

EBA/GL/2017/12

21/03/2018

Orientações

sobre a avaliação da adequação dos
membros do órgão de administração e
dos titulares de funções essenciais

1. Obrigações de cumprimento e de comunicação

Natureza das presentes Orientações

1. As presentes Orientações são emitidas em conformidade com o artigo 16.º dos Regulamentos AES ¹. Nos termos do artigo 16.º, n.º 3 dos referidos regulamentos, as autoridades competentes e as instituições financeiras desenvolvem todos os esforços para dar cumprimento às Orientações.
2. As presentes Orientações estabelecem práticas de supervisão adequadas no âmbito do Sistema Europeu de Supervisão Financeira e relativas ao modo como a legislação da União deve ser aplicada. As autoridades competentes às quais as Orientações se apliquem devem dar cumprimento às mesmas, incorporando-as nas suas práticas de supervisão conforme se revele mais adequado (p. ex., alterando o seu quadro jurídico ou os seus processos de supervisão), nomeadamente nos casos em que as Orientações têm como principal destinatário as instituições.

Requisitos de comunicação

3. Nos termos do disposto no artigo 16.º, n.º 3 do Regulamento (UE) n.º 1093/2010, e do artigo 16.º, n.º 3 do Regulamento (UE) n.º 1095/2010, as autoridades competentes devem notificar a EBA e a ESMA sobre se dão ou tencionam dar cumprimento às presentes Orientações, ou, caso contrário, devem indicar as razões para o não cumprimento até 21.05.2018. Na ausência de qualquer notificação até ao referido prazo, a EBA e a ESMA considerarão que as autoridades competentes em causa não cumprem com as Orientações. As notificações devem ser efetuadas mediante o envio do formulário constante do sítio da Internet da EBA para o endereço compliance@eba.europa.eu, com indicação da referência «EBA/GL/2017/12», e mediante o envio do formulário constante do sítio da Internet da ESMA para o endereço managementbody.guidelines@esma.europa.eu, com indicação da referência [...]. As notificações devem ser efetuadas por pessoas devidamente autorizadas a notificar a situação de conformidade em nome das respetivas autoridades competentes. Qualquer alteração no que respeita à situação de cumprimento deve igualmente ser comunicada à EBA e à ESMA.

¹ ESMA - Regulamento (UE) n.º 1095/2010 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de novembro de 2010, que cria uma Autoridade Europeia de Supervisão (Autoridade Europeia dos Valores Mobiliários e dos Mercados), altera a Decisão n.º 716/2009/CE e revoga a Decisão 2009/77/CE da Comissão.

EBA - Regulamento (UE) n.º 1093/2010 do Parlamento Europeu e do Conselho de 24 de Novembro de 2010 que cria uma Autoridade Europeia de Supervisão (Autoridade Bancária Europeia), altera a Decisão n.º 716/2009/CE e revoga a Decisão 2009/78/CE da Comissão.

4. As notificações serão publicadas no sítio da Internet da EBA, em conformidade com o artigo 16.º, n.º 3 do Regulamento (UE) n.º 1093/2010, e no sítio da Internet da ESMA, em conformidade com o artigo 16.º, n.º 3 do Regulamento (UE) n.º 1095/2010.

2. Objeto, âmbito de aplicação e definições

Objeto

5. As presentes Orientações definem os requisitos de adequação dos membros dos órgãos de administração de instituições de crédito, empresas de investimento, empresas financeiras e empresas financeiras mistas e, em particular, em conformidade com o artigo 91.º, n.º 12 da Diretiva 2013/36/UE² e com o artigo 9.º, n.º 1, segundo parágrafo da Diretiva 2014/65/UE³, os conceitos de tempo suficiente consagrado ao exercício das funções; de honestidade, integridade e independência de espírito de um membro do órgão de administração; de conhecimentos, competências e experiência adequados do órgão de administração; e de recursos humanos e financeiros adequados afetos à iniciação e formação dos membros do órgão de administração. O conceito de diversidade a ter em conta para a seleção dos membros do órgão de administração é também especificado em conformidade com os artigos anteriormente referidos.
6. As Orientações também estabelecem requisitos relativos à adequação dos responsáveis pelas funções de controlo interno e do diretor financeiro (CFO) de instituições de crédito e de certas empresas de investimento, desde que não façam parte do órgão de administração, e, quando identificados numa abordagem com base no risco por tais instituições, de outros titulares de funções essenciais, como parte dos mecanismos de governação referidos nos artigos 74.º e 88.º da Diretiva 2013/36/UE e no artigo 9.º, n.ºs 3 e 6, e no artigo 16.º, n.º 2 da Diretiva 2014/65/UE, e relativos aos processos de avaliação, políticas e práticas de governação, incluindo o princípio da independência aplicável a certos membros do órgão de administração na sua função de fiscalização.

Destinatários

7. As presentes Orientações destinam-se às autoridades competentes, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 26) da Diretiva 2014/65/UE e do artigo 4.º, n.º 1, ponto 40) do Regulamento (UE) n.º 575/2013⁴, incluindo o Banco Central Europeu no âmbito das matérias relacionadas

² 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 e empresas de investimento, 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).

³ Diretiva 2014/65/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa aos mercados de instrumentos financeiros e que altera a Diretiva 2002/92/CE e a Diretiva 2011/61/UE (JO L 173 de 12.6.2014, p. 349).

⁴ 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 para as empresas de investimento e que altera o Regulamento (UE) n.º 648/2012 (JO L 176 de 27.6.2013, p. 1).

com as funções conferidas pelo Regulamento (UE) n.º 1024/2013⁵, às instituições de crédito definidas no artigo 4.º, n.º 1, ponto 1) do Regulamento UE n.º 575/2013, às companhias financeiras mistas definidas no artigo 4.º, n.º 1, ponto 21) do Regulamento (UE) n.º 575/2013 e às empresas de investimento definidas no artigo 4.º, n.º 1, ponto 1) da Diretiva 2014/65/UE.

Âmbito de aplicação

8. As autoridades competentes devem assegurar-se de que as instituições de crédito, as companhias financeiras mistas e as empresas de investimento referidas no n.º 7, bem como as companhias financeiras definidas no artigo 4.º, ponto 20) do Regulamento (UE) n.º 575/2013 cumprem com as presentes Orientações. Excepto quando diretamente especificado que a disposição em causa se refere às instituições CRD, as presentes Orientações são aplicáveis a todas as instituições definidas nas normas em questão.
9. As instituições CRD, definidas nas presentes Orientações, devem cumprir as presentes Orientações numa base individual, subconsolidada ou consolidada, incluindo as suas filiais não sujeitas às disposições da Diretiva 2013/36/UE, em conformidade com o artigo 109.º dessa diretiva.
10. As Orientações têm como objetivo abarcar todas as estruturas de administração e fiscalização existentes e não defendem uma estrutura em particular. As Orientações não interferem na atribuição geral de competências, em conformidade com o direito nacional das sociedades. Por conseguinte, devem ser aplicadas independentemente das estruturas de administração e fiscalização utilizadas (estruturas monistas e/ou dualistas e/ou outras estruturas) nos Estados-Membros. O órgão de administração, conforme definido no artigo 3.º, n.º 1, pontos 7) e 8) da Diretiva 2013/36/UE, deve ser entendido como tendo funções de gestão (executivas) e funções de fiscalização (não executivas)⁶.
11. Os termos «órgão de administração na sua função de gestão» e «órgão de administração na sua função de fiscalização» são utilizados ao longo das presentes Orientações sem se referirem a qualquer estrutura específica de governação, devendo a função de gestão (executiva) ou de fiscalização (não executiva) ser entendida como aplicável às entidades ou membros do órgão de administração e de fiscalização responsáveis por essa função em conformidade com a legislação nacional.
12. Nos Estados-Membros onde o órgão de administração delega, parcial ou totalmente, as funções executivas numa pessoa ou num órgão executivo interno (por ex., diretor executivo (CEO), equipa de gestão ou comissão executiva), as pessoas que desempenham tais funções executivas com base na referida delegação devem ser consideradas parte da função de gestão do órgão de administração. Para efeitos das presentes Orientações, qualquer referência ao órgão de administração na sua função de gestão deve ser considerada como incluindo

⁵ 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, 29.10.2013, p. 63).

⁶ Ver também o Considerando 56 da Diretiva 2013/36/UE

também os membros do órgão executivo ou o CEO, conforme definidos nas presentes Orientações, mesmo que não tenham sido propostos ou nomeados como membros formais do(s) órgão(s) de administração da instituição ao abrigo da legislação nacional.

13. Nos Estados-Membros onde algumas das responsabilidades atribuídas nas presentes Orientações ao órgão de administração incumbam diretamente aos acionistas, aos membros ou aos proprietários da instituição e não ao órgão de administração, as instituições devem assegurar-se de que tais responsabilidades e decisões conexas são exercidas, na medida do possível, em conformidade com as Orientações aplicáveis ao órgão de administração.
14. As definições de CEO, CFO e de titular de funções essenciais utilizadas nas presentes Orientações têm um carácter meramente funcional e não pretendem impor a nomeação de pessoas para essas funções ou a criação dos referidos cargos, a menos que tal seja estabelecido por legislação da UE ou nacional aplicável.

Definições

15. Salvo especificação em contrário, os termos utilizados e definidos na Diretiva 2013/36/UE, no Regulamento (UE) n.º 575/2013 e na Diretiva 2014/65/UE têm o mesmo significado nas presentes Orientações. Adicionalmente, para efeitos das presentes Orientações, aplicam-se as seguintes definições:

Instituições	As instituições de crédito definidas no artigo 4.º, n.º 1, ponto 1) do Regulamento UE n.º 575/2013, as companhias financeiras definidas no artigo 4.º, n.º 1, ponto 20) do Regulamento (UE) n.º 575/2013, as companhias financeiras mistas definidas no artigo 4.º, n.º 1, ponto 21) do Regulamento (UE) n.º 575/2013 e as empresas de investimento definidas no artigo 4.º, n.º 1, ponto 1) da Diretiva 2014/65/UE.
Instituição CRD	A instituição de crédito ou a empresa de investimento, na aceção do artigo 4.º n.º 1, pontos 1 e 2, respetivamente, do Regulamento (UE) n.º 575/2013.
Instituições CRD significativas	As instituições CRD referidas no artigo 131.º da Diretiva 2013/36/UE (instituições de importância sistémica global [G-SII] e outras instituições de importância sistémica [O-SII]) e, se for caso disso, outras instituições CRD ou, para efeitos do artigo 91.º da Diretiva 2013/36/UE, as companhias financeiras e companhias financeiras mistas, determinadas pela autoridade competente ou pela legislação nacional, com base numa avaliação da dimensão das instituições, da natureza e organização interna, da natureza, do âmbito de aplicação e da complexidade das suas atividades.

Instituições CRD cotadas	As instituições CRD cujos instrumentos financeiros são admitidos num mercado regulamentado, conforme referido na lista a ser publicada pela ESMA em conformidade com o artigo 56.º da Diretiva 2014/65/UE, em um ou mais Estados-Membros. ⁷
Pessoal	Todos os funcionários de uma instituição e das suas filiais no seu âmbito de consolidação, incluindo as filiais não sujeitas às disposições da Diretiva 2013/36/UE, e todos os membros dos seus órgãos de administração na sua função de gestão e de fiscalização.
Grupo	Uma empresa-mãe e todas as suas empresas filiais, conforme definidas no artigo 2.º, n.ºs 9 e 10 da Diretiva 2013/34/UE ⁸ .
Adequação	O grau em que se considera que um indivíduo dispõe de idoneidade bem como, de forma individual ou coletiva com outros indivíduos, de conhecimento, competências e experiência adequados para o desempenho das suas funções. A adequação abrange ainda a honestidade, a integridade e a independência de espírito de cada indivíduo e ainda a sua capacidade de dedicar tempo suficiente ao desempenho das funções que lhe são atribuídas.
Membro	Um membro do órgão de administração, proposto ou nomeado.
Diretor executivo (CEO)	A pessoa responsável pela gestão e coordenação da globalidade das operações de uma instituição.
Titulares defunções essenciais	<p>As pessoas que têm uma influência significativa na gestão da instituição, mas que não são membros do órgão de administração nem são CEO. Neste grupo, incluem-se os responsáveis pelas funções de controlo interno e o CFO, desde que não sejam membros do órgão de administração, e, quando identificados numa abordagem baseada no risco pelas instituições CRD, outros titulares de funções essenciais.</p> <p>Entre os outros titulares de funções essenciais podem incluir-se os responsáveis por linhas de negócio significativas, os gerentes de sucursais constituídas no</p>

⁷ Diretiva 2014/65/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa aos mercados de instrumentos financeiros e que altera a Diretiva 2002/92/CE e a Diretiva 2011/61/UE (JO L 173 de 12.6.2014, p. 349).

⁸ Diretiva 2013/34/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativa às demonstrações financeiras anuais, às demonstrações financeiras consolidadas e aos relatórios conexos de certas formas de empresas, que altera a Diretiva 2006/43/CE do Parlamento Europeu e do Conselho e revoga as Diretivas 78/660/CEE e 83/349/CEE do Conselho (JO L 182 de 29.6.2013, p. 19).

	<p>Espaço Económico Europeu/da Associação Europeia de Comércio Livre, os responsáveis por filiais estabelecidas em países terceiros e os responsáveis por outras funções internas.</p>
Responsáveis pelas funções de controlo interno	<p>As pessoas com o nível hierárquico mais elevado responsáveis pela gestão efetiva das operações diárias das funções independentes de gestão de riscos, de verificação de cumprimento (<i>compliance</i>) e de auditoria interna.</p>
Diretor financeiro (CFO)	<p>A pessoa responsável pela gestão global de todas as seguintes atividades: gestão de recursos financeiros, planeamento financeiro e reporte financeiro.</p>
Consolidação prudencial	<p>A aplicação dos requisitos prudenciais estabelecidos na Diretiva 2013/36/UE e no Regulamento (UE) n.º 575/2013 em base consolidada ou subconsolidada, nos termos da Parte I, Título II, Capítulo 2 do Regulamento (UE) n.º 575/2013. A consolidação prudencial inclui todas as filiais que são instituições ou instituições financeiras, na aceção do artigo 4.º, n.ºs 3 e 26 do Regulamento (UE) n.º 575/2013, respetivamente, podendo incluir ainda empresas de serviços auxiliares, na aceção do artigo 4.º, n.º 18 do referido regulamento, estabelecidas dentro ou fora da UE.</p>
Instituição CRD consolidante	<p>Uma instituição que é obrigada a cumprir os requisitos prudenciais com base na situação consolidada, em conformidade com a Parte I, Título II, Capítulo 2 do Regulamento (UE) n.º 575/2013.</p>
Diversidade	<p>A situação em que as características dos membros do órgão de administração, incluindo a sua idade, género, a origem geográfica e habilitações e experiência profissional, são de tal forma diversificadas que permitem ao referido órgão de administração obter várias perspetivas de uma mesma questão.</p>
Origem geográfica	<p>A região onde o indivíduo adquiriu o seu contexto cultural, as suas habilitações e a sua experiência profissional.</p>
Iniciação	<p>Uma iniciativa ou programa destinado a preparar um indivíduo para assumir um novo cargo específico enquanto membro do órgão de administração.</p>
Formação	<p>Qualquer iniciativa ou programa destinados a melhorar as competências, o conhecimento ou a competência</p>

	geral dos membros do órgão de administração, numa base contínua ou <i>ad-hoc</i> .
Acionista	Uma pessoa que detém ações de uma instituição ou, dependendo da forma jurídica da instituição, outros proprietários ou membros da instituição.
Cargo de administração	Um cargo enquanto membro do órgão de administração de uma instituição ou de outra entidade jurídica. Se o órgão de administração, dependendo da forma jurídica da entidade, for constituído por uma só pessoa, esse cargo também será contabilizado como cargo de administração.
Cargo de administração não executivo	Um cargo em que a pessoa é responsável pelo controlo e acompanhamento da tomada de decisões de gestão, sem deveres executivos numa entidade.
Cargo de administração executivo	Um cargo em que a pessoa é responsável pela administração efetiva do negócio da entidade.

3. Implementação

Data de aplicação

16. As presentes Orientações são aplicáveis a partir de 30 de junho de 2018.

Disposições transitórias

17. As instituições devem aplicar as Orientações sobre a avaliação inicial da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais no que diz respeito às pessoas nomeadas antes da data de aplicação das Orientações e, o mais tardar, durante a reavaliação referida no número 155. As instituições devem aplicar as Orientações sobre a iniciação e formação dos membros do órgão de administração nos mesmos prazos fixados para a reavaliação.
18. As autoridades competentes não devem implementar o Título VIII sobre a avaliação inicial da adequação dos membros recém-nomeados do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais em relação às pessoas nomeadas antes da data de aplicação das presentes Orientações.

Revogação

19. As Orientações da EBA sobre a avaliação da aptidão dos membros do órgão de administração e de quem desempenha funções essenciais (EBA GL 2012/06) são revogadas com efeitos a partir de 30 de junho de 2018.

4. Orientações

Título I - Aplicação do princípio da proporcionalidade

20. O princípio da proporcionalidade visa fazer corresponder de forma consistente os mecanismos de governação ao perfil de riscos e modelo de negócios da instituição, tendo em conta o cargo sujeito a avaliação, de modo a que os objetivos dos requisitos regulamentares sejam efetivamente alcançados.
21. Durante o processo de desenvolvimento e implementação das políticas e processos estabelecidos nas presentes Orientações, as instituições devem ter em conta a sua dimensão, organização interna e ainda a natureza, escala e complexidade das suas atividades. As instituições significativas devem dispor de políticas e processos mais sofisticados, enquanto as instituições de pequena dimensão e menos complexas podem implementar políticas e processos mais simples. Tais políticas e processos devem, contudo, assegurar a conformidade com os critérios definidos nas presentes Orientações para a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais, bem como a necessidade de ter em conta a questão da diversidade aquando do recrutamento de membros para o órgão de administração e de disponibilizar recursos suficientes para a sua iniciação e formação.
22. Todos os membros do órgão de administração e titulares de funções essenciais devem, em qualquer circunstância, gozar de idoneidade e atuar com honestidade e integridade, e todos os membros do órgão de administração devem agir com independência de espírito independentemente da dimensão e organização interna da instituição e da natureza, âmbito e complexidade das suas atividades, bem como dos deveres e responsabilidades do cargo específico, incluindo a participação em comités do órgão de administração.
23. Para efeitos de aplicação do princípio da proporcionalidade e com vista a assegurar a devida implementação dos requisitos em matéria de governação previstos na Diretiva 2013/36/UE e na Diretiva 2014/65/UE que são especificados nestas Orientações, as instituições e autoridades competentes devem levar em linha de conta os seguintes critérios:
- a. a dimensão da instituição em termos do balanço total, dos ativos de clientes detidos ou geridos e/ou do volume de transações processadas pela instituição ou respetivas filiais no âmbito da consolidação prudencial;
 - b. a forma jurídica da instituição, inclusive se a instituição faz parte de um grupo e, em caso afirmativo, a avaliação da proporcionalidade realizada pelo grupo;
 - c. se a instituição está ou não cotada em bolsa;

- d. o tipo de atividades autorizadas e de serviços prestados pela instituição (ver também o Anexo I da Diretiva 2013/36/UE e o Anexo I da Diretiva 2014/65/UE);
- e. a implementação geográfica da instituição e a dimensão das operações em cada jurisdição;
- f. o modelo de negócio e a estratégia empresarial subjacente, a natureza e a complexidade das atividades empresariais e a estrutura organizacional da instituição;
- g. a estratégia de risco, a apetência para o risco e o perfil de risco concreto da instituição, considerando também o resultado da avaliação anual da adequação dos fundos próprios;
- h. a autorização das instituições CRD para utilizar modelos internos para a determinação dos requisitos de fundos próprios;
- i. o tipo de clientes⁹; e
- j. a natureza e complexidade dos produtos, contratos ou instrumentos oferecidos pela instituição.

Título II – Âmbito de aplicação das avaliações de adequação pelas instituições

1. Avaliação da adequação individual dos membros do órgão de administração, realizada pela instituição

24. No cumprimento do requisito disposto no artigo 91.º, n.º 1 da Diretiva 2013/36/UE, as instituições devem assegurar-se da adequação individual e permanente dos membros do órgão de administração e devem avaliar ou reavaliar a sua adequação, em particular:
- a. quando solicitam autorização para iniciar a atividade;
 - b. em caso de alterações materiais na composição do órgão de administração, incluindo:
 - i. nomeação de novos membros para o órgão de administração, incluindo em resultado de uma aquisição direta ou indireta ou de um

⁹ A Diretiva 2014/65/UE define os termos «cliente» no artigo 4.º, n.º 1, ponto 9), «cliente profissional» no artigo 4.º, n.º 1, ponto 10) e «cliente não profissional» no artigo 4.º, n.º 1, ponto 11). O Considerando 103 da Diretiva 2014/65/UE também especifica que as contrapartes elegíveis serão consideradas como agindo como clientes, conforme descrito no artigo 30.º da mesma diretiva.

aumento de uma participação qualificada numa instituição¹⁰. Esta avaliação deve ser limitada aos novos membros nomeados;

- ii. recondução de membros do órgão de administração, se os requisitos do cargo se tiverem alterado ou se o membro for nomeado para um cargo diferente no seio do órgão de administração. Esta avaliação deve ser limitada aos membros cujos cargos tenham sofrido alterações e à análise dos aspetos relevantes, tendo em conta quaisquer requisitos adicionais relativos ao cargo;

- c. numa base contínua, em conformidade com os números 28 e 29.

25. A avaliação inicial e contínua da adequação individual dos membros do órgão de administração é da responsabilidade das instituições, sem prejuízo da avaliação realizada pelas autoridades competentes para fins de supervisão.

26. As instituições devem avaliar, em particular, se os membros:

- a. possuem idoneidade suficiente;
- b. possuem conhecimentos, competências e experiência suficientes para o desempenho das suas funções;
- c. têm condições para agir com honestidade, integridade e independência de espírito que lhes permitam avaliar e desfiar efetivamente as decisões do órgão de administração e outras decisões relevantes de gestão, quando necessário, e fiscalizar e monitorizar efetivamente o processo de tomada de decisões em matéria de gestão;
- d. têm condições para consagrar tempo suficiente ao exercício das respetivas funções na instituição e, no caso de a instituição ser significativa, se a limitação do número de cargos prevista no artigo 91.º, n.º 3 da Diretiva 2013/36/UE está a ser cumprida.

27. Quando é efetuada uma avaliação para um cargo específico, a avaliação de conhecimentos, competências e experiência suficientes, bem como do tempo disponível para o desempenho do cargo, deve ter em conta as funções desse mesmo cargo específico. O nível e a natureza de conhecimentos, competências e da experiência suficientes exigidos a um membro do órgão de administração na sua função de gestão pode diferir daqueles exigidos a um membro

¹⁰ Consultar os projetos de NTR ao abrigo do artigo 7.º, n.º 4, da Diretiva 2014/65/UE e os projetos de NTE ao abrigo do artigo 7.º, n.º 5, da Diretiva 2014/65/UE, relativamente aos procedimentos para a concessão e recusa de pedidos de autorização de empresas de investimento disponíveis no sítio Internet da ESMA. Consultar também os projetos de NTE sobre os procedimentos e formas de aquisições e aumentos de participações qualificadas em instituições de crédito e empresas de investimento, respetivamente, disponíveis nos sítios Internet da EBA e da ESMA: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> e https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

do órgão de administração na sua função de fiscalização, em particular se tais funções forem atribuídas a órgãos diferentes.

28. As instituições devem monitorizar continuamente a adequação dos membros do órgão de administração, de modo a identificar, à luz de qualquer novo facto relevante, as situações em que deve ser realizada uma reavaliação da sua adequação. Deve ser realizada uma reavaliação em particular nos casos seguintes:

- a. quando existirem preocupações relativas à adequação individual ou coletiva dos membros do órgão de administração;
- b. caso se verifique um impacto material na idoneidade de um membro do órgão de administração, ou da instituição, incluindo os casos em que os membros não cumprem a política de conflito de interesses da instituição;
- c. como parte da revisão dos mecanismos de governo interna pelo órgão de administração;
- d. em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afetar materialmente a adequação dos membros do órgão de administração.

29. As instituições devem também reavaliar o tempo disponível de um membro do órgão de administração para o desempenho das suas funções se esse mesmo membro assumir um cargo adicional ou começar a desempenhar novas atividades relevantes, incluindo de natureza política.

30. As instituições devem basear as suas avaliações de adequação nas noções definidas no Título III, tendo em conta a diversidade do órgão de administração conforme especificada no Título V, e devem implementar uma política e procedimentos de adequação definidos, respetivamente, nos Títulos VI e VII.

2. Avaliação da adequação coletiva do órgão de administração realizada pela instituição

31. No cumprimento do requisito disposto no artigo 91.º, n.º 7 da Diretiva 2013/36/UE, as instituições devem assegurar-se, a todo o momento, de que o órgão de administração dispõe, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados para compreender as atividades da instituição, nomeadamente os principais riscos.

32. As instituições devem avaliar ou reavaliar a adequação coletiva do órgão de administração, em particular nas seguintes situações:

- a. quando solicitam autorização para iniciar a atividade;

- b. em caso de alterações materiais na composição do órgão de administração, incluindo:
 - i. a nomeação de novos membros para o órgão de administração, incluindo em resultado de uma aquisição direta ou indireta ou de um aumento de uma participação qualificada numa instituição¹¹;
 - ii. recondução de membros do órgão de administração, se os requisitos do cargo se tiverem alterado ou se o membro for nomeado para um cargo diferente no seio do órgão de administração;
 - iii. se um membro nomeado ou reconduzido deixar de ser membro do órgão de administração.
 - c. numa base contínua, em conformidade com o número 33.
33. As instituições devem reavaliar a adequação coletiva dos membros do órgão de administração, em particular, nos seguintes casos:
- a. quando existir uma alteração material do modelo de negócio da instituição, da apetência para o risco ou da estratégia ou estrutura ao nível individual ou de grupo;
 - b. como parte da revisão dos mecanismos de governo interno pelo órgão de administração;
 - c. em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afetar materialmente a adequação coletiva do órgão de administração.
34. No âmbito das reavaliações da adequação coletiva, as instituições devem focar a sua avaliação nas mudanças relevantes ocorridas nas atividades empresariais, nas estratégias e no perfil de risco da instituição e ainda na distribuição de funções no seio do órgão de administração, avaliando também o seu efeito nos requisitos de conhecimentos, competências e experiência coletivos aplicáveis ao órgão de administração.
35. As instituições devem basear as suas avaliações de adequação nas noções definidas no Título III e devem implementar uma política e procedimentos de adequação nos termos estabelecidos nos Títulos VI e VII.
36. A avaliação inicial e contínua da adequação coletiva do órgão de administração é da responsabilidade das instituições. Quando a avaliação é também levada a cabo pelas autoridades competentes para efeitos de supervisão, a responsabilidade de avaliar e garantir a adequação coletiva do órgão de administração continua a pertencer às instituições.

¹¹ Ver nota de rodapé n.º 17.

3. Avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais realizada pela instituições CRD

37. Se, por um lado, todas as instituições se devem certificar de que o seu pessoal consegue desempenhar adequadamente as funções que lhes são atribuídas, por outro lado, as instituições CRD devem assegurar-se especificamente de que os titulares de funções essenciais, a todo o momento, possuem suficiente idoneidade, atuam com honestidade e integridade e possuem conhecimentos, competências e experiência suficientes para o cargo, avaliando os requisitos supracitados, em particular:

- a. quando solicitam uma autorização;
- b. quando nomeiam novos titulares de funções essenciais, incluindo em resultado de uma aquisição direta ou indireta ou de um aumento de uma participação qualificada numa instituição;
- c. quando necessário, em conformidade com o número 38.

38. As instituições CRD devem monitorizar continuamente a idoneidade, a honestidade, a integridade, os conhecimentos, as competências e a experiência dos titulares de funções essenciais de modo a identificar, à luz de qualquer novo facto relevante, as situações em que deve ser realizada uma reavaliação da sua adequação. Deve ser realizada uma reavaliação em particular nos casos seguintes:

- a. quando existirem preocupações relativamente à sua adequação;
- b. caso se verifique um impacto material na idoneidade do indivíduo;
- c. como parte da revisão dos mecanismos de governo interno pelo órgão de administração;
- d. em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afetar materialmente a adequação do indivíduo.

39. A avaliação da idoneidade, da honestidade, da integridade, dos conhecimentos, das competências e da experiência dos titulares de funções essenciais deve basear-se nos mesmos critérios aplicados à avaliação dos requisitos de adequação dos membros do órgão de administração. Na avaliação dos conhecimentos, das competências e da experiência, devem ser consideradas as funções e responsabilidades do cargo específico.

40. A avaliação inicial e contínua da adequação dos titulares de funções essenciais é da responsabilidade das instituições. Nos casos em que a avaliação de alguns titulares de funções essenciais é também levada a cabo pelas autoridades competentes para efeitos de supervisão, a responsabilidade de avaliar e garantir a adequação dos referidos titulares de funções essenciais continua a pertencer às instituições.

Título III – Noções de adequação enunciadas no artigo 91.º, n.º 12 da Diretiva 2013/36/UE

4. Noção de disponibilidade um membro do órgão de administração

41. As instituições devem avaliar se o membro do órgão de administração é capaz de consagrar tempo suficiente ao exercício das suas funções e responsabilidades, aí se incluindo a compreensão da atividade da instituição, dos seus principais riscos e das implicações da atividade e da estratégia de risco. Se a pessoa desempenhar um cargo numa instituição significativa, essa avaliação deverá incluir uma análise para garantir que a limitação do número máximo de cargos prevista no artigo 91.º, n.º 3 da Diretiva 2013/36/UE ou no artigo 9.º, n.º 2 da Diretiva 2014/65/UE, conforme aplicável, está a ser cumprida.
42. Os membros devem ainda ser capazes de desempenhar as suas funções em períodos de aumento significativo da atividade, nomeadamente durante um processo de reestruturação, deslocalização da instituição, aquisição, fusão ou tomada de controlo ou em situações de crise ou de dificuldades significativas numa ou mais das suas operações, tendo em conta que, nesses períodos, poderá ser necessário dedicar mais tempo à atividade do que em períodos normais.
43. Ao avaliarem a disponibilidade de um membro, as instituições devem ter em consideração, pelo menos, o seguinte:
 - a. o número de cargos em empresas financeiras e não financeiras exercidos simultaneamente por esse membro, tendo em conta possíveis sinergias quando se tratem de cargos exercidos no mesmo grupo, incluindo situações de representação de pessoas coletivas ou de substituição de um membro do órgão de administração.
 - b. a dimensão, a natureza, o âmbito e a complexidade das atividades da entidade onde o membro exerce um cargo e, em particular, se a entidade é ou não uma entidade exterior à UE;
 - c. a localização geográfica do membro e o tempo de deslocação necessário para o desempenho das suas funções;
 - d. o número de reuniões agendadas para o órgão de administração;
 - e. os cargos exercidos simultaneamente por esse membro em organizações que não prossigam objetivos predominantemente comerciais;
 - f. quaisquer reuniões a realizar, em particular, com autoridades competentes ou com outros agentes internos ou externos fora do calendário oficial de reuniões do órgão de administração;

- g. a natureza do cargo específico e as responsabilidades do membro, incluindo funções específicas tais como as de CEO, de presidente ou de presidente ou membro de um comité, independentemente de o membro exercer ou não um cargo executivo, e a necessidade de esse membro participar em reuniões em empresas referidas na alínea a) e na instituição;
 - h. outras atividades externas de natureza profissional ou política e quaisquer outras funções e atividades relevantes, dentro ou fora do setor financeiro e dentro ou fora da UE;
 - i. ações de iniciação e formação necessárias;
 - j. quaisquer outras funções relevantes do membro que as instituições considerem necessário ter em conta para avaliar a disponibilidade de um membro; e
 - k. os padrões de referência disponíveis para aferir a disponibilidade, incluindo os padrões de referência fornecidos pela EBA¹².
44. As instituições devem registar, por escrito, as funções, as responsabilidades e as capacidades exigidas para o desempenho dos vários cargos no seio do órgão de administração, bem como o tempo que cada um deles exige, tendo em conta também a necessidade de consagrar tempo suficiente para ações de iniciação e formação. Para este efeito, as instituições mais pequenas e menos complexas podem diferenciar o tempo necessário para o exercício da função apenas entre cargos executivos e não executivos.
45. Os membros do órgão de administração devem ser informados do tempo que se prevê que seja necessário para o exercício das suas funções. As instituições poderão exigir que o membro confirme ter a devida disponibilidade de tempo para consagrar ao exercício do cargo em questão.
46. As instituições devem assegurar-se de que os membros do órgão de administração consagram tempo suficiente ao exercício das suas funções. A preparação para reuniões, a assiduidade e o envolvimento ativo dos membros nas reuniões do órgão de administração são todos indicadores de disponibilidade.
47. As instituições devem ainda ter em conta o impacto da ausência prolongada de membros do órgão de administração na sua avaliação da disponibilidade de outros membros do órgão de administração.
48. As instituições devem ter registos de todos os cargos externos de natureza profissional e política exercidos pelos membros do órgão de administração. Tais registos devem ser atualizados sempre que o membro notifique a instituição de uma alteração ou sempre que a instituição tome, de outra forma, conhecimento de tal alteração. Nos casos em que a ocorrência de alterações nos cargos exercidos possa resultar numa redução do tempo que o

¹² Os valores referentes ao ano 2015 estão incluídos em Anexo à avaliação de impacto das presentes Orientações.

membro do órgão de administração tem disponível para o exercício das suas funções, a instituição deve reavaliar a disponibilidade do referido membro para o desempenho do cargo.

5. Cálculo do número de cargos

49. Além do requisito de consagração de tempo suficiente ao exercício das suas funções, os membros do órgão de administração que exercem o cargo de administrador numa instituição significativa devem cumprir a limitação do número de cargos estabelecida no artigo 91.º, n.º 3 da Diretiva 2013/36/UE.
50. Para efeitos do artigo 91.º, n.º 3 da Diretiva 2013/36/UE, sempre que um cargo de administrador envolva simultaneamente responsabilidades executivas e não executivas, o mesmo deve ser considerado um cargo executivo.
51. Sempre que o exercício de diversos cargos seja contado como o desempenho de um único cargo, conforme descrito no artigo 91.º, n.º 4 da Diretiva 2013/36/UE e previsto nos números 52 a 57, esse único cargo de administrador deve contar como um cargo executivo se incluir, pelo menos, um cargo de administrador executivo. Caso contrário, deve contar como único cargo de administrador não executivo.
52. Em conformidade com o artigo 91.º, n.º 4, alínea a) da Diretiva 2013/36/UE, todos os cargos de administrador exercidos no mesmo grupo contam como um único cargo de administração.
53. Em conformidade com o artigo 91.º, n.º 4, alínea b), subalínea ii) da Diretiva 2013/36/UE, todos os cargos de administrador exercidos em empresas nas quais a instituição detenha uma participação qualificada, mas que não sejam filiais incluídas no mesmo grupo, contam como um único cargo de administração. O referido cargo de administração em empresas onde a instituição detenha participações qualificadas conta como um cargo de administração único e distinto, ou seja, o cargo de administração exercido na instituição e o único cargo de administração exercido nas empresas onde a instituição detém uma participação qualificada contam, em conjunto, como dois cargos de administração.
54. Sempre que várias instituições do mesmo grupo detenham participações qualificadas, os cargos de administração em todas essas empresas em que se detenham participações devem contar como um cargo de administração único e distinto, tendo em conta a situação consolidada (com base no perímetro contabilístico da consolidação). O referido cargo de administração em empresas em que a instituição detenha participações qualificadas conta como um cargo de administração único e distinto, ou seja, o único cargo de administração que engloba os cargos de administração exercidos em entidades pertencentes ao mesmo grupo e o único cargo de administração único que engloba os cargos de administração exercidos em todas as empresas onde as instituições do grupo detém uma participação qualificada contam, em conjunto, como dois cargos de administração.

55. Sempre que um membro do órgão de administração exerça cargos de administração em grupos ou empresas distintos, todos os cargos de administração exercidos sob o mesmo sistema de proteção institucional, conforme referido no artigo 91.º, n.º 4, alínea b), subalínea i) da Diretiva 2013/36/UE, contam como um único cargo de administração. Se a aplicação do artigo 91.º, n.º 4, alínea b), subalínea i) da Diretiva 2013/36/UE, relativo à contagem dos cargos de administração exercidos sob o mesmo sistema de proteção institucional, resultar num número de cargos únicos de administração superior ao resultante da aplicação do previsto no artigo 91.º, n.º 4, alínea a), relativo à contagem de cargos de administração únicos no mesmo grupo, deve ser aplicado o número de cargos de administração inferior (por ex., se os cargos de administração forem exercidos em dois grupos, em ambos os casos em empresas que sejam membros do mesmo sistema de proteção institucional e que não sejam membros desse mesmo sistema, apenas devem ser contados dois cargos de administração).
56. Cargos exercidos em entidades que não prossigam objetivos predominantemente comerciais não devem ser contabilizados para efeitos do cálculo de cargos de administração previsto no artigo 91.º, n.º 3 da referida diretiva. Contudo, tais atividades devem ser consideradas para avaliar a disponibilidade do membro em causa.
57. Incluem-se nas entidades que não prosseguem objetivos predominantemente comerciais, entre outras,:
- a. instituições de beneficência;
 - b. outras organizações sem fins lucrativos; e
 - c. empresas criadas com a única finalidade de gerir os interesses económicos privados dos membros do órgão de administração ou dos seus familiares, desde que não exijam uma gestão corrente por parte do membro do órgão de administração.

6. Conhecimentos, competências e experiência adequados

58. Os membros do órgão de administração devem ter um entendimento atualizado da atividade da instituição e dos seus riscos, de forma proporcional às responsabilidades assumidas. Tal inclui uma compreensão adequada das áreas pelas quais o membro, apesar de não ser direta e individualmente responsável, é coletivamente responsável com os restantes membros do órgão de administração.
59. Os membros do órgão de administração devem ter um bom entendimento dos mecanismos de governação da instituição, das respetivas funções e responsabilidades e, se aplicável, da estrutura do grupo e dos eventuais conflitos de interesse que possam daí resultar. Os membros do órgão de administração devem ter capacidade de contribuir para a

implementação de uma cultura, de valores empresariais e de um comportamento adequados no órgão de administração e na instituição¹³.

60. Neste contexto, a avaliação da adequação dos conhecimentos, das competências e da experiência deve ter em conta:

- a. as funções e responsabilidades do cargo, bem como as capacidades necessárias para o seu desempenho;
- b. o conhecimento e as competências obtidas através do ensino, da formação e da experiência prática;
- c. a experiência prática e profissional obtida em cargos anteriores; e
- d. os conhecimentos e competências adquiridos e demonstrados pela conduta profissional do membro do órgão de administração.

61. Para avaliar adequadamente as competências dos membros do órgão de administração, as instituições devem considerar utilizar a lista não exaustiva de competências relevantes constante do Anexo II das presentes Orientações, tendo em conta as funções e responsabilidades do cargo ocupado pelo membro do órgão de administração.

62. Deve ser também considerado o nível e o perfil da qualificação do membro e a sua relação com serviços bancários e financeiros ou com outros domínios relevantes. De um modo geral, pode considerar-se que os cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira, da tecnologia da informação e dos métodos quantitativos podem ser considerados pertinentes para o setor dos serviços financeiros.

63. A avaliação não se limita ao grau académico do membro ou à evidência de permanência de um determinado tempo numa instituição. Deve ser realizada uma análise mais aprofundada da experiência prática do membro, uma vez que os conhecimentos e competências adquiridos em cargos anteriores dependem da natureza, dimensão e complexidade das atividades da empresa em causa, bem como das funções que esse membro exerceu.

64. Na avaliação dos conhecimentos, das competências e da experiência de um membro do órgão de administração, merece especial atenção a experiência teórica e prática em matéria de:

- a. banca e mercados financeiros;
- b. requisitos legais e enquadramento regulamentar;

¹³ Ver também as Orientações da EBA sobre governo interno: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- c. planeamento estratégico e compreensão da estratégia ou do plano de negócios de uma instituição e da sua execução;
 - d. gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição);
 - e. contabilidade e auditoria;
 - f. avaliação da eficácia dos mecanismos de uma instituição, criação de uma governação, fiscalização e controlos eficazes; e
 - g. interpretação da informação financeira de uma instituição, identificação das principais questões com base nessa informação e dos controlos e medidas apropriados.
65. Os membros do órgão de administração, no exercício da sua função de gestão, devem ter experiência prática e profissional suficiente em cargo de gestão durante um período suficientemente longo. Embora os cargos de curta duração possam ser considerados como parte da avaliação, tais cargos não são, por si só, suficientes para pressupor que esse membro tem uma experiência suficiente. Na avaliação da experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores deve ser dada particular atenção:
- a. à natureza do cargo de gestão exercido e o seu nível hierárquico;
 - b. ao tempo de serviço;
 - c. à natureza e complexidade da atividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
 - d. o âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades do membro;
 - e. os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo;
 - f. o número de subordinados.
66. os membros do órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização, devem ser capaz de desafiar de forma construtiva as decisões e fiscalizar eficazmente a função de gestão. Os conhecimentos, as competências e a experiência adequados para o desempenho da função de fiscalização podem ter sido adquiridos no exercício de funções académicas ou administrativas relevantes ou através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

7. Critérios de adequação coletiva

67. O órgão de administração deve ser capaz de, em termos coletivos, compreender as atividades da instituição, incluindo os principais riscos a que está exposta. Salvo indicação em contrário nesta secção, estes critérios devem ser aplicados separadamente ao órgão de administração, no exercício da sua função de gestão, e ao órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização.
68. Os membros do órgão de administração devem, coletivamente, ser capazes de tomar decisões adequadas considerando o modelo empresarial, a apetência para o risco, a estratégia e os mercados em que a instituição opera.
69. Os membros do órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização, devem, coletivamente, ser capazes de desfiar e fiscalizar eficazmente as decisões do órgão de administração, no exercício da sua função de gestão.
70. Todas as áreas de conhecimento exigidas para o exercício das atividades da instituição devem ser cobertas pelo órgão de administração coletivamente, com um nível de profundidade suficiente entre os membros do órgão de administração. Deve existir um número suficiente de membros com conhecimentos em cada área para que as decisões possam ser discutidas. Os membros do órgão de administração devem, coletivamente, dispor das competências necessárias para apresentar as suas opiniões e influenciar o processo de tomada de decisão do órgão de administração.
71. A composição do órgão de administração deve refletir os conhecimentos, as competências e a experiência necessários ao cumprimento das suas obrigações. Tal implica que, coletivamente, o órgão de administração tenha um entendimento adequado das áreas das quais os seus membros são coletivamente responsáveis, bem como as competências para gerir e supervisionar efetivamente a instituição, incluindo os aspetos seguintes:
- a. a atividade da instituição e os principais riscos a que está exposta;
 - b. cada uma das principais atividades da instituição;
 - c. as áreas relevantes de competência setorial/financeira, incluindo mercados financeiros e de capitais, solvabilidade e modelos;
 - d. contabilidade e reportes financeiros;
 - e. gestão de riscos, *compliance* e auditoria interna;
 - f. tecnologia de informação e segurança;
 - g. mercados locais, regionais e globais, se aplicável;
 - h. o enquadramento jurídico e regulamentar;
 - i. competências e experiência de gestão;

- j. a capacidade de planejar estrategicamente;
- k. a gestão de grupos (inter)nacionais e riscos relacionados com a estrutura dos grupos, se aplicável.

72. Se, por um lado, o órgão de administração no exercício das suas funções de gestão deve possuir coletivamente um nível elevado de competências de gestão, o órgão de administração no exercício das suas funções de fiscalização deve coletivamente possuir um nível suficiente de competências de gestão para organizar as suas tarefas de forma eficaz e ser capaz de compreender e desafiar as práticas de gestão aplicadas e as decisões tomadas pelo órgão de administração no exercício das suas funções de gestão.

8. Idoneidade, honestidade e integridade

73. Considera-se que um membro do órgão de administração goza de idoneidade, de honestidade e integridade se não existirem elementos objetivos e comprováveis que sugiram o contrário, em particular com base na informação disponível relevante sobre os fatores ou situações indicados nos números 74 a 78. A avaliação da idoneidade, da honestidade e da integridade deve considerar também o efeito cumulativo de incidentes menores na reputação do membro em causa.

74. Sem prejuízo dos direitos fundamentais, na avaliação da idoneidade, da honestidade e da integridade devem ser tidos em conta quaisquer registos criminais ou administrativos relevantes, considerando o tipo de condenação ou acusação, o papel do indivíduo envolvido, a sanção aplicada, a fase do processo judicial alcançada e eventuais medidas de reabilitação aplicadas. Devem ser tidos em consideração as circunstâncias específicas, incluindo as atenuantes, a gravidade de qualquer infração ou ação administrativa ou de supervisão pertinente, o tempo decorrido desde a infração, a conduta do membro desde a data da infração ou da ação, bem como a relevância que tal infração ou ação reveste para o desempenho das funções do membro. Quaisquer registos criminais ou administrativos devem ser tidos em conta tendo em consideração os prazos de prescrição aplicáveis na legislação nacional.

75. Sem prejuízo da presunção de inocência aplicável aos processos penais e de outros direitos fundamentais, na avaliação da idoneidade, da honestidade e da integridade devem ser considerados, pelo menos, os seguintes fatores:

- a. quaisquer condenações ou acusações em curso por infrações penais, nomeadamente:
 - i. infrações previstas nas normas que regem a atividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários e seguradora ou que regem os mercados de valores mobiliários ou os instrumentos financeiros ou meios de pagamento,

incluindo a legislação em matéria de branqueamento de capitais, corrupção, manipulação de mercado, ou abuso de informação privilegiada e usura;

- ii. infrações por atos de desonestidade, fraude ou crime financeiro;
- iii. infrações fiscais; e
- iv. outras infrações previstas na legislação em matéria de sociedades, falência, insolvência ou proteção dos consumidores;

- b. outras medidas relevantes, presentes ou passadas, aplicadas por quaisquer entidades reguladoras ou profissionais devido ao incumprimento de disposições relevantes que regem a atividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários ou seguradora.

76. As investigações em curso devem ser tidas em conta caso resultem de processos judiciais ou administrativos ou de outras investigações regulamentares semelhantes, salvaguardando o respeito pelos direitos fundamentais¹⁴.

77. São tidas em conta as seguintes situações relativamente ao desempenho profissional passado e presente e à solidez financeira de um membro do órgão de administração no que se refere ao eventual impacto das mesmas na sua idoneidade, integridade e honestidade:

- 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 pelo membro ou em que este tenha tido ou tenha atualmente uma participação ou influência significativa, tendo especialmente em conta quaisquer processos de falência/insolvência ou liquidação, bem como se e em que medida o membro contribuiu para a situação que conduziu a tais processos;
- c. declaração de falência/insolvência pessoal; e
- d. sem prejuízo da presunção de inocência, quaisquer ações cíveis, processos administrativos ou criminais, grandes investimentos ou exposições e empréstimos contratados, na medida em que possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira do membro ou das entidades detidas ou geridas por ele ou nas quais o membro tenha uma participação significativa.

78. Um membro do órgão de administração deve reger-se por padrões elevados de integridade e honestidade. Pelo menos os seguintes fatores devem ser também tidos em consideração na avaliação da idoneidade, da honestidade e da integridade:

¹⁴ Em conformidade com a Convenção Europeia dos Direitos do Homem e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- a. qualquer evidência de que o membro não agiu de forma transparente, aberta e cooperante nas suas relações com as autoridades competentes;
- b. recusa, revogação, retirada ou remoção de qualquer registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional;
- c. as razões que motivaram um despedimento ou a destituição de um cargo de confiança no âmbito de uma relação fiduciária, ou situação similar, ou um convite à demissão ou renúncia de tal cargo; e
- d. proibição, pela autoridade competente, de agir como membro de um órgão de administração, incluindo como gerente de uma empresa ou instituição; e
- e. qualquer outra evidência que sugira que as ações do membro não seguem os mais elevados padrões de conduta.

9. Independência de espírito e membros independentes

9.1 Interação entre a independência de espírito e o princípio de ser independente

79. Ao avaliarem a independência dos membros, as instituições devem estabelecer uma distinção entre a noção de «independência de espírito», aplicável a todos os membros do órgão de administração de uma instituição, e o princípio de «ser independente», exigido a certos membros do órgão de administração de uma instituição CRD no exercício da sua função de fiscalização. Os critérios aplicáveis à avaliação da «independência de espírito» e do princípio de «ser independente» são estabelecidos na secção 9.2 e na secção 9.3, respetivamente.
80. A «independência de espírito» é um padrão de conduta que se revela sobretudo em discussões e tomadas de decisão no seio do órgão de administração, sendo exigível a cada membro do órgão de administração, independentemente de o mesmo ser ou não considerado «independente» na aceção da secção 9.3. Todos os membros do órgão de administração devem desempenhar ativamente as suas funções e ser capazes de tomar decisões e analisar situações de forma sólida, objetiva e independente durante o exercício das suas funções e responsabilidades.
81. Por «ser independente» entende-se que um membro do órgão de administração na sua função de fiscalização não tem qualquer tipo de relação ou ligação presente ou passada com a instituição CRD ou com os seus gestores que possa influenciar a sua capacidade de formular juízos objetivos e equilibrados e reduzir a sua capacidade de tomar decisões de forma independente. O facto de um membro do órgão de administração ser considerado «independente» não significa que lhe seja automaticamente atribuída a característica de «independência de espírito», pois poderá não reunir as competências comportamentais necessárias.

9.2 Independência de espírito

82. Ao avaliar a independência de espírito referida no número 80, as instituições devem avaliar se todos os membros do órgão de administração possuem:

- a. as capacidades comportamentais necessárias, incluindo:
 - i. coragem, convicção e força para avaliar contestar desafiar efetivamente as decisões propostas por outros membros do órgão de administração;
 - ii. ser capaz de questionar os membros do órgão de administração no exercício das suas funções de gestão; e
 - iii. ser capaz de resistir ao «pensamento de grupo».
- b. conflitos de interesse que criem obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objetiva.

83. Ao avaliar as competências comportamentais de um membro referidas no número 82, alínea a), deve ser tido em conta o seu comportamento passado e presente, em especial na instituição em causa.

84. Ao avaliar a existência de conflitos de interesses referida no número 82, alínea b), as instituições devem identificar os conflitos de interesses reais ou potenciais, em conformidade com a política de conflitos de interesses da instituição¹⁵ e avaliar a materialidade dos mesmos. Devem ser tidas em conta, pelo menos, as seguintes situações passíveis de gerar conflitos de interesses reais ou potenciais:

- a. interesses económicos (por ex., ações, outros direitos patrimoniais e afiliações, participações e outros interesses económicos em clientes comerciais, direitos de propriedade intelectual, empréstimos concedidos pela instituição a empresas detidas por membros do órgão de administração);
- b. relações pessoais ou profissionais com os titulares de participações qualificadas na instituição;
- c. relações pessoais ou profissionais com pessoal da instituição ou entidades incluídas no âmbito da consolidação prudencial (por ex., familiares próximos);

¹⁵ Ver também as Orientações da EBA sobre governo interno relativamente à política de conflitos de interesses aplicável ao pessoal.

- d. outros cargos e cargos desempenhados num passado recente (por ex., cinco anos);
 - e. relações pessoais ou profissionais com agentes externos relevantes (por ex., estar associado a fornecedores, consultores ou outros prestadores de serviços relevantes);
 - f. pertença a um organismo ou titularidade de um organismo ou entidade com conflitos de interesses;
 - g. influência política ou relações políticas.
85. Qualquer conflito de interesses real ou potencial ao nível do órgão de administração deve ser adequadamente comunicado, discutido, documentado, decidido e devidamente gerido pelo órgão de administração, ou seja, devem ser tomadas as medidas de mitigação necessárias. Os membros do órgão de administração devem abster-se de votar em quaisquer questões relativamente às quais tenham um conflito de interesses¹⁶.
86. As instituições devem informar as autoridades competentes sempre que identifiquem um conflito de interesses que possa afetar a independência de espírito de um membro do órgão de administração, incluindo informação sobre as medidas de mitigação adotadas.
87. Ser acionista, proprietário ou membro de uma instituição, ter contas pessoais e empréstimos ou utilizar serviços da instituição ou de qualquer outra entidade incluída no âmbito de consolidação não deve, por si só, ser considerado como algo que afete a independência de espírito de um membro do órgão de administração.

9.3 Membros independentes do órgão de administração na sua função de fiscalização de uma instituição CRD

88. No que diz respeito às instituições CRD, é considerada uma boa prática que o órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização, seja composto por membros independentes, na aceção do número 81, e membros não independentes.
89. Na determinação do número suficiente de membros independentes deve atender-se ao princípio da proporcionalidade. Os membros que atuam em representação de funcionários no órgão de administração não devem ser tidos em conta para a determinação do número suficiente de membros independentes do órgão de administração no exercício da sua função de fiscalização. Sem prejuízo de quaisquer requisitos adicionais impostos pela legislação nacional, aplica-se o seguinte:

¹⁶ Ver também as Orientações da EBA sobre governo interno relativamente à política de conflitos de interesses aplicável ao pessoal.

- a. as seguintes instituições CRD devem ter um órgão de administração na sua função de fiscalização que inclua um número suficiente de membros independentes:
 - i. instituições CRD significativas;
 - ii. instituições CRD cotadas em bolsa.
 - b. As instituições CRD que não são significativas nem estão cotadas em bolsa devem, em princípio, ter pelo menos um membro independente no órgão de administração no exercício da sua função de fiscalização. Contudo, as autoridades competentes podem não exigir administradores independentes caso se tratem de:
 - i. instituições CRD totalmente detidas por uma instituição CRD, em particular quando a filial estiver localizada no mesmo Estado-Membro que a instituição-mãe CRD;
 - ii. instituições CRD não significativas que são empresas de investimento.
90. No âmbito da responsabilidade geral do órgão de administração, os membros independentes devem desempenhar um papel fundamental na melhoria dos mecanismos de controlo e equilíbrio das instituições CRD, melhorando a fiscalização do processo de tomada de decisão ao nível da gestão e garantindo que:
- a. os interesses de todas as partes interessadas, incluindo dos acionistas minoritários, são devidamente considerados nas discussões e tomadas de decisão do órgão de administração. Os membros independentes podem também ajudar a reduzir ou compensar o domínio indevido exercido por membros individuais do órgão de administração que representam um grupo ou uma categoria específica de partes interessadas;
 - b. os processos de tomada de decisão não são dominados por nenhum indivíduo ou pequeno grupo de membros; e
 - c. os conflitos de interesses entre a instituição, as suas unidades de negócio, outras entidades incluídas no perímetro contabilístico da consolidação e partes interessadas externas, incluindo clientes, são adequadamente geridos.
91. Sem prejuízo do previsto no número 92, nas seguintes situações presume-se que um membro do órgão de administração de uma instituição CRD, no exercício da sua função de fiscalização, é considerado não «independente»:
- a. o membro exerce ou exerceu um cargo de membro do órgão de administração, na sua função de gestão, numa instituição incluída no âmbito da consolidação prudencial, a menos que não tenha ocupado um cargo dessa natureza nos últimos 5 anos;

- b. o membro é um acionista de controlo da instituição CRD, definido com base nas situações referidas no artigo 22.º, n.º 1 da Diretiva 2013/34/UE, ou representa os interesses de um acionista de controlo, incluindo nos casos em que o acionista é um Estado-Membro ou outro organismo público;
- c. o membro tem uma relação significativa de natureza financeira ou comercial com a instituição CRD,
- d. o membro é funcionário de um acionista de controlo da instituição CRD, ou tem qualquer outro tipo de ligação com o mesmo;
- e. o membro está ao serviço de uma entidade incluída no âmbito da consolidação, exceto se satisfeitas as seguintes condições cumulativas:
 - i. o membro não pertence aos quadros hierarquicamente superiores das instituições, os quais reportam diretamente ao órgão de administração;
 - ii. o membro foi eleito para a função de fiscalização no âmbito de um sistema de representação dos trabalhadores e a legislação nacional garante um nível de proteção adequado contra o despedimento abusivo e outras formas de tratamento injusto;
- f. o membro assumiu um cargo hierarquicamente superior numa instituição CRD ou noutra entidade incluída no âmbito da consolidação prudencial, reportando diretamente apenas ao órgão de administração, e não passou um período mínimo de 3 anos entre a cessação desse cargo e a entrada no órgão de administração;
- g. o membro tem sido, nos últimos três anos, um responsável com funções importantes num conselheiro profissional relevante, um auditor externo ou um consultor relevante da instituição CRD ou de outra entidade incluída no âmbito da consolidação prudencial, ou um funcionário de qualquer outra forma associado significativamente ao serviço fornecido;
- h. o membro é ou foi, no último ano, um fornecedor relevante ou um cliente relevante da instituição CRD ou de outra entidade incluída no âmbito da consolidação prudencial ou teve outra relação comercial relevante, ou é um quadro superior ou está de qualquer outra forma associado, direta ou indiretamente, a um fornecedor, cliente ou entidade comercial relevante com uma relação comercial significativa;
- i. para além da remuneração pelo seu cargo e da remuneração pela atividade em conformidade com a alínea e), o membro recebe comissões significativas ou outros benefícios da instituição CRD ou de outra entidade incluída no âmbito da consolidação prudencial;

- j. o membro foi membro do órgão de administração da entidade em causa durante 12 anos consecutivos, ou mais;
 - k. o membro é um familiar próximo de um membro do órgão de administração, no exercício da sua função de gestão, da instituição CRD ou de outra entidade incluída no âmbito da consolidação prudencial ou de uma pessoa nas situações referidas nas alíneas a) a h).
92. O simples facto de satisfazer uma ou mais condições enunciadas no número 91 não é suficiente para qualificar automaticamente um membro como não independente. Nos casos em que um membro se encontra em uma ou mais das situações referidas no número 91, a instituição CRD poderá demonstrar à autoridade competente que o membro deve, ainda assim, ser considerado «independente». Para tal, a instituição CRD deve ser capaz de justificar à autoridade competente os motivos pelos quais considera que a capacidade do membro de formular juízos objetivos e equilibrados e de tomar decisões de forma independente não é afetada pela situação.
93. Para efeitos do número 92, as instituições CRD devem ter em conta que o simples facto de ser acionista de uma instituição CRD, de ter contas pessoais ou empréstimos ou de usar outros serviços, excepto nos casos explicitamente referidos na presente secção, não devem levar a que o membro seja considerado não independente, desde que se mantenham num limiar *de minimis* adequado. Tais relações devem ser tidas em conta para a gestão de conflitos de interesses, em conformidade com as Orientações da EBA sobre o governo interno.

Título IV – Recursos humanos e financeiros para formação dos membros do órgão de administração

10. Definição dos objetivos das ações de iniciação e formação

94. As instituições devem providenciar ações de iniciação destinadas aos membros do órgão de administração, por forma a ajudá-los a compreender a estrutura, o modelo de negócio, o perfil de risco e os mecanismos de governação da instituição, bem como o papel dos membros em cada dos desses aspetos. As instituições devem ainda providenciar programas de formação relevantes de carácter geral e, se adequado, específicos. A formação também deve sensibilizar os membros para as vantagens da diversidade no órgão de administração e na instituição. As instituições devem atribuir recursos suficientes às ações de iniciação e formação dos membros do órgão de administração, em termos individuais e coletivos.
95. Todos os novos membros-nomeados para o órgão de administração devem receber a informação fundamental no prazo máximo de 1 mês após assumirem o cargo, e as ações de iniciação devem ficar concluídas no prazo de 6 meses.

96. Nos casos em que um membro nomeado do órgão de administração deva satisfazer um aspeto particular dos requisitos de conhecimentos e competências, as ações de iniciação e formação para esse membro devem preencher a lacuna identificada dentro de um período de tempo razoável, se possível antes da assunção do cargo ou, em alternativa, o mais rapidamente possível após a assunção do cargo. Em todo o caso, o membro deve satisfazer todos os requisitos de conhecimentos e competências enunciados na secção 6 no prazo máximo de 1 ano após a assunção do cargo. Se adequado, a instituição deve estabelecer um calendário para a realização das ações necessárias e informar as autoridades competentes. Os membros do órgão de administração devem manter e aprofundar os conhecimentos e competências necessários ao cumprimento das suas responsabilidades.

11. Política de iniciação e formação

97. As instituições devem implementar políticas e procedimentos de iniciação e formação destinadas aos membros do órgão de administração. A política deve ser adotada pelo órgão de administração.

98. Os recursos humanos e financeiros canalizados para ações de iniciação e formação devem ser suficientes para alcançar os objetivos da iniciação e formação e para assegurar que o membro está apto a desempenhar as funções propostas e a cumprir os requisitos necessários para esse efeito. Ao definir os recursos humanos e financeiros necessários para implementar políticas e procedimentos eficazes de iniciação e formação dos membros do órgão de administração, a instituição deve ter em conta os parâmetros de referência relevantes da indústria que se encontrem disponíveis, por exemplo relacionados com os orçamentos e dias destinados a formação, incluindo os resultados comparativos fornecidos pela EBA.¹⁷

99. As políticas e procedimentos de iniciação e formação podem fazer parte de uma política geral de adequação e devem, no mínimo, definir:

- a. objetivos de iniciação e formação para o órgão de administração, distintos para a função de gestão e para a função de fiscalização se aplicável. Tal deve também incluir, se aplicável, os objetivos de iniciação e formação para cargos específicos, de acordo com as suas responsabilidades específicas e envolvimento nos comités.
- b. as responsabilidades pelo desenvolvimento de um programa de formação detalhado;
- c. os recursos humanos e financeiros disponibilizados pela instituição para ações de iniciação e formação, tendo em conta o número de sessões de iniciação e formação, o seu custo e quaisquer tarefas administrativas relacionadas com as mesmas, de

¹⁷ O anexo à avaliação do impacto das presentes Orientações inclui os resultados comparativos da EBA (dados de 2015) relativos aos recursos e aos dias de formação proporcionados pelas instituições.

modo a assegurar a ministração das ações de iniciação e formação em conformidade com a política instituída;

- d. um processo claro que permita a qualquer membro do órgão de administração solicitar ações de iniciação ou formação.
100. No desenvolvimento da política, o órgão de administração ou o comité de nomeações, se existente, deve ter em conta os contributos provenientes da função de recursos humanos e da função responsável pela orçamentação e organização da formação, bem como das funções de controlo interno relevantes, se adequado.
101. As instituições devem ter implementado um processo para identificação das áreas em que é necessária formação, quer para o órgão de administração na sua globalidade, quer para os membros individuais do órgão de administração. As áreas comerciais e as funções internas relevantes, incluindo as funções de controlo interno, devem ser envolvidas, conforme adequado, no desenvolvimento dos conteúdos dos programas de iniciação e formação.
102. As políticas e procedimentos, bem como os planos de formação, devem ser permanentemente atualizados, tendo em conta mudanças de governação, mudanças estratégicas, novos produtos e outras mudanças relevantes, bem como alterações à legislação aplicável e aos desenvolvimentos do mercado.
103. As instituições devem dispor de um processo de avaliação que lhes permita rever a implementação e qualidade das ações de iniciação e formação e assegurar a conformidade com as políticas e procedimentos de iniciação e formação.

Título V –Diversidade no órgão de administração

12. Objetivos da política de diversidade

104. Em conformidade com o artigo 91.º, n.º 10 da Diretiva 2013/36/UE, todas as instituições devem ter e implementar uma política de promoção da diversidade no seio do órgão de administração, de modo a promover uma composição diversificada. Tal deve procurar obter um vasto leque de qualidades e competências no recrutamento de membros para o órgão de administração, com vista a obter uma variedade de perspetivas e experiências e favorecer a independência das opiniões e a solidez das tomadas de decisão no seio do órgão de administração.
105. A política de diversidade deve ter em conta, pelo menos, os seguintes aspetos de diversidade: as habilitações e antecedentes experiência profissional, o género, a idade e, em particular para as instituições com atividade internacional, a origem geográfica, a menos que a inclusão da origem geográfica seja ilegal nos termos da legislação do Estado-Membro. A

política de diversidade aplicável às instituições significativas deve incluir um objetivo quantitativo para a representação do género sub-representado no órgão de administração. As instituições significativas devem quantificar a participação pretendida do género sub-representado e estabelecer um prazo adequado para o cumprimento dos objetivos definidos e a forma como os mesmos vão ser alcançados. Os objetivos devem ser definidos para o órgão de administração como um todo, mas podem ser discriminados para as funções de gestão e de fiscalização, se o órgão de administração for suficientemente numeroso. Em todas as outras instituições, em particular com um órgão de administração constituído por menos de 5 membros, o objetivo pode ser expresso de forma qualitativa.

106. Ao definirem os objetivos de promoção da diversidade, as instituições devem ter em conta os resultados das análises comparativas das práticas em matéria de diversidade publicadas pelas autoridades competentes, pela EBA ou por outros órgãos ou organizações internacionais relevantes¹⁸.
107. A política de promoção da diversidade pode incluir a representação dos trabalhadores no órgão de administração, de modo a acrescentar um conhecimento prático e a experiência diária do funcionamento interno da instituição.
108. As instituições significativas devem ainda documentar, como parte da revisão anual da composição do órgão de administração, a sua conformidade com os objetivos e metas traçados. Caso se verifique o incumprimento de qualquer objetivo ou meta de promoção da diversidade, a instituição significativa deve documentar os motivos desse incumprimento, as medidas a adotar e o período de tempo em que tal deve ocorrer, de modo a assegurar que os referidos objetivos e metas serão cumpridos.
109. De modo a facilitar o recrutamento de um leque diversificado de candidatos para os cargos no órgão de administração, as instituições devem implementar uma política de promoção da diversidade destinada ao pessoal, incluindo aspetos de planeamento de carreira e medidas destinadas a assegurar a igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

Título VI – Política de adequação e mecanismos de governo

13. Política de adequação

110. Nos termos do artigo 88.º, n.º 1 da Diretiva 2013/36/UE, o órgão de administração de uma instituição define, fiscaliza e é responsável pela implementação dos sistemas de governo que garantem a gestão efetiva e prudente da instituição. Além disso, de acordo com o artigo 9.º, n.º 3 da Diretiva 2014/65/UE, o órgão de administração de uma empresa de investimento tal como definido na mesma diretiva (empresa DMIF) define, supervisiona e é responsável pela

¹⁸ Ver também o relatório da EBA sobre a análise comparativa das práticas em matéria de diversidade: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>

implementação dos sistemas de governo de modo a promover a integridade do mercado e os interesses dos clientes. Tal significa que a política de adequação da instituição deve ser harmonizada com o quadro geral de governo interno, com a cultura empresarial e a apetência para o risco da instituição, e que os processos implementados ao abrigo da política devem ser plenamente executados conforme previsto. Tal significa também que o órgão de administração da instituição deve adotar (sem prejuízo de qualquer requisitos de aprovação dos acionistas) e manter uma política de avaliação da adequação dos membros do órgão de administração.

111. A política de adequação deve incluir ou fazer referência à política de promoção da diversidade, de modo a garantir que a questão da diversidade é tida em conta no recrutamento de novos membros.
112. Quaisquer alterações à política de adequação devem também ser aprovadas pelo órgão de administração, sem prejuízo de eventuais requisitos de aprovação pelos acionistas. Deve ainda ser conservada toda a documentação relativa à adoção da política, bem como a quaisquer alterações à mesma (por ex. nas atas das respetivas reuniões).
113. A política deve ser elaborada de forma clara, bem documentada e transparente para todo o pessoal da instituição. Ao desenvolver a política, o órgão de administração poderá solicitar e ter em conta os contributos de outros comités internos, em particular do comité de nomeações, se existente, e de outras funções internas, tais como as áreas legais, de recursos humanos ou de controlo.
114. As funções de controlo interno¹⁹ devem contribuir eficazmente para o desenvolvimento da política de adequação em conformidade com o papel de cada uma. A função de verificação de cumprimento deve analisar a forma como a política de adequação afeta o cumprimento, por parte da instituição, da legislação, regulamentos, políticas e procedimentos internos e deve reportar todos os riscos de conformidade e questões de incumprimento identificados ao órgão de administração.
115. A política deve incluir princípios para a seleção, monitorização e plano de sucessão dos seus membros e para a recondução dos membros em funções e deve estabelecer, pelo menos, o seguinte:
 - a. o processo de seleção, nomeação e recondução, o plano de sucessão dos membros do órgão de administração e o procedimento interno aplicável para efeitos de avaliação da adequação dos membros, incluindo a função responsável por prestar apoio à avaliação (por ex., os recursos humanos).
 - b. os critérios a adotar na avaliação, entre os quais se devem incluir os critérios de adequação estabelecidos nas presentes Orientações;

¹⁹ Ver também as Orientações da EBA sobre governo interno: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- c. a forma como a política de diversidade aplicável aos membros do órgão de administração das instituições significativas e o objetivo de representação do género sub-representado no órgão de administração devem ser tidos em conta no processo de seleção;
 - d. o canal de comunicação com as autoridades competentes; e
 - e. a forma como a avaliação deve ser documentada.
116. As instituições CRD devem ainda incluir na sua política de adequação os processos de seleção e nomeação dos titulares de funções essenciais. A política de adequação poderá identificar, de acordo com uma abordagem baseada no risco, os cargos que podem ser considerados pelas instituições CRD como envolvendo o desempenho de funções essenciais, para além dos responsáveis pelas funções de controlo interno e o CFO, quando não sejam membros do órgão de administração.
117. O órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização, e o comité de nomeações, se existente, devem monitorizar a eficácia da política de adequação da instituição e rever a sua conceção e implementação. Quando adequado, o órgão de administração deve alterar a política de modo a ter em conta as recomendações efetuadas pelo comité de nomeações, se existente, e pela função de auditoria interna.

14. A política de adequação num contexto de grupo

118. Em conformidade com o artigo 109, n.ºs 2 e 3 da Diretiva 2013/36/UE, as instituições CRD consolidantes devem garantir a implementação e o cumprimento, em todas as filiais incluídas no âmbito da consolidação prudencial (incluindo aquelas que não são abrangidas pela referida diretiva), de uma política de grupo para a avaliação da adequação de todos os membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais.
119. A política deve ser adaptada à situação específica das instituições CRD que fazem parte do grupo e às filiais incluídas no âmbito da consolidação prudencial, que não são elas próprias abrangidas pela Diretiva 2013/36/UE. Os organismos ou funções competentes da instituição CRD consolidante e das suas filiais devem interagir e trocar informações no âmbito do processo de avaliação da adequação, quando adequado.
120. A instituição CRD consolidante deve assegurar-se de que a avaliação da adequação cumpre todos os requisitos específicos de qualquer jurisdição relevante. Relativamente às instituições e entidades de um grupo localizado em mais do que um Estado-Membro, a instituição CRD consolidante deve assegurar-se de que a política de grupo tem em conta as diferenças das normas de direito das sociedades e de outros requisitos regulamentares nacionais.

121. As instituições CRD consolidantes devem assegurar-se de que as filiais estabelecidas em países terceiros e que se encontram incluídas no âmbito da consolidação prudencial implementam de forma consistente a política de grupo de forma a cumprir os requisitos dispostos nos artigos 74.º, 88.º e 91.º da Diretiva 2013/36/UE, desde que tal não seja ilegal nos termos da legislação do país terceiro.
122. Os requisitos da Diretiva 2013/36/UE em matéria de adequação e as presentes Orientações são aplicáveis às instituições CRD, independentemente do facto de as mesmas poderem ser filiais de uma instituição-mãe num país terceiro. Sempre que uma filial na UE de uma instituição-mãe de um país terceiro for uma instituição CRD consolidante, o âmbito da consolidação prudencial não inclui o nível da instituição-mãe situada no país terceiro nem outras filiais diretas dessa instituição-mãe. A instituição CRD consolidante deve assegurar que a política de grupo da instituição-mãe num país terceiro é tida em consideração na sua própria política, desde que tal seja compatível com os requisitos estabelecidos na legislação nacional ou europeia relevante, incluindo as presentes Orientações.
123. O órgão de administração das filiais sujeitas à Diretiva 2013/36/UE deve adotar e implementar uma política de adequação ao nível individual que seja consistente com as políticas estabelecidas em base consolidada ou subconsolidada, de maneira a cumprir todos os requisitos específicos estabelecidos ao abrigo da legislação nacional.

15. Comité de nomeações e respetivas funções²⁰

124. As instituições significativas devem ter um comité de nomeações que cumpra as responsabilidades que lhe incumbem e que possua os recursos previstos no artigo 88.º, n.º 2 da Diretiva 2013/36/UE.
125. Os membros do comité de nomeações devem possuir, em termos coletivos, os conhecimentos, as competências e a experiência relacionados com a atividade da instituição, de modo a serem capazes de avaliar a composição adequada do órgão de administração, recomendando, inclusive, candidatos para o preenchimento de vagas no órgão de administração.
126. Caso não se tenha constituído um comité de nomeações, o órgão de administração na sua função de fiscalização deverá assumir todas as responsabilidades previstas no artigo 88.º, n.º 2, primeiro parágrafo da alínea a) e alíneas b) a d) da Diretiva 2013/36/UE, e possuir os recursos adequados para esse fim. Caso não se tenha constituído um comité de nomeações, a avaliação referida no artigo 88.º, n.º 2, alíneas b) e c) da referida Diretiva deverá ser levada a cabo, pelo menos, a cada 2 anos.
127. O comité de nomeações, se constituído, e o órgão de administração na sua função de fiscalização, conforme adequado, devem ter acesso a toda a informação necessária para

²⁰ Relativamente à composição e às tarefas dos comités, ver também as Orientações da EBA sobre governo interno: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

exercerem as suas funções e poder envolver, sempre que necessário, as funções de controlo interno relevantes e outras funções internas competentes.

128. Em conformidade com o artigo 88.º, n.º 2, último subparágrafo, da Diretiva 2013/36/UE, se, nos termos do direito nacional, o órgão de administração não tiver competência no processo de seleção e nomeação de qualquer dos seus membros, não se aplica a presente secção.

16. Composição do órgão de administração e nomeação e sucessão dos seus membros

129. Sem prejuízo do direito das sociedades nacional, o órgão de administração deve possuir um número adequado de membros e uma composição adequada, devendo ainda ser nomeado por um período de tempo adequado. As propostas de recondução devem ser apresentadas apenas depois de considerados os resultados da avaliação relativa ao desempenho do membro durante o último mandato.
130. Todos os membros do órgão de administração devem ser considerados adequados. Sem prejuízo da possibilidade de haver membros eleitos por e em representação dos trabalhadores, o órgão de administração deve identificar e selecionar membros qualificados e experientes e assegurar um plano de sucessão adequado para o órgão de administração, que esteja em linha com todos os requisitos legais relativos à composição, nomeação ou sucessão do órgão de administração.
131. Sem prejuízo do direito de nomeação de membros que assiste aos acionistas, no processo de recrutamento de membros para o órgão de administração, o órgão de administração na sua função de fiscalização, ou, se constituído, o comité de nomeações, devem contribuir ativamente para a seleção dos candidatos a vagas ocorridas no órgão em causa, em colaboração com os recursos humanos, e devem ainda:
- a. elaborar uma descrição das funções e competências necessárias para um determinado cargo;
 - b. avaliar o equilíbrio dos conhecimentos, das competências e da experiência do órgão de administração;
 - c. avaliar o tempo que se estima necessário para o exercício da função; e
 - d. ter em conta os objetivos da política de promoção da diversidade.
132. A decisão de recrutamento deve, sempre que possível, ter em conta uma breve lista com uma pré-seleção de candidatos adequados, que leve em conta os objetivos de diversidade estabelecidos na política de promoção da diversidade da instituição e os requisitos previstos no Título V das presentes Orientações. A decisão deve ter em conta o facto de que um órgão

de administração mais diversificado promove a contestação construtiva e a discussão assente em pontos de vista diferentes. As instituições não devem, contudo, recrutar membros para o órgão de administração com o único objetivo de aumentar a diversidade em detrimento do funcionamento e da adequação do órgão de administração em termos coletivos, nem a expensas da adequação dos membros individuais do órgão de administração.

133. Os membros do órgão de administração devem estar cientes da cultura, dos valores, dos comportamentos e da estratégia associados à instituição em causa e ao respetivo órgão de administração, se possível, antes de assumirem o seu cargo.
134. Sem prejuízo do direito dos acionistas de nomearem e substituírem em bloco todos os membros do órgão de administração, no estabelecimento de um plano de sucessão para os seus membros, o órgão de administração deve assegurar a continuidade dos processos de tomada de decisão e, na medida do possível, prevenir a substituição de um número alargado de membros em simultâneo. O plano da sucessão deve estabelecer os planos, políticas e processos da instituição para lidar com ausências ou saídas súbitas ou inesperadas de membros do órgão de administração, incluindo medidas transitórias relevantes. O plano de sucessão também deve ter em conta os objetivos e metas definidos na política de promoção da diversidade da instituição.

Título VII – Avaliação da adequação pelas instituições

17. Requisitos comuns de avaliação da adequação individual e coletiva dos membros do órgão de administração

135. Salvo disposição em contrário nas Orientações, o órgão de administração na sua função de fiscalização ou, se constituído, o comité de nomeações, deve certificar-se de que as avaliações da adequação individual e coletiva dos membros do órgão de administração são realizadas antes da nomeação dos mesmos. Podem entrar em contacto com outros comités (por ex., comité de riscos e auditoria) e funções internas (por ex., funções de recursos humanos, jurídica ou de controlo). O órgão de administração na sua função de fiscalização deve ser responsável pela determinação das avaliações finais de adequação.
136. Em derrogação do número 135, as avaliações de adequação coletiva e individual podem ser realizadas após a nomeação dos membros nos casos a seguir expostos para os quais a instituição apresente uma justificação adequada:
- a. os acionistas, os proprietários ou os membros da instituição propõem e nomeiam os membros do órgão de administração na assembleia de acionistas ou outra equivalente, não tendo estes sido propostos pela instituição ou pelo órgão de administração, por ex. sistema de reserva;

- b. uma avaliação completa da adequação de um membro antes da sua nomeação perturbaria o bom funcionamento do órgão de administração, incluindo nas seguintes situações:
 - i. em caso de necessidade súbita ou inesperada de substituir membros, por ex., em caso de falecimento de um membro; e
 - ii. em caso de afastamento de um membro por já não ser considerado adequado para o exercício da função.
- 137. As avaliações de adequação devem ter em conta todas as matérias relevantes e elementos disponíveis para as avaliações. As instituições devem ter em conta os riscos, incluindo os riscos de reputação, que possam surgir caso sejam identificados pontos fracos que afetem a adequação individual ou coletiva dos membros do órgão de administração.
- 138. Nos casos em que os membros sejam nomeados em assembleia geral de acionistas e em que as avaliações da adequação individual e coletiva dos membros tenham sido realizadas antes da referida assembleia, as instituições devem fornecer aos acionistas informações adequadas sobre os resultados da avaliação antes da realização dessa assembleia. Se adequado, as avaliações devem incluir várias composições alternativas do órgão de administração passíveis de serem apresentadas aos acionistas.
- 139. Nos casos devidamente justificados referidos no número 136 em que os membros sejam nomeados por acionistas antes de ser realizada uma avaliação da adequação, tal nomeação deve estar condicionada a uma avaliação positiva da adequação dos membros nomeados. Nestes casos, as instituições devem avaliar a adequação dos membros e a composição do órgão de administração no mais curto espaço de tempo possível, o qual não deverá exceder 1 mês após a nomeação dos membros. Se a avaliação subsequente realizada pela instituição considerar o membro não adequado para o desempenho do cargo em causa, o membro em questão e a autoridade competente devem ser informados sem demora. As instituições devem ainda informar os acionistas sobre a avaliação levada a cabo e sobre a necessidade de nomear outros membros.
- 140. As instituições devem certificar-se de que os acionistas têm pleno acesso às informações relevantes e práticas sobre a obrigação de adequação permanente a que os membros do órgão de administração, em termos individuais e coletivos, estão sujeitos. A informação providenciada aos acionistas relativamente à adequação do órgão de administração e dos seus membros deve permitir aos acionistas tomar decisões informadas e resolver eventuais lacunas ao nível da composição do órgão de administração ou dos seus membros individuais.
- 141. Caso alguns dos membros sejam nomeados pelo órgão de administração, tais avaliações deverão ser realizadas antes de os membros em causa assumirem efetivamente as suas funções. Nos casos devidamente justificados referidos no número 136, a avaliação da adequação poderá ser realizada após a nomeação do membro. A avaliação em causa deverá

ser realizada assim que possível, não excedendo, contudo, o prazo de um mês após a data da nomeação.

142. As instituições devem ter em conta os resultados da avaliação da adequação individual dos membros do órgão de administração quando avaliam a adequação coletiva do órgão de administração e vice-versa. Os pontos fracos identificados na composição global do órgão de administração ou dos seus comités não devem conduzir necessariamente à conclusão de que um determinado membro é individualmente não adequado.
143. As instituições devem documentar os resultados das suas avaliações da adequação e, em particular, quaisquer lacunas identificadas entre a adequação necessária e a adequação real em termos individuais e coletivos dos membros do órgão de administração, bem como as medidas a tomar para resolver tais lacunas.
144. As instituições devem transmitir às autoridades competentes o resultado das avaliações de adequação dos novos membros do órgão de administração, incluindo a avaliação por si realizada à composição coletiva do órgão de administração, em conformidade com os procedimentos específicos referidos na secção 23. Tais resultados devem incluir a documentação e a informação listada no Anexo III²¹.
145. A pedido das autoridades competentes, as instituições devem fornecer toda a informação adicional necessária à avaliação da adequação individual ou coletiva dos membros do órgão de administração. Em caso de recondução, essa informação poderá limitar-se às alterações relevantes.

18. Avaliação da adequação individual dos membros do órgão de administração

146. As instituições devem exigir que os membros do órgão de administração demonstrem a sua adequação fornecendo, pelo menos, a documentação exigida pelas autoridades competentes para a avaliação da adequação, em conformidade com o Título VIII e o Anexo III das presentes Orientações.
147. Como parte da avaliação da adequação individual de um membro do órgão de administração, as instituições devem:

²¹ Consultar os projetos de NTR ao abrigo do artigo 7.º, n.º 4 da Diretiva 2014/65/UE e os projetos de NTE ao abrigo do artigo 7.º, n.º 5 da Diretiva 2014/65/UE, relativamente à informação a ser fornecida para a concessão e recusa de autorização: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf e [https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858 - final report - draft implementing technical standards under mifid ii.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf). Ver também o documento de consulta sobre projetos de NTR relativos à concessão ou recusa de autorização, publicado pela EBA.

- a. recolher informações sobre a adequação do membro em causa, utilizando para isso vários canais e instrumentos (por ex. diplomas e certificados, cartas de recomendação, *curricula vitae*, entrevistas ou questionários);
 - b. recolher informações sobre a idoneidade, a integridade, a honestidade e a independência de espírito do indivíduo avaliado;
 - c. exigir que o indivíduo avaliado verifique se a informação fornecida está correta e que forneça comprovativos, sempre que necessário;
 - d. exigir que o indivíduo avaliado declare quaisquer conflitos de interesses reais ou potenciais;
 - e. validar, na medida do possível, a exatidão da informação fornecida pelo indivíduo avaliado;
 - f. avaliar os resultados da avaliação no seio do órgão de administração na sua função de fiscalização ou, se constituído, no seio do comité de nomeações; e
 - g. se necessário, adotar medidas corretivas para garantir a adequação individual dos membros do órgão de administração, em conformidade com a secção 22.
148. Nos casos em que haja alguma circunstância que levante preocupações quanto à adequação de um membro do órgão de administração, deverá ser feita uma avaliação de como essa preocupação pode afetar a adequação da pessoa em causa.
149. As instituições devem elaborar uma descrição devidamente documentada do cargo para o qual foi realizada uma avaliação, incluindo as funções inerentes ao cargo a exercer no seio da instituição, e devem especificar os resultados da avaliação da adequação relativamente aos seguintes critérios:
- a. disponibilidade de tempo para o exercício do cargo;
 - b. cumprimento, por parte dos membros do órgão de administração que desempenhem um cargo de administrador numa instituição significativa, do limite de cargos estabelecido no artigo 91.º, n.º 3 da Diretiva 2013/36/UE;
 - c. adequação dos conhecimentos, competências e experiência;
 - d. idoneidade, honestidade e integridade; e
 - e. independência de espírito.

19. Avaliação da adequação coletiva do órgão de administração

150. Ao avaliarem a adequação coletiva do órgão de administração, as instituições devem avaliar a composição do órgão de administração separadamente nas suas funções de gestão e de fiscalização. A avaliação da adequação coletiva deve permitir estabelecer uma comparação entre a real composição do órgão de administração, e os seus reais conhecimentos, competências e experiência, com os requisitos de adequação coletiva dispostos no artigo 91.º, n.º 7 da Diretiva 2013/36/UE.

151. Para proceder à avaliação da adequação coletiva do órgão de administração, as instituições devem utilizar:

- a. o modelo da matriz de adequação incluído no Anexo I. As instituições poderão adaptar o modelo de acordo com os critérios descritos no Título I; ou
- b. a sua própria metodologia, em conformidade com os critérios definidos nas presentes Orientações.

152. Ao avaliarem a adequação individual de um membro do órgão de administração, as instituições devem avaliar, no mesmo período de tempo, a adequação coletiva do órgão de administração, em conformidade com a secção 7, aferindo ainda da adequação da composição geral dos comités especializados do órgão de administração na sua função de fiscalização²². Deverá avaliar-se, em particular, com que conhecimentos, competências e experiência o indivíduo contribui para a adequação coletiva do órgão de administração.

20. Monitorização contínua e reavaliação da adequação individual e coletiva dos membros do órgão de administração

153. A monitorização contínua da adequação individual ou coletiva dos membros do órgão de administração deve centrar-se em avaliar se o membro individual ou os membros coletivamente continuam a ser considerados adequados, tendo em conta o desempenho individual ou coletivo, a situação ou evento relevante que conduziu a uma reavaliação e o impacto de tal situação ou evento na adequação existente ou exigida.

154. Ao reavaliarem o desempenho individual ou coletivo dos membros do órgão de administração, os membros do órgão de administração na sua função de fiscalização, ou, se constituído, o comité de nomeações, devem ter particularmente em conta:

²² No que respeita à composição dos comités, consultar também as Orientações da EBA sobre governo interno.

- a. a eficiência dos procedimentos de trabalho do órgão de administração, incluindo a eficiência dos fluxos de informação e das linhas de reporte ao órgão de administração, tendo em conta o contributo das funções de controlo interno e o acompanhamento de questões ou as recomendações apresentadas pelas referidas funções;
- b. a gestão eficaz e prudente da instituição, aferindo, inclusive, se o órgão de administração agiu ou não no melhor interesse da instituição;
- c. a capacidade de o órgão de administração se focar nas questões estrategicamente importantes;
- d. a adequação do número de reuniões realizadas, a assiduidade, a adequação do tempo consagrado e o grau de envolvimento dos administradores nas reuniões;
- e. quaisquer alterações à composição do órgão de administração e quaisquer pontos fracos detetados em termos de adequação individual ou coletiva, tendo em conta o modelo de negócio da instituição, a estratégia de riscos e as suas alterações;
- f. quaisquer objetivos de desempenho estabelecidos para a instituição e para o órgão de administração;
- g. a independência de espírito dos membros do órgão de administração, incluindo o requisito de assegurar que a tomada de decisões não é dominada por um qualquer indivíduo ou pequeno grupo de indivíduos, e o cumprimento, por parte dos membros do órgão de administração, da política de conflitos de interesses;
- h. o grau de conformidade da composição do órgão de administração com os objetivos estabelecidos na política de promoção da diversidade, em consonância com o Título V; e
- i. quaisquer eventos com impacto significativo na adequação individual ou coletiva dos membros do órgão de administração, incluindo alterações ao modelo de negócio, à estratégia e à organização da instituição.

155. As instituições significativas devem realizar, pelo menos anualmente, reavaliações periódicas da adequação. As instituições não significativas deverão fazê-lo no mínimo a cada 2 anos. As instituições devem documentar os resultados da reavaliação periódica. Se uma reavaliação for provocada por um evento específico, as instituições poderão centrar a reavaliação na situação ou no evento que provocou a necessidade de reavaliação, ou seja, poderão omitir da avaliação os aspetos que não sofreram alterações.

156. O resultado da reavaliação, o motivo que conduziu à reavaliação e quaisquer recomendações relativas a pontos fracos identificados devem ser documentados e transmitidos ao órgão de administração.
157. O órgão de administração na sua função de fiscalização ou, se constituído, o comité de nomeações, deve transmitir os resultados da avaliação da adequação coletiva ao órgão de administração, mesmo que não sejam recomendadas alterações à sua composição ou outras medidas. As recomendações poderão incluir, entre outras, ações de formação, mudança de procedimentos, medidas de mitigação de conflitos de interesses, nomeação de membros adicionais com uma competência específica e substituição de membros do órgão de administração.
158. Os membros do órgão de administração na sua função de gestão devem ter em consideração o relatório e decidir sobre as recomendações feitas pelo órgão de administração na sua função de fiscalização ou, se constituído, pelo comité de nomeações, e fundamentar os motivos de uma eventual não adoção das mesmas.
159. As instituições devem informar a autoridade competente em caso de ocorrência de reavaliações provocadas por alterações significativas. As instituições significativas devem informar a autoridade competente, pelo menos anualmente, de qualquer reavaliação de adequação coletiva realizada.
160. As instituições devem documentar as reavaliações, incluindo os seus resultados e todas as medidas adotadas em resultado da reavaliação. A pedido da autoridade competente, as instituições devem submeter a documentação que serviu de apoio à reavaliação.
161. Se o órgão de administração concluir que um membro do órgão de administração não é adequado em termos individuais, ou se o próprio órgão de administração não for adequado coletivamente, a instituição deverá informar imediatamente a autoridade competente, incluindo sobre as medidas propostas ou adotadas pela instituição para resolver a situação.

21. Avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais realizada por instituições CRD

162. A função responsável por esta matéria no seio da instituição CRD deve realizar a avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais antes da nomeação dos mesmos e devem comunicar os resultados da avaliação à função de nomeação e ao órgão de administração. As instituições CRD significativas, referidas no número 171, devem informar as autoridades competentes sobre os resultados da avaliação referentes aos responsáveis pelas funções de controlo interno e aos CFO, caso não façam parte do órgão de administração.
163. Se a avaliação de uma instituição CRD concluir que um titular de funções essenciais não é adequado, a mesma deve abster-se de nomear o indivíduo em questão ou deve tomar medidas adequadas para assegurar o bom exercício do cargo. As instituições CRD

significativas devem prestar essas informações às autoridades competentes no que diz respeito aos responsáveis pelas funções de controlo interno e aos CFO, caso não façam parte do órgão de administração. As autoridades competentes podem exigir essa informação de todas as instituições CRD e sobre todos os titulares de funções essenciais.

164. Caso seja também necessária uma avaliação realizada por uma autoridade competente, as instituições CRD devem adotar todas as medidas necessárias (por ex., implementando um período experimental ou uma condição suspensiva no contrato de trabalho ou nomeando responsáveis interinos) na nomeação de titulares de funções essenciais, de modo a permitir à instituição destituir do cargo o colaborador em causa se o mesmo for considerado não adequado pela autoridade competente para o desempenho do cargo em questão.

22. Medidas corretivas implementadas pela instituição

165. Se a avaliação ou reavaliação de uma instituição concluir que uma pessoa não é adequada para ser nomeada membro do órgão de administração, essa pessoa não deverá ser nomeada ou, se já o tiver sido, a instituição deverá substituí-la. À exceção dos critérios relevantes para a avaliação da idoneidade, da honestidade e da integridade, se a avaliação ou reavaliação de uma instituição identificar lacunas facilmente remediáveis em termos de conhecimentos, competências ou experiência dos membros, a instituição deve tomar as medidas corretivas necessárias para resolver essas lacunas num período de tempo razoável.
166. Se a avaliação ou reavaliação de uma instituição concluir que o órgão de administração não é coletivamente adequado, a instituição deverá adotar as medidas corretivas adequadas e num período de tempo razoável.
167. Ao tomar medidas corretivas, a instituição deve ter em conta a situação específica e as lacunas dos membros individuais ou a composição coletiva do órgão de administração. Se se tratar de uma autorização para uma instituição exercer a respetiva atividade, tais medidas devem ser implementadas antes de a autorização ser concedida.²³
168. As medidas corretivas adequadas incluem, entre outras: o ajuste das responsabilidades entre membros do órgão de administração, a substituição de certos membros, o recrutamento de membros adicionais, a eventual implementação de medidas para mitigar conflitos de interesses, formação individual de membros e formação do órgão de administração em termos coletivos, com vista a garantir a adequação individual e coletiva do órgão de administração.
169. Em todas as situações, as autoridades competentes devem ser informadas sem demora sobre quaisquer lacunas significativas identificadas em qualquer membro do órgão de administração e na composição coletiva do órgão de administração. As instituições significativas devem também informar as autoridades competentes sobre quaisquer lacunas

²³ Ver a nota de rodapé n.º 21.

identificadas relativamente aos responsáveis pelas funções de controlo interno e aos CFO, caso não façam parte do órgão de administração. A informação deve incluir as medidas adotadas ou previstas para colmatar as lacunas detetadas, bem como os prazos de implementação das mesmas.

Título VIII – Avaliação da adequação realizada pelas autoridades competentes

23. Procedimentos de avaliação das autoridades competentes

170. As autoridades competentes devem definir os procedimentos de supervisão aplicáveis na avaliação da adequação dos membros do órgão de administração das instituições, bem como dos responsáveis pelas funções de controlo interno e dos CFO, caso não façam parte do órgão de administração, no caso de se tratar de instituições CRD significativas. Durante a definição dos procedimentos de supervisão, as autoridades competentes devem ter em conta que uma avaliação da adequação realizada após o membro ter assumido o cargo pode resultar na necessidade de destituir um membro considerado não adequado do órgão de administração ou na circunstância de o órgão de administração deixar de ser adequado em termos coletivos. As autoridades competentes devem certificar-se de que é disponibilizada ao público uma descrição desses procedimentos de avaliação.
171. As avaliações de adequação dos responsáveis pelas funções de controlo interno e dos CFO, caso não façam parte do órgão de administração, para instituições CRD significativas, devem ser realizadas por autoridades competentes:
- a. para instituições CRD significativas consolidante;
 - b. para instituições CRD significativas que fazem parte de um grupo, caso a instituição CRD consolidante não seja uma instituição significativa;
 - c. para instituições CRD significativas que não fazem parte de um grupo.
172. Os procedimentos de supervisão devem garantir que os novos membros nomeados para o órgão de administração, o órgão de administração enquanto órgão coletivo e, no caso das instituições CRD significativas referidas no número 171, os novos responsáveis nomeados para as funções de controlo interno e como CFO, caso não façam parte do órgão de administração, são avaliados pelas autoridades competentes. Os procedimentos de supervisão devem ainda garantir que os membros reconduzidos no órgão de administração são reavaliados pela autoridade competente em conformidade com o número 24, alínea b), subalínea ii) e com o número 32, alínea b), subalínea ii) sempre que seja necessária uma reavaliação.

173. As autoridades competentes devem assegurar-se de que os seus procedimentos de supervisão lhes permitem resolver casos de incumprimento de forma atempada.
174. Como parte dos procedimentos de supervisão acima referidos, as instituições devem ser obrigadas a informar sem demora as autoridades competentes sobre quaisquer vagas existentes no órgão de administração. As instituições devem ainda ser obrigadas a notificar as autoridades competentes da intenção de nomear um membro do órgão de administração, nos casos em que a autoridade competente avalie a adequação antes da nomeação, ou da nomeação de um membro do órgão de administração, nos casos em que a autoridade competente avalie a adequação após a nomeação. Tais notificações devem ser realizadas, nos casos em que a autoridade competente avalie a adequação antes da nomeação, no prazo máximo de 2 semanas após a instituição ter decidido propor a nomeação do membro ou, nos casos em que a autoridade competente avalie a adequação após a nomeação, no prazo de 2 semanas após a nomeação e incluir toda a documentação e informação referida no Anexo III.
175. Nos casos devidamente justificados referidos no número 136, as instituições devem ser obrigadas a fornecer, juntamente com a notificação à autoridade competente, toda a documentação e informação referida no Anexo III, no prazo de 1 mês a contar da data de nomeação do membro.
176. As instituições CRD significativas, para as quais é exigida, em conformidade com os números 171 e 172, uma avaliação dos responsáveis pelas funções de controlo interno e dos CFO, caso não façam parte do órgão de administração, devem notificar as autoridades competentes sobre as nomeações em causa sem demora e no prazo máximo de 2 semanas a contar da data das nomeações. As instituições CRD significativas devem ser obrigadas a fornecer, juntamente com a notificação, toda a documentação e informação referida no Anexo III, conforme aplicável.
177. As autoridades competentes podem estabelecer os procedimentos de supervisão aplicáveis à avaliação da adequação dos responsáveis pelas funções de controlo interno e o CFO, caso não sejam membros do órgão de administração, noutras instituições não referidas no número 171 e, se identificados de acordo com uma abordagem baseada no risco, de outros titulares de funções essenciais nas instituições. Como parte destes procedimentos, as autoridades competentes podem exigir também a essas instituições que as informem dos resultados da avaliação realizada e que lhes apresentem a documentação relevante.
178. As autoridades competentes devem estabelecer um prazo máximo para a sua avaliação da adequação, o qual não deve exceder os 4 meses a contar da data em que as notificações referidas nos parágrafos 174 a 176 são efetuadas pela instituição. Nos casos em que a autoridade competente considere que é necessária mais documentação e informação para concluir a avaliação, o prazo poderá ser suspenso desde a data em que a autoridade competente solicita a documentação e informação adicional necessária até à receção da mesma. A documentação e informação necessária deve incluir os documentos que devem ser

pedidos ou as audiências que devem ser realizadas no decurso dos procedimentos administrativos, caso se pretenda tomar uma decisão negativa.

179. Em conformidade com o artigo 15.º da Diretiva 2013/36/UE, se a avaliação da adequação for realizada no contexto de uma autorização de início da atividade, o prazo máximo é de 6 meses a contar da receção do pedido ou, se este estiver deficientemente instruído, o prazo é de 6 meses a contar da receção das informações completas necessárias à decisão.²⁴
180. As autoridades competentes devem basear a sua avaliação na documentação e informação fornecidas pela instituição e pelos membros avaliados, avaliando-as à luz das noções definidas no Título III, conforme aplicável.
181. A avaliação da adequação individual e coletiva dos membros do órgão de administração deve ser realizada de forma contínua pelas autoridades competentes, como parte da sua atividade de supervisão contínua. As autoridades competentes devem assegurar-se de que as necessárias reavaliações previstas nas secções 1 e 2 são realizadas por instituições. Se a reavaliação da adequação realizada por uma autoridade competente for motivada por uma reavaliação realizada por uma instituição, a autoridade competente em causa deve ter particularmente em conta as circunstâncias que levaram à reavaliação realizada pela instituição. Em particular, as autoridades competentes devem reavaliar a adequação coletiva ou individual dos membros do órgão de administração sempre que novos factos ou evidências significativos forem descobertos no decorrer da supervisão contínua.
182. No que diz respeito às instituições significativas, as autoridades competentes devem recorrer a entrevistas sempre que tal se afigure adequado para efeitos da avaliação da adequação. As entrevistas também podem ser realizadas para outras instituições de acordo com uma abordagem com base no risco, tendo em conta os critérios definidos no Título I e as circunstâncias individuais da instituição, o indivíduo avaliado e o cargo que é sujeito à avaliação.
183. Se adequado, o processo de entrevista também poderá servir para reavaliar a adequação de um membro do órgão de administração ou de um titular de funções essenciais sempre que surjam novos factos ou circunstâncias que possam suscitar questões relativamente à adequação do indivíduo.
184. As autoridades competentes podem participar ou organizar reuniões com a instituição, incluindo com alguns ou com todos os membros do órgão de administração ou titulares de funções essenciais, podendo ainda participar como observadores em reuniões do órgão de administração, por forma a avaliar o funcionamento efetivo do órgão de administração. A frequência de tais reuniões deve ser definida através de uma abordagem com base no risco.
185. A violação de um requisito prudencial ou de outro requisito legal por uma instituição pode, em determinadas circunstâncias, levar a autoridade competente a concluir que um

²⁴ Ver a nota de rodapé n.º 21.

determinado indivíduo já não é considerado adequado. Por exemplo, se a autoridade competente estabelecer, após os devidos procedimentos, que um indivíduo não tomou as medidas necessárias que, em virtude do seu cargo, se esperaria que tomasse para prevenir, remediar ou cessar a violação.

24. Decisão das autoridades competentes

186. As autoridades competentes devem basear as suas decisões na avaliação da adequação individual e coletiva dos membros do órgão de administração e na avaliação dos responsáveis pelas funções de controlo interno e dos CFO, caso não façam parte do órgão de administração, no prazo máximo referido no número 178 ou, se o prazo tiver sido suspenso, no prazo máximo de 6 meses após o reinício do prazo.
187. Nos casos referidos no número 179, em conformidade com o artigo 15.º, segundo parágrafo da Diretiva 2013/36/UE, a decisão de conceder ou recusar a autorização deve em qualquer caso ser tomada no prazo de 12 meses a contar da receção do pedido.
188. Nos casos em que uma instituição não forneça informação suficiente relativa à adequação de um indivíduo avaliado à autoridade competente, esta deverá recusar o pedido ou informar a instituição de que o membro em causa não poderá ser membro do órgão de administração ou titular de funções essenciais pelo facto de não existirem dados suficientes que comprovem a sua adequação para o cargo.
189. Se a avaliação da adequação realizada pela autoridade competente concluir que não existem dados suficientes que comprovem a adequação da pessoa avaliada, as autoridades competentes deverão opor-se ou não autorizar a nomeação da pessoa em causa, a menos que as lacunas identificadas possam ser remediadas e resolvidas através de outras medidas adotadas pela instituição.
190. As decisões negativas devem ser comunicadas assim que possível pelas autoridades competentes às instituições. Quando previsto no direito nacional ou definido pela autoridade competente como parte dos seus procedimentos de supervisão, poder-se-á considerar que a ausência de resposta equivale a uma decisão positiva quando tiver decorrido o prazo máximo para a avaliação, referido no número 178, e a autoridade competente não tiver emitido uma decisão negativa.
191. A autoridade competente, considerando as medidas já adotadas pela instituição, deve adotar as medidas adequadas para resolver as lacunas detetadas e estabelecer um prazo para a implementação dessas medidas, incluindo:
- a. exigir que a instituição organize uma formação específica dirigida aos membros do órgão de administração em termos individuais ou coletivos;

- b. exigir que a instituição altere a repartição de tarefas entre os membros do órgão de administração;
 - c. exigir que a instituição recuse o membro proposto ou que substitua certos membros;
 - d. exigir que a instituição altere a composição do órgão de administração, com vista a garantir a adequação do referido órgão em termos individuais e coletivos;
 - e. destituir o membro do órgão de administração ou adotar qualquer outra medida equivalente, caso a autoridade competente tenha poderes legais para o fazer;
 - f. se adequado, impor sanções ou outras medidas administrativas (por ex., estabelecendo obrigações, recomendações ou condições específicas), incluindo, em última instância, retirar a autorização da instituição.
192. As medidas referidas nas alíneas a) e c) devem também aplicar-se no contexto das avaliações da adequação dos responsáveis pelas funções de controlo interno e dos CFO, caso não façam parte do órgão de administração, das instituições significativas.

25. Cooperação entre autoridades competentes

193. As autoridades devem trocar entre si, respeitando simultaneamente as leis aplicáveis em matéria de proteção de dados, todas as informações que possuam sobre um membro do órgão de administração ou titular de funções essenciais, para efeitos de uma avaliação da adequação. A informação deve incluir também a fundamentação da decisão tomada em relação à adequação da pessoa em causa. Para este efeito, a menos que o direito nacional o permita sem necessidade de consentimento, a autoridade competente requerente deverá obter o consentimento dos membros do órgão de administração ou do titular de funções essenciais para:
- a. solicitar a qualquer autoridade competente informações relativas aos mesmos para efeitos de avaliação da adequação;
 - b. processar e utilizar a informação fornecida para efeitos de avaliação da adequação, se tal consentimento for exigido pelas leis aplicáveis em matéria de proteção de dados.
194. As autoridades competentes podem ter em conta os resultados da avaliação da adequação realizada por outras autoridades competentes sobre os membros do órgão de administração ou titulares de funções essenciais e solicitar às autoridades competentes as informações necessárias para esse efeito. As autoridades competentes destinatárias dos pedidos devem, sempre que possível, fornecer todas as informações disponíveis e relevantes sobre a adequação dos indivíduos, com a maior brevidade possível, de modo a permitir à

autoridade competente que efetuou o pedido cumprir o prazo de avaliação estabelecido no número 178. A informação fornecida deve incluir o resultado da avaliação da adequação, quaisquer lacunas detetadas, as medidas tomadas para garantir a adequação, as responsabilidades associadas ao cargo para o qual a pessoa foi avaliada e informações básicas sobre a dimensão, a natureza, a escala e a complexidade da instituição relevante.

195. Como parte do seu processo de avaliação da adequação, as autoridades competentes devem ter em conta a informação constante das bases de dados da EBA e da ESMA em matéria de sanções administrativas, em conformidade com o artigo 69.º da Diretiva 2013/36/UE e com o artigo 71.º da Diretiva 2014/65/UE, identificando quaisquer sanções aplicadas nos últimos 5 anos a instituições onde a pessoa avaliada era membro do órgão de administração ou titular de funções essenciais e tendo em conta a gravidade do caso e a responsabilidade da pessoa avaliada.
196. Se relevante, as autoridades competentes também poderão solicitar informações a outras autoridades competentes sobre o indivíduo avaliado nos casos em que a pessoa não tenha sido avaliada por outra autoridade competente, mas em que esta se encontre em posição de fornecer informações adicionais, por ex., sobre registos recusados ou registos criminais. As autoridades competentes destinatárias de tais pedidos devem fornecer toda a informação relevante de que disponham sobre a adequação das pessoas em causa. Caso as informações tenham origem noutro Estado-Membro, não podem ser divulgadas sem o consentimento expreso das autoridades competentes que as comunicaram e apenas para os fins para os quais essas autoridades deram o seu acordo.
197. Se uma autoridade competente chegar a uma conclusão sobre a adequação de uma pessoa diferente de qualquer outra avaliação realizada por outra autoridade competente, a autoridade competente que realizou a avaliação mais recente deve informar a outra sobre o resultado da sua avaliação.
198. Ao solicitar informação, a autoridade competente deve fornecer o nome do indivíduo que está a ser avaliado, juntamente com a sua data de nascimento ou o nome da instituição e cargo para o qual o indivíduo já foi avaliado, de modo a garantir que os dados fornecidos correspondem de facto à pessoa pretendida.

Anexo I – Modelo de matriz para a avaliação da competência coletiva dos membros do órgão de administração

O Anexo 1 das Orientações é fornecido em separado como ficheiro Excel.

Anexo II – Competências

Esta é a lista não exaustiva das competências relevantes, referidas no número 61, que as instituições devem utilizar durante a realização das suas avaliações da adequação:

- a. **Autenticidade:** é coerente em palavras e ações e age em conformidade os valores e convicções próprios declarados. Comunica abertamente as suas intenções, ideias e sentimentos, promove um ambiente de abertura e honestidade e informa adequadamente o supervisor sobre a situação real, identificando, ao mesmo tempo, os riscos e os problemas existentes.
- b. **Língua:** comunica oralmente de forma estruturada e comum e escreve na língua nacional ou na língua de trabalho da localização da instituição.
- c. **Determinação:** toma decisões atempadas e informadas, agindo com prontidão ou comprometendo-se com um determinado curso de ação, por exemplo expressando os seus pontos de vista e não adiando a tomada de decisões.
- d. **Comunicação:** é capaz de transmitir mensagens de forma compreensível, aceitável e adequada. Foca-se em prestar e receber informações com clareza e transparência e incentiva o feedback ativo.
- e. **Capacidade de julgamento:** é capaz de ponderar dados e diversos cursos de ação e de chegar a uma conclusão lógica. Examina, reconhece e compreende os elementos e problemas essenciais. Tem abertura de espírito suficiente para olhar para além da sua própria área de responsabilidade, especialmente quando lida com problemas passíveis de colocar em risco a continuidade da sociedade.
- f. **Orientado para o cliente e para a qualidade:** centra-se na qualidade e, sempre que possível, procura formas de a melhorar. Em termos específicos, tal significa que não dá o seu consentimento ao desenvolvimento e comercialização de produtos e serviços e ao investimento de capital, por ex., em produtos, escritórios ou participações, em circunstâncias em que não tenha condições para avaliar adequadamente os riscos devido a uma falta de conhecimento da arquitetura, dos princípios ou dos pressupostos de base. Identifica e estuda os desejos e as necessidades dos clientes, assegura-se de que os clientes não correm riscos desnecessários e de que recebem informações corretas, completas e equilibradas.
- g. **Liderança:** direciona e orienta o grupo, desenvolve e mantém o trabalho de equipa, motiva e encoraja os recursos humanos e assegura que os membros do pessoal possuem as competências profissionais necessárias para alcançar uma determinada meta. É receptivo a críticas e propicia o debate crítico.

- h. **Lealdade:** identifica-se com a empresa e tem um sentido de pertença. Demonstra que consegue consagrar tempo suficiente ao cargo que ocupa e desempenhar adequadamente as suas funções, defende os interesses da empresa e trabalha de forma objetiva e crítica. Reconhece e antecipa potenciais conflitos de interesses aos níveis pessoal e empresarial.
- i. **Sensibilização para os fatores externos:** acompanha os desenvolvimentos, as bases de poder e a conduta adotada no seio da empresa. Está bem informado sobre os desenvolvimentos financeiros, económicos, sociais, bem como sobre outros eventos nacionais e internacionais passíveis de afetar a empresa e ainda sobre os interesses dos acionistas, sendo ainda capaz de dar um uso concreto a toda essa informação.
- j. **Negociação:** identifica e aponta interesses comuns de uma forma pensada para criar consensos, não descurando os objetivos da negociação.
- k. **Persuasão:** é capaz de influenciar as opiniões de outros, exercendo o seu poder de persuasão e usando a sua autoridade natural e tato. Tem forte personalidade e é capaz de manter uma postura firme.
- l. **Trabalho de equipa:** está ciente dos interesses do grupo e contribui para o resultado comum. É capaz de funcionar como parte de uma equipa.
- m. **Perspicácia estratégica:** é capaz de desenvolver uma visão realista dos futuros desenvolvimentos e de o traduzir em objetivos de longo prazo, por exemplo efetuando uma análise de cenários. Ao fazê-lo, tem em conta os riscos a que a empresa está exposta e adota as medidas necessárias para controlá-los.
- n. **Resistência ao stresse:** é resiliente e capaz de um desempenho consistente, mesmo quando se encontra sob grande pressão e em períodos de incerteza.
- o. **Sentido de responsabilidade:** conhece os interesses internos e externos, avalia-os cuidadosamente e presta contas pelos mesmos. É capaz de aprender e compreende que as suas ações afetam os interesses das restantes partes interessadas.
- p. **Presidência de reuniões:** é capaz de presidir a reuniões com eficiência e eficácia e de criar uma atmosfera de abertura que incentiva toda a gente a participar em pé de igualdade. Está consciente dos deveres e responsabilidades das outras pessoas.

Anexo III – Requisitos de documentação para nomeações iniciais

Para cada pedido de avaliação da adequação, devem ser submetidos às autoridades competentes as seguintes informações e/ou documentos de acompanhamento.

1. Informações pessoais e dados sobre a instituição e o cargo em causa

- 1.1 Informações pessoais, incluindo o nome completo, o nome que recebeu à nascença (se diferente), o género, o local e a data de nascimento, a morada e o contacto, a nacionalidade e o número de identificação pessoal ou cópia do bilhete de identidade ou equivalente.
- 1.2 Dados sobre o cargo para o qual se pretende realizar a avaliação, se o cargo no órgão de administração é de natureza executiva ou não executiva ou se implica o desempenho de funções essenciais. Devem igualmente ser incluídos os dados seguintes:
 - a. a carta de nomeação, o contrato, a oferta de emprego ou respetivos projetos, consoante aplicável;
 - b. quaisquer atas relevantes do órgão ou relatório/documento de avaliação da adequação;
 - c. a data de início prevista e a duração do mandato;
 - d. uma descrição dos principais deveres e responsabilidades da pessoa em causa;
 - e. se a pessoa for substituir outra, o nome da pessoa substituída.
- 1.3 Uma lista de pessoas de referência, incluindo os dados de contacto, preferencialmente de empregadores dos setores bancário ou financeiro, o nome completo, a instituição, o cargo, o contacto telefónico, o endereço eletrónico, a natureza da relação profissional e se existe ou existiu algum tipo de relação não profissional com o indivíduo em causa.

2. Avaliação da adequação pela instituição

- 2.1 Devem ser fornecidos os seguintes dados:
 - a. o resultado de todas as avaliações da adequação realizadas ao indivíduo em causa pela instituição, tais como as atas relevantes do órgão ou o relatório/documento de avaliação da adequação;
 - b. se a instituição é considerada significativa na aceção das presentes Orientações; e
 - c. a pessoa de contacto da instituição.

3. Conhecimentos, competências e experiência

3.1 *Curriculum vitae*, que deve incluir as habilitações e o percurso profissional (incluindo a experiência profissional, as qualificações académicas e outras formações relevantes), incluindo o nome e a natureza de todas as organizações para as quais a pessoa tenha trabalhado e a natureza e a duração das funções exercidas, com particular destaque para as atividades que se insiram no âmbito do cargo a que se candidata (experiência nos setores bancário e/ou financeiro);

3.2 A informação fornecida deve incluir um documento da instituição declarando se o indivíduo foi ou não avaliado como possuindo o requisito de experiência enunciado nas presentes Orientações e, se não for esse o caso, informações sobre o plano de formação imposto, incluindo o conteúdo, a entidade responsável pela ministração da formação e a data de conclusão do plano de formação.

4. Idoneidade, honestidade e integridade

4.1 Registos criminais e informações relevantes sobre investigações e processos penais, processos cíveis e administrativos relevantes e medidas disciplinares (nomeadamente a inibição de exercer o cargo de administrador de empresa, processos de falência, insolvência ou similares), designadamente através de um certificado oficial ou de qualquer fonte de informação fidedigna no que respeita à inexistência de qualquer condenação, investigação e ação penal (tais como investigações de terceiros e depoimentos efetuados por um advogado ou um notário estabelecido na União Europeia).

4.2 Declaração da existência ou não de ações penais pendentes ou do envolvimento da pessoa, ou de qualquer organização por si gerida, na qualidade de devedor em processos de insolvência ou em processos comparáveis.

4.3 Informações relativas a:

- a. investigações, processos de execução ou sanções por parte de uma autoridade de supervisão, de que a pessoa tenha sido alvo direta ou indiretamente;
- b. 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 uma entidade reguladora ou governamental, ou por um órgão ou associação profissional;
- c. despedimento ou destituição de um cargo de confiança, de uma relação fiduciária ou situação similar, ou convite à demissão ou renúncia de tal cargo, com exclusão de redundâncias;
- d. se já foi efetuada por outra autoridade competente alguma avaliação da idoneidade da pessoa enquanto adquirente ou enquanto gestor da atividade de uma instituição (incluindo a identificação dessa autoridade, a data da avaliação e um comprovativo do

resultado dessa avaliação), bem como o consentimento da pessoa, se necessário, para a pesquisa dessas informações a fim de poder tratar e utilizar as informações fornecidas para efeitos de avaliação da adequação; e

- e. se já foi efetuada alguma avaliação anterior da pessoa por uma autoridade de outro setor não financeiro (incluindo a identificação dessa autoridade e o comprovativo do resultado dessa avaliação).

5. Interesses financeiros e não financeiros

5.1 Todos os interesses financeiros e não financeiros passíveis de resultar em potenciais conflitos de interesses devem ser comunicados, incluindo:

- a. descrição de quaisquer relações ou interesses financeiros (por ex., empréstimos, participações sociais) e não financeiros (por ex., relações próximas como um cônjuge, parceiro oficial, coabitante, filho, pai ou outra pessoa com quem partilhe a habitação) da pessoa e dos seus familiares próximos (ou de qualquer empresa à qual a pessoa esteja estreitamente ligada) com a instituição, a sociedade-mãe ou filiais, ou com acionistas com uma participação de controlo na referida instituição, incluindo os membros dessas instituições ou titulares de funções essenciais;
- b. se a pessoa gere ou não um negócio ou tem qualquer relação comercial (ou teve nos 2 últimos anos) com qualquer uma das instituições ou pessoas acima referidas ou se está envolvida em qualquer processo legal com as referidas instituições ou pessoas;
- c. se a pessoa e os seus familiares próximos têm qualquer conflito de interesses com a instituição, a sociedade-mãe ou suas filiais;
- d. se a pessoa está ou não a ser proposta em representação de um acionista significativo;
- e. quaisquer obrigações financeiras para com a instituição, a sociedade-mãe ou suas filiais (excluindo os créditos hipotecários negociados em condições de mercado); e
- f. quaisquer cargos de influência política (nacional ou local) ocupados nos últimos 2 anos.

5.2 Caso seja detetado um conflito de interesses material, a instituição deve fornecer uma declaração que descreva a forma como esse conflito foi mitigado ou remediado, incluindo uma referência às partes relevantes da política de conflitos de interesse da instituição ou qualquer medida personalizada de gestão ou mitigação de conflitos.

6. Disponibilidade

6.1 Devem ser fornecidas todas as informações necessárias e relevantes para atestar que a pessoa dispõe de tempo suficiente para consagrar ao exercício do seu cargo, incluindo:

- a. Informação sobre o tempo mínimo que será dedicado ao exercício das funções da pessoa dentro da instituição (indicações anuais e mensais);

- b. uma lista dos cargos predominantemente comerciais que a pessoa detém, incluindo a indicação sobre se as regras de contagem privilegiadas de cargos²⁵ previstas no artigo 91.º, n.º 4 da CRDIV se aplicam;
- c. nos casos em que se aplicam as regras de contagem privilegiada de cargos, uma explicação das eventuais sinergias existentes entre as empresas;
- d. uma lista dos cargos destinados à implementação de atividades predominantemente não comerciais ou que foram criados com a única finalidade de gerir os interesses económicos da pessoa;
- e. a dimensão das empresas ou organizações onde tais cargos são exercidos, incluindo, por exemplo, os ativos totais, se a empresa está ou não cotada em bolsa, e o número de trabalhadores;
- f. uma lista das eventuais responsabilidades adicionais associadas a tais cargos (tais como as de presidente de um comité);
- g. estimativa de tempo, em dias por ano, dedicados a cada cargo; e
- h. número de reuniões por ano realizadas no âmbito do exercício de cada cargo.

7. Conhecimentos, competências e experiência coletivos

7.1 A instituição deve fornecer uma lista de nomes dos membros do órgão de administração e descrever sucintamente os respetivos papéis e funções.

7.2 A instituição deve fornecer uma declaração com a sua avaliação geral da adequação coletiva do órgão de administração no seu todo, incluindo uma declaração sobre o posicionamento do indivíduo na adequação geral do órgão de administração (nomeadamente na sequência de uma avaliação realizada com a matriz de adequação disponibilizada no Anexo I ou de qualquer outro método escolhido pela instituição ou exigido pela autoridade competente relevante). Aqui se inclui a identificação de eventuais lacunas ou fragilidades e as medidas impostas para lidar com as mesmas.

8. Qualquer outra informação relevante deve ser também integrada no pedido.

²⁵ Aqui é onde o indivíduo beneficia da possibilidade de exercer vários cargos integrados no mesmo grupo, ou em empresas onde a instituição detém uma participação qualificada ou em instituições que são parte dos mesmos regimes de proteção institucional.