pelo BCE comunicar dados relacionados com os processos de supervisão, acompanhar o seu estado e trocar informações com a autoridade de supervisão. As instituições de crédito significativas podem utilizar o portal do IMAS para enviar os seus pedidos de avaliação da adequação e idoneidade, acompanhar o estado dessas avaliações e trocar informações relacionadas com a autoridade de supervisão.

© Banco Central Europeu, 2022

Endereço postal 60640 Frankfurt am Main, Alemanha
Telefone +49 69 1344 0
Sítio Web www.bankingsupervision.europa.eu

Todos os direitos reservados. A reprodução para fins pedagógicos e não comerciais é permitida, desde que a fonte esteja identificada.

Para uma definição da terminologia específica, consultar o [glossário do MUS](#) (disponível apenas em inglês).