

EBA/GL/2021/06

---

ESMA35-36-2319

---

2 de julho de 2021

---

## 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 de informação

---

## Natureza das presentes orientações

1. As presentes orientações são emitidas em conformidade com o artigo 16.º dos Regulamentos AES <sup>1</sup>. 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 sobre o modo como a legislação da União deve ser aplicada. As autoridades competentes às quais as presentes orientações se aplicam devem cumpri-las incorporando-as nas suas práticas de supervisão, conforme se revele mais adequado (por exemplo, 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 comunicar à EBA e à ESMA se dão ou tencionam dar cumprimento às presentes orientações, ou, caso contrário, indicam as razões para o não cumprimento até [28.12.2021]. Na ausência de qualquer notificação até ao termo deste prazo, a EBA e a ESMA considerarão que as autoridades competentes em causa não cumprem 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](mailto:compliance@eba.europa.eu), com indicação da referência «EBA/GL/2021/06», e mediante o envio do formulário constante do sítio da Internet da ESMA para o endereço [managementbody.guidelines@esma.europa.eu](mailto:managementbody.guidelines@esma.europa.eu), com indicação da referência «ESMA35-36-2319». As notificações devem ser efetuadas por pessoas devidamente autorizadas a comunicar a situação de conformidade em nome da respetiva autoridade competente. Qualquer alteração no que respeita à situação de cumprimento deve igualmente ser comunicada à EBA e à ESMA.

---

<sup>1</sup> 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 mais pormenorizadamente, em conformidade com o artigo 91.º, n.º 12, da Diretiva 2013/36/UE<sup>2</sup> e com o artigo 9.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Diretiva 2014/65/UE<sup>3</sup>, os requisitos de adequação dos membros dos órgãos de administração, a saber: as noções de tempo suficiente consagrado; 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 afetados à iniciação e formação de tais membros do órgão de administração. A noção de diversidade a ter em conta para a seleção dos membros do órgão de administração é também especificada em conformidade com os artigos anteriormente referidos.
6. As orientações estabelecem também requisitos relativos à adequação dos responsáveis pelas funções de controlo interno e do diretor financeiro (CFO), nos casos em que não fazem parte do órgão de administração, e de outros indivíduos que desempenhem funções essenciais, quando identificados pelas instituições através de uma abordagem baseada no risco, no âmbito dos mecanismos de governo referidos nos artigos 74.º e 88.º da Diretiva 2013/36/UE e nos artigos 9.º, n.ºs 3 e 6, e 16.º, n.º 2, da Diretiva 2014/65/UE, bem como no âmbito dos processos de avaliação e das 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 2, alínea i), do Regulamento n.º 1093/2010 e do artigo 4.º, n.º 3, alínea i), do Regulamento n.º 1095/2010, às instituições financeiras, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, daquele

---

<sup>3</sup> 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).

regulamento, que sejam instituições para efeitos da aplicação da Diretiva 2013/36/UE, na aceção do seu artigo 3.º, n.º 1, ponto 3, tendo igualmente em conta o artigo 3.º, n.º 3, da mesma diretiva, e aos intervenientes nos mercados financeiros, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 1095/2010, que sejam empresas de investimento na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 1, da Diretiva 2014/65/UE («instituições»).

## Âmbito de aplicação

8. Salvo especificação em contrário que refira diretamente as instituições CRD ou determinadas instituições relevantes, as presentes orientações aplicam-se a todas as instituições aqui definidas.
9. As instituições CRD abrangidas pela Diretiva 2013/36/UE devem cumprir as presentes orientações em base individual, subconsolidada e consolidada, incluindo as suas filiais não sujeitas às disposições da Diretiva 2013/36/UE, mesmo que estejam estabelecidas num país terceiro, incluindo centros financeiros *offshore*, em conformidade com o artigo 109.º da referida diretiva.
10. As orientações têm por objetivo abarcar todas as estruturas existentes no conselho de administração e não defendem nenhuma estrutura específica. As orientações não interferem na atribuição geral de competências de acordo com o direito nacional das sociedades. Por conseguinte, devem ser aplicadas independentemente das estruturas de administração e fiscalização utilizadas (estruturas administrativas 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) <sup>4</sup>.
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 e as referências à função de gestão (executiva) ou de fiscalização (não executiva) devem ser entendidas como aplicáveis às entidades ou membros do órgão de administração responsável por essa função em conformidade com a legislação nacional.
12. Nos Estados-Membros em que o órgão de administração delega, parcial ou totalmente, as funções executivas numa pessoa ou num órgão executivo interno [por exemplo, 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, deve entender-se que qualquer referência ao órgão de administração na sua função de gestão inclui também os membros do órgão executivo ou o CEO, conforme definidos nas presentes orientações,

---

<sup>4</sup> Ver também o considerando 56 da Diretiva 2013/36/UE.

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 em que 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, tanto quanto possível, em conformidade com as orientações aplicáveis ao órgão de administração.
14. As definições de CEO, CFO e 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 assim seja estabelecido por legislação da UE ou legislação nacional aplicável.
15. As referências a «riscos» nas presentes orientações devem incluir também os riscos de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo, bem como os fatores de risco ambientais, sociais e de governação.

## Definições

16. 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:

---

<b>Acionista</b>
------------------

Significa uma pessoa que possui ações de uma instituição ou, dependendo da forma jurídica da instituição, outros proprietários ou membros da instituição.

---

<b>Adequação</b>
------------------

Significa o grau em que se considera que um indivíduo dispõe de idoneidade bem como, de forma individual ou coletiva com outros indivíduos, de conhecimentos, competências e experiência adequados para o desempenho das suas funções. A adequação abrange também 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.

---

<b>Cargo de administração</b>
-------------------------------

Significa uma posição como 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.

---

<b>Cargo de administração executivo</b>	Significa um cargo de administração em que a pessoa é responsável pela gestão efetiva das atividades de negócio de uma entidade.
<b>Cargo de administração não executivo</b>	Significa um cargo de administração em que a pessoa é responsável pelo controlo e acompanhamento da tomada de decisões de gestão, sem ter deveres executivos numa entidade.
<b>Consolidação prudencial</b>	Significa a aplicação das regras prudenciais estabelecidas 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 n.º 575/2013.
<b>Diretor executivo (<i>chief executive officer</i> – CEO)</b>	Significa a pessoa responsável pela gestão e coordenação global das atividades de negócio de uma instituição.
<b>Diretor financeiro (<i>chief financial officer</i> – CFO)</b>	Significa a pessoa que detém a responsabilidade global pela gestão de todas as seguintes atividades: gestão de recursos financeiros, planeamento financeiro e informação financeira.
<b>Diversidade</b>	Significa a situação em que as características dos membros do órgão de administração, nomeadamente a idade, o género, a origem geográfica e as habilitações e experiência profissional, são de tal forma diversificadas que permitem ao referido órgão de administração obter várias perspetivas sobre uma mesma questão.
<b>Formação</b>	Significa qualquer iniciativa ou programa destinados a melhorar as aptidões, os conhecimentos ou as competências dos membros do órgão de administração, numa base contínua ou <i>ad hoc</i> .
<b>Iniciação</b>	Significa uma iniciativa ou programa destinados a preparar uma pessoa para assumir um novo cargo específico enquanto membro do órgão de administração.
<b>Instituição consolidante</b>	Significa uma instituição à qual é exigido o cumprimento dos requisitos prudenciais com base na situação consolidada em conformidade com a Parte I, Título II, Capítulo 2, do Regulamento (UE) n.º 575/2013 <sup>5</sup> , ou dos requisitos prudenciais com base na situação consolidada

<sup>5</sup> Ver também as normas técnicas de regulamentação (NTR) sobre a consolidação prudencial em: [https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf)

em conformidade com o artigo 7.º do Regulamento (UE) 2019/2033.

---

**Instituições CRD significativas**

Significa 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 determinadas pela autoridade competente ou pela legislação nacional, com base numa avaliação da dimensão e organização interna das instituições, e da natureza, âmbito de aplicação e complexidade das suas atividades, e, para efeitos do artigo 91.º da Diretiva 2013/36/UE, as companhias financeiras e companhias financeiras mistas que preenchem uma das referidas condições.

---

**Instituições**

Significa as instituições, tal como definido no artigo 3.º, n.º 1, ponto 3, da Diretiva 2013/36/UE, tendo igualmente em conta o artigo 3.º, n.º 3, desta diretiva, e as empresas de investimento, tal como definidas no artigo 4.º, n.º 1, ponto 1, da Diretiva 2014/65/UE.

---

**Instituições CRD**

Significa as instituições tal como definidas no artigo 3.º, n.º 1, ponto 3, da Diretiva 2013/36/UE, tendo em conta o artigo 3.º, n.º 3, desta diretiva, e as empresas de investimento tal como definidas no artigo 4.º, n.º 1, ponto 1, da Diretiva 2014/65, às quais se aplica o artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 2019/2034.

---

**Instituições relevantes**

Significa as instituições, tal como definidas no artigo 3.º, n.º 1, ponto 3, da Diretiva 2013/36/UE, tendo igualmente em conta o artigo 3.º, n.º 3, dessa diretiva, e as empresas de investimento definidas no artigo 4.º, n.º 1, ponto 1, da Diretiva 2014/65/UE que não preenchem todas as condições para serem consideradas firmas de investimento de pequena dimensão e não interligadas nos termos do artigo 12.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2019/2033.

---

**Instituições relevantes cotadas e  
instituições cotadas**

Significa as instituições relevantes ou as instituições cujos instrumentos financeiros são admitidos à negociação num mercado regulamentado, conforme referido na lista a publicar pela ESMA em conformidade com o artigo 56.º da Diretiva 2014/65/UE, em um ou mais Estados-Membros<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> 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).

<b>Membro</b>	Significa um membro, proposto ou nomeado, do órgão de administração.
<b>Origem geográfica</b>	Significa a região em que o indivíduo adquiriu o seu contexto cultural, as suas habilitações e a sua experiência profissional.
<b>Pessoal</b>	Significa todos os colaboradores de uma instituição e das suas filiais incluídas no seu âmbito de consolidação, incluindo as filiais não abrangidas pela Diretiva 2013/36/UE, e todos os membros do órgão de administração na sua função de gestão e na sua função de fiscalização.
<b>Responsáveis pelas funções de controlo interno</b>	Significa as pessoas com o nível hierárquico mais elevado que são responsáveis pela gestão efetiva das operações diárias das funções independentes de gestão de riscos, de conformidade e de auditoria interna.
<b>Supervisor em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo</b>	Significa uma autoridade competente responsável pela supervisão do cumprimento por parte das instituições das disposições da Diretiva (UE) 2015/849 .
<b>Titulares de funções essenciais</b>	<p>Significa as pessoas que têm uma influência significativa na gestão da instituição, mas que não são membros do órgão de administração nem são o CEO. Incluem os responsáveis pelas funções de controlo interno e o CFO, caso estes não sejam membros do órgão de administração, e, quando identificadas pelas instituições relevantes através de uma abordagem baseada no risco, outras pessoas que exercem funções essenciais.</p> <p>Estas pessoas podem incluir os responsáveis por linhas de negócio significativas, pelas sucursais constituídas no Espaço Económico Europeu ou na Associação Europeia de Comércio Livre, pelas filiais em países terceiros e por outras funções internas.</p>



## 3. Aplicação

---

### Data de aplicação

17. As presentes orientações são aplicáveis a partir de 31 de dezembro de 2021.

### Revogação

As Orientações da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais (EBA/GL/2017/12), de 26 de setembro de 2017, são revogadas com efeitos a partir de 31 de dezembro de 2021.

## 4. Orientações

---

### Título I – Aplicação do princípio da proporcionalidade

18. O princípio da proporcionalidade visa conciliar de forma consistente os mecanismos de governo com o perfil de riscos e o modelo de negócio específicos de uma instituição, e tem em conta o cargo concreto sujeito a avaliação, de modo a que os objetivos dos requisitos regulamentares sejam efetivamente alcançados.
19. Durante o processo de desenvolvimento e implementação das políticas e dos processos estabelecidos nas presentes orientações, as instituições devem ter em conta a sua dimensão, a sua organização interna, e a natureza, a escala e a complexidade das suas atividades. As instituições significativas devem dispor de políticas e processos mais sofisticados, enquanto as instituições de pequena dimensão e menor complexidade podem aplicar políticas e processos mais simples. As instituições devem ter em conta que a dimensão ou a importância sistémica de uma instituição não podem, por si só, ser indicativas da medida em que a instituição está exposta a riscos. 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 diversidade durante o recrutamento de membros do órgão de administração e devem disponibilizar recursos suficientes para a sua iniciação e formação.
20. Todos os membros do órgão de administração e titulares de funções essenciais devem, em todas as circunstâncias, 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, assim como da natureza, âmbito e complexidade das suas atividades e dos deveres e responsabilidades do cargo específico, incluindo a participação em comités do órgão de administração.
21. Para efeitos de aplicação do princípio da proporcionalidade e com vista a assegurar a devida aplicação dos requisitos em matéria de governação previstos na Diretiva 2013/36/UE e na Diretiva 2014/65/UE e especificados nas presentes orientações, instituições e autoridades competentes devem considerar 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 incluídas no âmbito da consolidação prudencial;
  - b. a forma jurídica da instituição, nomeadamente se faz parte de um grupo e, nesse caso, a avaliação da proporcionalidade do grupo;

- c. Se a instituição é ou não cotada em bolsa;
- d. o tipo de atividades e serviços autorizados efetuados pela instituição (ver também o Anexo I da Diretiva 2013/36/UE e o Anexo I da Diretiva 2014/65/UE);
- e. a presença geográfica da instituição e a dimensão das operações em cada jurisdição;
- f. o modelo de negócio e a estratégia empresarial subjacentes, a natureza e a complexidade das atividades de negócio e a estrutura organizacional da instituição;
- g. a estratégia relativamente ao risco, ao apetite ao risco e o atual perfil de risco da instituição, considerando também o resultado da avaliação anual da adequação dos fundos próprios;
- h. a autorização para que as instituições utilizem modelos internos para a determinação dos requisitos de fundos próprios, quando apropriado;
- i. o tipo de clientes <sup>7</sup>; 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

22. As instituições são as principais responsáveis por assegurar, em conformidade com o artigo 91.º, n.º 1, da Diretiva 2013/36/UE, a adequação individual dos membros do órgão de administração, em todos os momentos, e devem avaliar ou reavaliar essa adequação, em especial:
- a. aquando do pedido de autorização para iniciar a atividade;
  - b. em caso de alterações materiais na composição do órgão de administração, incluindo:
    - i. na nomeação de novos membros para o órgão de administração, incluindo em resultado de uma aquisição direta ou indireta ou de um aumento de uma

---

<sup>7</sup> 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.

participação qualificada numa instituição<sup>8</sup>. Esta avaliação deve ser limitada aos novos membros ;

ii. na recondução de um membro 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 26 e 27 das presentes orientações.

23. 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.

24. Em particular, as instituições devem avaliar se os membros:

a. possuem suficiente idoneidade;

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 desafiar efetivamente as decisões do órgão de administração na sua função de gestão e outras decisões de gestão, quando necessário, e fiscalizar e monitorizar eficazmente 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, caso a instituição seja 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.

25. Quando é efetuada uma avaliação para um cargo específico, a avaliação da suficiência de conhecimentos, competências e experiência, bem como do tempo consagrado, devem ter em conta as funções específicas desse mesmo cargo. O nível e a natureza dos conhecimentos, das competências e da experiência exigidos de um membro do órgão de administração na sua

---

<sup>8</sup> Ver também (projetos de) normas técnicas de regulamentação (NTR) nos termos do artigo 7.º, n.º 4, da Diretiva 2014/65/UE, e projetos de normas técnicas de execução (NTE) nos termos 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 Web da ESMA. Consultar também (projetos de) NTE sobre os procedimentos e formulários para aquisições e aumentos de participações qualificadas em instituições de crédito e empresas de investimento, respetivamente, disponíveis nos sítios Web 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](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf)

função de gestão pode diferir daqueles exigidos a um membro do órgão de administração na sua função de fiscalização, em particular se tais funções forem atribuídas a órgãos diferentes.

26. 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 se afigure necessária uma reavaliação da sua adequação. Em particular, deve ser realizada uma reavaliação nos casos seguintes:
- a. quando existirem preocupações relativas à adequação individual ou coletiva dos membros do órgão de administração;
  - b. em caso de 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. caso existam motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, ou que existe um risco acrescido da prática desses atos em relação a determinada instituição e, em especial, nos casos em que as informações disponíveis sugerem que a instituição:
    - i. não aplicou controlos internos ou mecanismos de supervisão adequados para monitorizar e mitigar os riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo (por exemplo, identificados pelas conclusões da supervisão das inspeções no local ou fora do local, pelo diálogo de supervisão ou no contexto de sanções);
    - ii. não cumpriu as suas obrigações em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo no Estado-Membro de origem ou de acolhimento ou num país terceiro;
    - iii. alterou substancialmente a sua atividade comercial ou o seu modelo de negócio de uma forma que sugere que a sua exposição ao risco de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo aumentou significativamente; ou
  - d. sofreu qualquer outra vicissitude suscetível de afetar materialmente a adequação de um membro do órgão de administração.
27. As instituições devem também reavaliar o tempo consagrado por um membro do órgão de administração ao desempenho das suas funções nos casos em que esse membro assuma um cargo de administração adicional ou comece a desempenhar novas atividades relevantes, incluindo de natureza política.
28. 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 aplicar a política e os procedimentos de adequação definidos, respetivamente, nos Títulos VI e VII.

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

29. No cumprimento do requisito estabelecido no artigo 91.º, n.º 7, da Diretiva 2013/36/UE, as instituições devem assegurar-se de que, a todo o momento, o órgão de administração dispõe, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados para compreender as atividades da instituição, incluindo os principais riscos. Não obstante o requisito de experiência, conhecimentos e competências imposto a cada membro do órgão de administração, as instituições devem assegurar que a composição global do órgão de administração reflete um leque suficientemente amplo de conhecimentos, competências e experiência para compreender as atividades da instituição, incluindo os principais riscos.
30. As instituições devem avaliar ou reavaliar a adequação coletiva do órgão de administração, em especial:
- a. quando pedem autorização para iniciar a atividade, incluindo quando são autorizadas atividades adicionais;
  - b. em caso de alterações materiais na composição do órgão de administração, incluindo:
    - i. aquando da nomeação de novos membros para o órgão de administração, designadamente em resultado de uma aquisição direta ou indireta ou de um aumento de uma participação qualificada numa instituição<sup>9</sup>;
    - ii. aquando da recondução de um membro 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 31 das presentes orientações.
31. 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 empresarial, da apetência pelo 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;

---

<sup>9</sup> Ver nota de rodapé n.º 17.

- c. caso existam motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, ou que existe um risco acrescido da prática desses atos em relação a determinada instituição e, em especial, nos casos em que as informações disponíveis sugerem que a instituição
- i. não aplicou controlos internos ou mecanismos de supervisão adequados para monitorizar e mitigar os riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo (por exemplo, identificados pelas conclusões da supervisão das inspeções no local ou fora do local, pelo diálogo de supervisão ou no contexto de sanções);
  - ii. não cumpriu as suas obrigações em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo no Estado-Membro de origem ou de acolhimento ou num país terceiro; ou
  - iii. alterou substancialmente a sua atividade comercial ou o seu modelo de negócio de uma forma que sugere que a sua exposição ao risco de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo aumentou significativamente; ou
- d. sofreu qualquer outra vicissitude suscetível de afetar materialmente a adequação coletiva do órgão de administração.
32. No âmbito das reavaliações da adequação coletiva, as instituições devem fazer incidir a sua avaliação nas alterações 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 coletivos de conhecimentos, competências e experiência aplicáveis ao órgão de administração.
33. As instituições devem basear as suas avaliações de adequação nas noções definidas no Título III e devem aplicar uma política e procedimentos de adequação de acordo com os Títulos VI e VII.
34. A avaliação inicial e contínua da adequação coletiva do órgão de administração é da responsabilidade das instituições. Nos casos em que a avaliação é também efetuada por autoridades competentes para efeitos de supervisão, a responsabilidade por avaliar e garantir a adequação coletiva do órgão de administração continua a pertencer às instituições.

### 3. Avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais realizada pela instituição relevante

35. Não obstante todas as instituições deverem certificar-se de que o seu os membros do seu pessoal conseguem desempenhar adequadamente as funções que lhes são atribuídas, as instituições relevantes devem assegurar-se especificamente de que os titulares de funções essenciais possuem, a todo o momento, suficiente idoneidade, atuam com honestidade e

integridade e possuem, conhecimentos, competências e experiência suficientes para o cargo que ocupam, devendo avaliar os requisitos supracitados, em especial:

- a. quando pedem uma autorização;
- b. aquando da nomeação de novos titulares de funções essenciais, designadamente 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 36 das presentes orientações.

36. As instituições relevantes 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 se afigure necessária uma reavaliação da sua adequação. Em particular, deve ser realizada uma reavaliação nos casos seguintes:

- a. quando existam preocupações relativamente à sua adequação;
- b. em caso de impacto material na idoneidade do indivíduo;
- c. caso existam motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, ou que existe um risco acrescido da prática desses atos em relação a determinada instituição e, em especial, nos casos em que a instituição:
  - i. não aplicou controlos internos ou mecanismos de supervisão adequados para monitorizar e mitigar os riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo (por exemplo, identificados pelas conclusões da supervisão das inspeções no local ou fora do local, pelo diálogo de supervisão ou no contexto de sanções);
  - ii. não cumpriu as suas obrigações em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo no seu país ou no estrangeiro; ou
  - iii. alterou substancialmente a sua atividade comercial ou o seu modelo de negócio de uma forma que sugere que a sua exposição ao risco de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo aumentou significativamente; ou
- d. como parte da revisão dos mecanismos de governo interno pelo órgão de administração;
- e. sofreu qualquer outra vicissitude suscetível de afetar materialmente a adequação do indivíduo.



37. A avaliação da idoneidade, honestidade, integridade, conhecimentos, competências e experiência individuais dos titulares de funções essenciais deve basear-se nos mesmos critérios aplicados à avaliação dos requisitos de adequação dos membros do órgão de administração. Durante a avaliação dos conhecimentos, das competências e da experiência, devem ser consideradas as funções e responsabilidades do cargo específico.
38. A avaliação inicial e contínua da adequação coletiva dos titulares de funções essenciais é da responsabilidade das instituições. Nos casos em que a avaliação de alguns titulares de funções essenciais é também efetuada por autoridades competentes para efeitos de supervisão, a responsabilidade por 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 de um membro do órgão de administração

39. As instituições devem avaliar se o membro do órgão de administração é capaz de consagrar tempo suficiente ao exercício das suas funções e responsabilidades, incluindo para compreender a atividade da instituição, os seus principais riscos e as implicações da atividade e da estratégia de risco. Se a pessoa for titular de um cargo numa instituição CRD significativa, esta avaliação deve 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.
40. Os membros devem ainda ser capazes de desempenhar as suas funções em períodos de aumento significativo da atividade, nomeadamente durante um processo de reestruturação ou deslocalização da instituição, de aquisição, fusão, tomada de controlo ou situação de crise, ou em virtude de dificuldades significativas numa ou mais das suas operações, e devem ter em conta que, nesses períodos, poderá ser necessário consagrar mais tempo à atividade do que em períodos normais.
41. Ao avaliarem a disponibilidade de um membro, as instituições devem, pelo menos, ter em consideração o seguinte:
- o número de cargos de administração em empresas financeiras e não financeiras detidos simultaneamente por esse membro, tendo em conta possíveis sinergias quando tais cargos são exercidos no mesmo grupo, incluindo em 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 em que o membro exerce um cargo de administração 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 de administração exercidos simultaneamente por esse membro em organizações que não prossigam objetivos predominantemente comerciais;
  - f. quaisquer reuniões a realizar, em especial, com as autoridades competentes ou com outras partes interessadas internas ou externas 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 CEO, presidente, presidente ou membro de uma comissão, independentemente de o membro exercer ou não um cargo executivo, e a necessidade de esse membro participar em reuniões nas empresas enumeradas 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. as 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/ consagração de tempo suficiente por parte de um membro; e
  - k. os padrões de referência disponíveis para aferir a consagração de tempo suficiente, incluindo os padrões de referência fornecidos pela EBA <sup>10</sup>.
42. As instituições devem registar, por escrito, as funções, as responsabilidades e as capacidades exigidas para os 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 só podem diferenciar o tempo previsto a consagrar consoante se trate de cargos de administração executivos e não executivos.

---

<sup>10</sup> Os números relativos ao ano 2015 estão incluídos como anexo da avaliação de impacto das presentes orientações.

43. Os membros do órgão de administração devem ser informados do tempo que se prevê seja necessário consagrar ao exercício das suas funções. As instituições poderão exigir que o membro confirme que pode dedicar tempo suficiente ao exercício do cargo.
44. As instituições devem assegurar-se de que os membros do órgão de administração consagram tempo suficiente ao exercício das suas funções. Tanto a iniciação para reuniões como a participação e o envolvimento ativo dos membros nas reuniões do órgão de administração são indicadores da disponibilidade para o exercício do cargo.
45. As instituições devem ainda considerar o impacto de qualquer ausência prolongada dos membros do órgão de administração na sua avaliação da consagração de tempo suficiente por parte de outros membros do órgão de administração.
46. As instituições devem manter 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, de outro modo, a instituição tome conhecimento de tal alteração. Nos casos em que a ocorrência de alterações nos cargos exercidos possa resultar numa redução do tempo que o membro do órgão de administração tem disponível para consagrar ao exercício das suas funções, a instituição deve reavaliar a capacidade do referido membro para cumprir o requisito de disponibilidade referente ao cargo que exerce.

## 5. Cálculo do número de cargos de administração

47. Além do requisito de disponibilidade, os membros do órgão de administração que detêm um cargo de administração numa instituição CRD significativa devem cumprir a limitação do número de cargos estabelecida no artigo 91.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE.
48. 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, esse cargo deve ser considerado um cargo executivo.
49. Sempre que a combinação de cargos de administração conte como um único cargo, conforme descrito no artigo 91.º, n.º 4, da Diretiva 2013/36/UE e previsto nos números 50 a 55 das presentes orientações, esse cargo único deve contar como um cargo de administrador executivo se incluir, pelo menos, um cargo de administrador executivo. Caso contrário, deve contar como um único cargo de administrador não executivo.
50. 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.
51. 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 único de administração em empresas em que a instituição detenha participações qualificadas conta como um cargo de administração único e distinto, ou seja, o cargo de administração exercido na mesma instituição e o cargo único de administração exercido nas empresas em que a instituição detém uma participação qualificada contam, em conjunto, como dois cargos de administração.

52. Sempre que várias instituições do mesmo grupo detenham participações qualificadas, os cargos de administração em todas essas empresas de participações qualificadas 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 único de administração em empresas em que a instituição detenha participações qualificadas conta como um cargo de administração único e distinto, ou seja, o cargo único de administração que engloba os cargos de administração exercidos em entidades pertencentes ao mesmo grupo e o cargo único de administração que engloba os cargos de administração exercidos em todas as empresas em que a instituição detém uma participação qualificada contam, em conjunto, como dois cargos de administração.
53. Sempre que um membro do órgão de administração exerce 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 da regra do artigo 91.º, n.º 4, alínea b), subalínea i), da Diretiva 2013/36/UE, relativa à contagem dos cargos de administração exercidos sob o mesmo sistema de proteção institucional resultar num número de cargos únicos de administração superior ao que resultar da aplicação da regra do artigo 91.º, n.º 4, alínea a), relativo à contagem de cargos de administração únicos no mesmo grupo, deve considerar-se o número de cargos de administração inferior (por exemplo, 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).
54. Cargos de administrador exercidos em organizações que não prossigam objetivos predominantemente comerciais não são considerados 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 ao exercício das suas funções.
55. Entre as organizações que não prosseguem objetivos essencialmente comerciais, incluem-se:
- 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

56. 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.
57. Os membros do órgão de administração devem ter um bom entendimento dos mecanismos de governo da instituição, das respetivas funções e responsabilidades e, se aplicável, da estrutura do grupo e dos eventuais conflitos de interesse que possam surgir. Os membros do órgão de administração devem ter capacidade para contribuir para a implementação de uma cultura, valores empresariais e comportamento adequados no órgão de administração e na instituição <sup>11</sup>.
58. Sem prejuízo da transposição nacional da Diretiva 2015/849/UE, o membro do órgão de administração identificado como responsável pela aplicação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à Diretiva 2015/849 <sup>12</sup> deverá possuir bons conhecimentos, competências e experiência relevantes no que se refere à identificação e avaliação dos riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, bem como às políticas, controlos e procedimentos em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo. Esta pessoa deve ter uma boa compreensão da medida em que o modelo de negócio da instituição o expõe aos riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.
59. 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;

---

<sup>11</sup> Ver também as Orientações da EBA sobre governo interno: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

<sup>12</sup> A identificação de um membro do órgão de administração como responsável em matéria de luta contra o branqueamento de capitais serve apenas para a atribuição de funções e não prejudica a responsabilidade final do órgão de administração na sua função de gestão pela gestão corrente da instituição e a sua responsabilidade por todas as atividades da instituição.

- 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.
60. 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.
61. Deve ser também considerado o nível e o perfil de qualificação do membro e a sua relação com serviços bancários e financeiros ou com outros domínios pertinentes. Em concreto, pode considerar-se que os cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da contabilidade, da auditoria, da gestão, da regulamentação financeira, das tecnologias da informação e dos métodos quantitativos podem, de um modo geral, ser considerados pertinentes para o setor dos serviços financeiros.
62. A avaliação não se limita ao grau académico do membro ou ao comprovativo de um determinado tempo de serviço numa instituição. É conveniente efetuar uma análise mais aprofundada da experiência prática dos membros, 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 da função nela exercida pelo membro em questão.
63. 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;
  - c. planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição e da sua realização;
  - d. gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de riscos de uma instituição, incluindo os riscos ambientais, de governação e sociais e fatores de risco);
  - e. contabilidade e auditoria;
  - f. avaliação da eficácia dos mecanismos de uma instituição, assegurando uma governação, fiscalização e controlos eficazes;
  - g. interpretação das informações financeiras de uma instituição, identificação das questões-chave com base nessas informações, e controlos e medidas adequados.
-

64. Os membros do órgão de administração, no exercício da sua função de gestão, devem ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão durante um período suficientemente longo. Embora possam ser considerados na avaliação, os cargos a curto prazo ou temporários não são, por si só, suficientes para pressupor que um membro possui experiência suficiente. A experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores é avaliada tendo especialmente em atenção:
- a. a natureza do cargo de gestão exercido e o seu nível hierárquico;
  - b. o tempo de serviço;
  - c. a natureza e a complexidade da atividade da empresa em que o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
  - d. o âmbito das competências, poderes de decisão e responsabilidades do membro;
  - e. os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo;
  - f. o número de subordinados.
65. Um membro do órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização, deve ser capaz de desafiar as decisões de forma construtiva e fiscalizar eficazmente a função de gestão. Os conhecimentos, as competências e a experiência de fiscalização podem ter sido adquiridos no exercício de cargos académicos ou administrativos relevantes ou através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

## 7. Critérios de adequação coletiva

66. O órgão de administração deve ser capaz de, em termos coletivos, compreender as atividades da instituição, incluindo os principais riscos a que está exposta. Sem prejuízo de qualquer indicação em contrário na presente 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.
67. Os membros do órgão de administração devem, coletivamente, ser capazes de tomar decisões adequadas considerando o modelo empresarial, o apetite ao risco, a estratégia e os mercados em que a instituição opera.
68. Os membros do órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização, devem, coletivamente, ser capazes de desafiar e fiscalizar eficazmente as decisões do órgão de administração, no exercício da sua função de gestão.
69. Todas as áreas de conhecimento exigidas para o exercício das atividades da instituição devem ser cobertas pelo órgão de administração coletivamente, com perícia suficiente por parte dos 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.

70. 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 que são da responsabilidade coletiva dos seus membros, bem como as competências para gerir e supervisionar efetivamente a instituição, incluindo os seguintes aspetos:

- 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 os mercados financeiros e de capitais, a solvabilidade e os modelos, os riscos e fatores de risco ambientais, de governação e sociais;
- d. a contabilidade e os relatórios financeiros;
- e. a gestão dos riscos, a conformidade e a auditoria interna;
- f. as tecnologias da informação e a segurança;
- g. os mercados local, regional e global, quando aplicável;
- h. o enquadramento jurídico e regulamentar;
- i. as competências e a experiência de gestão;
- j. a capacidade de fazer um planeamento estratégico;
- k. a gestão de grupos (inter)nacionais e dos riscos relacionados com a estrutura dos grupos, quando aplicável.

71. 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 para 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

72. Considera-se que um membro do órgão de administração goza de idoneidade, de honestidade e de integridade se não existirem elementos objetivos e comprováveis que sugiram o contrário, sobretudo com base na informação disponível pertinente sobre os fatores ou situações enumerados nos números 73 a 77 das presentes orientações. A avaliação da idoneidade, da honestidade e da integridade deve considerar também o efeito cumulativo de incidentes menores na reputação do membro em causa.
73. Sem prejuízo dos direitos fundamentais, na avaliação da idoneidade, da honestidade e da integridade, são 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 o efeito de eventuais medidas de reabilitação. São tidos em consideração as circunstâncias envolventes, incluindo os fatores atenuantes, e a gravidade de qualquer infração ou ação administrativa ou de supervisão pertinentes, o período de tempo decorrido desde a infração, a conduta do membro desde a infração ou a ação, e a relevância que a infração ou ação reveste para a função do membro. Qualquer registo criminal ou administrativo deve ser tido em conta para aferir dos prazos de prescrição em vigor na legislação nacional.
74. Sem prejuízo da presunção de inocência aplicável aos processos penais, e de outros direitos fundamentais, na avaliação da idoneidade, da honestidade e da integridade dos membros, devem ser considerados, pelo menos, os seguintes fatores:
- a. qualquer condenação ou acusação em curso por infração penal, nomeadamente:
    - i. infrações previstas nas leis que regem as atividades bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários e seguradora, ou na legislação relativa aos mercados de valores mobiliários, aos instrumentos financeiros ou meios de pagamento, incluindo a legislação em matéria de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, ou qualquer das infrações subjacentes ao financiamento do terrorismo previstas na Diretiva (UE) 2015/879, tais como a corrupção, a manipulação de mercado, ou o abuso de informação privilegiada e a usura;
    - ii. Infrações por atos de desonestidade, fraude ou crime financeiro;
    - iii. infrações fiscais, cometidas direta ou indiretamente, nomeadamente através de regimes ilegais ou proibidos de arbitragem de dividendos;
    - iv. outras infrações previstas na legislação em matéria de sociedades, falência, insolvência ou proteção dos consumidores;

- b. outras evidências ou medidas relevantes, presentes ou passadas, aplicadas por quaisquer entidades reguladoras ou profissionais devido ao incumprimento das disposições relevantes que regem as atividades bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários ou seguradora, ou qualquer das matérias referidas na alínea a), *supra*.
75. As investigações em curso devem ser tidas em conta caso resultem de processos judiciais ou administrativos ou de outras investigações regulamentares semelhantes, sem prejuízo do respeito pelos direitos fundamentais individuais <sup>13</sup>. As instituições e as autoridades competentes devem igualmente considerar outros relatórios adversos com informações relevantes, credíveis e fiáveis (por exemplo, no âmbito dos procedimentos de denúncia de irregularidades).
76. 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 dessas situações na sua idoneidade, integridade e honestidade :
- a. inclusão na lista de devedores faltosos (por exemplo, ter registos negativos numa agência de classificação de crédito reconhecida, quando disponível);
  - b. desempenho financeiro e empresarial das entidades detidas ou geridas pelo membro ou em que este tenha mantido ou mantenha uma participação significativa, tendo especialmente em conta quaisquer processos de falência ou liquidação e o facto de o membro ter ou não contribuído para a situação que conduziu a tal processo e, em caso afirmativo, de que forma;
  - c. declaração de falência ou 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 este, ou nas quais o membro tenha uma participação significativa.
77. Um membro do órgão de administração deve reger-se por padrões elevados de integridade e honestidade. Pelo menos os seguintes fatores devem também ser tidos em consideração na avaliação da idoneidade, da honestidade e da integridade:
- 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;

---

<sup>13</sup> Em conformidade com o que dispõe 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](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)

- 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 a tal cargo;
- d. proibição, pela autoridade competente, de atuar como membro de um órgão de administração, incluindo as pessoas que dirigem efetivamente as atividades de uma entidade; e
- e. qualquer outra evidência ou alegação séria baseados em informações relevantes, credíveis e fiáveis que sugiram que determinada pessoa atua de forma não consentânea com 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

78. 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 relevante 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 das presentes orientações, respetivamente.
79. 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 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 com solidez, objetividade e independência durante o exercício das suas funções e responsabilidades.
80. Considera-se «independente» um membro do órgão de administração na sua função de fiscalização não tenha com a instituição relevante ou com os seus gestores qualquer tipo de relação ou ligação, presente ou passada, que possa influenciar a sua capacidade de julgamento objetivo e equilibrado 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

81. Ao avaliar a independência de espírito referida no número 79, as instituições devem avaliar se todos os membros do órgão de administração possuem:
- a. as necessárias capacidades comportamentais, incluindo:
    - i. coragem, convicção e força para avaliar eficazmente e contestar as decisões propostas por outros membros do órgão de administração;
    - ii. capacidade para questionar os membros do órgão de administração no exercício das suas funções de gestão; e
    - iii. capacidade para resistir ao «pensamento de grupo»;
  - b. conflitos de interesse suscetíveis de criar obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objetiva.
82. Ao avaliar as capacidades comportamentais de um membro referido no número 82, alínea a), deve ser considerado o seu comportamento passado e presente, em especial na instituição em causa.
83. 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 instituição<sup>14</sup> e avaliar a sua relevância. Devem ser consideradas, pelo menos, as seguintes situações passíveis de gerar conflitos de interesses reais ou potenciais:
- a. interesses económicos (por exemplo, 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 pessoas das instituições ou entidades incluídas no âmbito da consolidação prudencial (por exemplo, familiares próximos);
  - d. outros cargos e cargos previamente assumidos num passado recente (por exemplo, nos últimos cinco anos);

---

<sup>14</sup> Ver Orientações da EBA sobre governo interno relativamente à política de conflitos de interesses aplicável ao pessoal.

- e. relações pessoais ou profissionais com partes interessadas externas relevantes (por exemplo, relações com fornecedores relevantes, consultores ou outros prestadores de serviços);
  - f. pertença a um organismo ou titularidade de um organismo ou entidade com conflitos de interesses;
  - g. influência política ou relações políticas.
84. 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 (com a tomada das necessárias medidas de mitigação). Os membros do órgão de administração que tenham um conflito de interesses numa determinada matéria devem abster-se de votar em questões com esta relacionadas <sup>15</sup>.
85. Se uma instituição identificar um conflito de interesses que possa afetar a independência de espírito de um membro do órgão de administração, deverá informar as autoridades competentes desse facto, incluindo sobre as medidas de mitigação adotadas.
86. O facto de ser acionista, proprietário ou sócio de uma instituição, de ser sócio de uma ou mais empresas ou entidades associadas, de possuir contas pessoais, empréstimos ou de utilizar outros serviços da instituição ou de qualquer outra entidade incluída no âmbito de consolidação não deve, por si só, ser considerado como suscetível de afetar a independência de espírito de um membro do órgão de administração <sup>16</sup>.

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

87. É considerado boa prática em todas as instituições relevantes que o órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização, seja composto por membros independentes, na aceção do n.º 80, e por membros não independentes.
88. A determinação do número suficiente de membros independentes deve basear-se no princípio da proporcionalidade. Os membros que representam trabalhadores no órgão de administração não devem ser tidos em conta para a determinação do número suficiente de membros independentes no órgão de administração no exercício da sua função de fiscalização. Sem prejuízo de quaisquer outros requisitos adicionais impostos pela legislação nacional, aplica-se o seguinte:

---

<sup>15</sup> Ver Orientações da EBA sobre governo interno relativamente à política de conflitos de interesses aplicável ao pessoal.

<sup>16</sup> Consultar o número 114 das Orientações da EBA sobre governo interno.

- a. as seguintes instituições relevantes devem possuir um órgão de administração na sua função de fiscalização que inclua um número suficiente de membros independentes:
  - i. instituições CRD significativas;
  - ii. instituições relevantes cotadas em bolsa;
- b. as instituições relevantes 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 impor a existência de administradores independentes caso se trate de:
  - i. instituições relevantes que são totalmente detidas por uma instituição relevante, em especial nos casos em que a filial esteja situada no mesmo Estado-Membro que a instituição-mãe relevante;
  - ii. empresas de investimento que satisfaçam os critérios estabelecidos no artigo 32.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva 2019/2034/UE ou os outros critérios estabelecidos por um Estado-Membro relevante em conformidade com o artigo 32.º, n.ºs 5 e 6, da Diretiva 2019/2034/UE.
- c. No âmbito da responsabilidade geral do órgão de administração, os membros independentes têm um papel fundamental a desempenhar na melhoria da eficácia dos mecanismos de controle nas instituições relevantes, aperfeiçoando a fiscalização do processo de tomada de decisões ao nível da gestão e garantindo que:
- d. os interesses de todas as partes interessadas, incluindo os acionistas minoritários, são devidamente considerados nas discussões e tomadas de decisões 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 categoria específica de partes interessadas;
- e. os processos de tomada de decisões não são dominados por qualquer indivíduo ou pequeno grupo de membros; e
- f. os conflitos de interesses entre as instituições, as suas linhas de negócio, outras entidades incluídas no perímetro contabilístico da consolidação e partes interessadas externas, incluindo clientes, são adequadamente geridos.

89. Sem prejuízo do disposto no número 90, presume-se que, nas seguintes situações, um membro do órgão de administração de uma instituição relevante, no exercício da sua função de fiscalização, é considerado não «independente»:

- a. o membro exerce ou exerceu um cargo enquanto membro do órgão de administração, na sua função de gestão, numa instituição incluída no âmbito da consolidação prudencial, a menos que não tenha ocupado tal cargo nos cinco anos precedentes;
- b. o membro é um acionista com participação de controlo na instituição relevante, definido com base nos critérios do artigo 22.º, n.º 1, da Diretiva 2013/34/UE, ou representa os interesses de um acionista com participação de controlo, designadamente nos casos em que o titular é um Estado-Membro ou outro organismo público;
- c. o membro tem uma relação significativa de natureza financeira ou comercial com a instituição relevante;
- d. o membro é funcionário ou tem qualquer outro tipo de ligação a um acionista com participação de controlo na instituição relevante;
- e. o membro está ao serviço de uma entidade incluída no âmbito da consolidação, exceto nos casos em que as seguintes condições sejam cumulativamente satisfeitas:
  - i. o membro não pertence aos quadros hierarquicamente superiores da instituição, que respondem diretamente perante o 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 deteve um cargo ao mais alto nível hierárquico na instituição relevante ou noutra entidade incluída no âmbito da consolidação prudencial, respondendo diretamente apenas perante o órgão de administração, não tendo decorrido um prazo mínimo de três anos entre a cessação do cargo e a entrada no órgão de administração;
- g. o membro foi, nos últimos três anos, um responsável com funções importantes num conselheiro profissional relevante, num auditor externo ou num consultor importante da instituição relevante ou de outra entidade incluída no âmbito da consolidação prudencial, ou foi um funcionário de qualquer outra forma associado significativamente ao serviço prestado;
- h. o membro é ou foi, no último ano, um fornecedor importante ou um cliente importante da instituição relevante ou de outra entidade incluída no âmbito da consolidação prudencial ou teve outra relação comercial importante, ou é um quadro superior ou está de qualquer forma associado, direta ou indiretamente, a um

fornecedor, cliente ou entidade comercial importante com a qual existe uma relação comercial significativa;

- i. o membro recebe, além da remuneração pelo seu cargo e da remuneração pela atividade em conformidade com a alínea c), comissões significativas ou outros benefícios da instituição relevante ou de outra entidade incluída no âmbito da consolidação prudencial;
- j. o membro foi membro do órgão de administração da entidade 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 na instituição relevante ou noutra entidade incluída no âmbito da consolidação prudencial, ou de uma pessoa nas situações referidas nas alíneas a) a h).

90. O simples facto de satisfazer uma ou mais condições enunciadas no número 89 das presentes orientações não é suficiente para qualificar automaticamente um membro como não independente. Nos casos em que um membro se encontre numa ou mais das situações referidas no número 89 das presentes orientações, a instituição relevante pode demonstrar às autoridades competentes que o membro deve, ainda assim, ser considerado «independente». Para tal, a instituição relevante deve ser capaz de justificar perante as autoridades competentes os motivos pelos quais considera que a capacidade do membro de agir de forma objetiva e equilibrada e de tomar decisões imparciais não é afetada pela situação.

91. Para efeitos do número 90 das presentes orientações, as instituições relevantes devem ter em conta que o simples facto de ser acionista de uma instituição relevante, de ter contas pessoais ou empréstimos ou de usar outros serviços, a não ser nos casos explicitamente enumerados na presente secção, não deve levar a que o membro seja considerado não independente se as situações em causa se mantiverem num limiar *de minimis* adequado. Tais relações devem ser tidas em conta na gestão de conflitos de interesses, em conformidade com as Orientações da EBA sobre 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

92. As instituições devem providenciar ações de iniciação destinadas aos membros do órgão de administração, por forma a promover a sua compreensão das leis, regulamentos e normas administrativas aplicáveis, da estrutura, modelo de negócio, perfil de risco e mecanismos de governo da instituição, bem como do papel do(s) membro(s) em cada um desses aspetos.



Devem ainda providenciar programas gerais de formação ou, quando pertinente, programas específicos adaptados a cada caso. 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, individual e coletivamente.

93. Todos os membros recém-nomeados do órgão de administração devem receber informações fundamentais no prazo máximo de um mês após assumirem o cargo, e as ações de iniciação devem ficar concluídas no prazo de seis meses.
94. Nos casos em que um membro nomeado do órgão de administração deva satisfazer um determinado aspeto dos requisitos de conhecimentos e competências, as ações de iniciação e formação desse membro devem preencher a lacuna identificada num período de tempo razoável, se possível antes da assunção do cargo ou, em alternativa, o mais rapidamente possível após essa data. Em todo o caso, o membro deve satisfazer todos os requisitos de conhecimentos e competências enunciados na secção 6 das presentes orientações no prazo máximo de um ano após a assunção do cargo. Se pertinente, a instituição deve estabelecer um calendário para a realização das ações necessárias e informar as autoridades competentes. Os membros do órgão de administração devem preservar e aprofundar os conhecimentos e competências necessários ao cumprimento das suas responsabilidades.

## 11. Política de iniciação e formação

95. As instituições devem aplicar políticas e procedimentos de iniciação e formação destinadas aos membros do órgão de administração. A política deve ser adotada pelo órgão de administração.
96. Os recursos humanos e financeiros canalizados para ações de iniciação e formação devem ser suficientes para alcançar os objetivos de iniciação e formação e para assegurar que o membro está apto a desempenhar as funções propostas e a cumprir os requisitos associados a essas funções. Ao definir os recursos humanos e financeiros necessários para aplicar políticas e procedimentos eficazes de iniciação e formação dos membros do órgão de administração, a instituição deve ter em conta os parâmetros de referência da indústria, por exemplo no que respeita ao orçamento e ao número de dias destinados à formação, incluindo os resultados comparativos fornecidos pela EBA <sup>17</sup>.
97. As políticas e procedimentos de iniciação e formação podem fazer parte de uma política geral de adequação e devem, no mínimo, definir:
- objetivos de iniciação e formação do órgão de administração distintos para a função de gestão e para a função de fiscalização se aplicável. Nestes devem também incluir-

---

<sup>17</sup> 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.

- se, se pertinente, os objetivos de iniciação e formação para cargos específicos, de acordo com as suas responsabilidades específicas e participação nos comités;
- b. as responsabilidades pelo desenvolvimento de um programa detalhado de formação;
  - c. os recursos financeiros e humanos disponibilizados pela instituição para ações de iniciação e formação, tendo em conta o número de sessões, o seu custo e quaisquer tarefas administrativas conexas, de 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.
98. No desenvolvimento da política, o órgão de administração ou o comité de nomeações, quando existente, deve considerar 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, se pertinente.
99. 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 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.
100. As políticas e procedimentos, bem como os planos de formação, devem ser mantidos atualizados, tendo em conta alterações da governação, alterações estratégicas, novos produtos e outras alterações relevantes, bem como alterações à legislação aplicável e aos desenvolvimentos do mercado.
101. As instituições devem dispor de um processo de avaliação que lhes permita rever a execução 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

102. Em conformidade com o artigo 91.º, n.º 10, da Diretiva 2013/36/UE, todas as instituições devem possuir e aplicar uma política de promoção da diversidade no que se refere ao órgão de administração, de modo a promover uma composição diversificada de membros. Tal deve procurar assegurar 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 a favorecer a independência das opiniões e a solidez das tomadas de decisão no seio do órgão de administração. As instituições devem procurar assegurar uma

representação adequada de todos os géneros no órgão de administração e garantir que o princípio da igualdade de oportunidades seja respeitado na seleção dos membros do órgão de administração. O simples facto de, quando exigido pela legislação nacional, as instituições terem representantes dos trabalhadores do género sub-representado não é suficiente para garantir que o órgão de administração tenha um equilíbrio adequado de géneros.

103. A política de diversidade deve, pelo menos, ter em conta os seguintes aspetos de diversidade: as habilitações e a experiência profissional, o género, a idade e, em especial no caso das 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 CRD significativas deve incluir um objetivo quantitativo de representação do género sub-representado no órgão de administração. As instituições CRD significativas devem quantificar a participação pretendida do género sub-representado e estabelecer os prazos adequados e as formas de cumprimento dos objetivos definidos. Os objetivos devem ser definidos para todo o órgão de administração, mas podem ser discriminados para as funções de gestão e de fiscalização, caso o órgão de administração seja suficientemente numeroso. Em todas as outras instituições, em especial as que têm um órgão de administração constituído por menos de cinco membros, o objetivo pode ser expresso de forma qualitativa.
104. Ao definirem os objetivos de promoção da diversidade, as instituições devem considerar os resultados das análises comparativas das práticas em matéria de diversidade publicadas pelas autoridades competentes, pela EBA ou por outros organismos ou organizações internacionais relevantes <sup>18</sup>.
105. A política de promoção da diversidade pode incluir a representação dos trabalhadores no órgão de administração, de modo a acrescentar conhecimentos práticos e experiência diária do funcionamento interno da instituição.
106. As instituições CRD significativas devem ainda documentar, no âmbito 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 CRD significativa deve documentar os motivos, as medidas a tomar e os prazos para a adoção dessas medidas, de modo a assegurar o cumprimento dos referidos objetivos e metas.
107. De modo a facilitar o recrutamento de um leque diversificado de candidatos para os cargos no órgão de administração, as instituições devem aplicar uma política de promoção da diversidade destinada aos membros do pessoal, incluindo os aspetos de planeamento de carreira e as medidas destinadas a assegurar a igualdade de tratamento e oportunidades

---

<sup>18</sup> 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> e <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>

entre géneros. Essas medidas devem incluir que a questão da representação adequada em função do género é igualmente tida em consideração aquando da seleção de membros do pessoal para funções de gestão ou da formação de gestão.

108. Para apoiar uma composição diversa do órgão de administração, as instituições devem dispor de políticas que garantam que não existe discriminação com base no género, na raça, na cor, na origem étnica ou social, nas características genéticas, na religião ou crenças, na pertença a uma minoria nacional, na riqueza, no nascimento, na deficiência, na idade ou na orientação sexual <sup>19</sup>.

## Título VI – Política de adequação e mecanismos de governo

### 13. Política de adequação

109. 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 aplicação dos sistemas de governo que garantem a gestão efetiva e prudente de uma 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, na aceção dessa diretiva [empresa DMIF (Diretiva mercados de instrumentos financeiros)] define, supervisiona e é responsável pela aplicação dos mecanismos de governo de uma forma que promova a integridade do mercado e os interesses dos clientes. Isso significa que a política de adequação da instituição deve ser harmonizada com o quadro geral de governação empresarial, com a cultura empresarial e com a apetência para o risco da instituição, e que os processos aplicados nos termos da política devem funcionar plenamente conforme previsto. Tal significa também que o órgão de administração da instituição deve adotar (sem prejuízo de quaisquer requisitos de aprovação dos acionistas) e manter uma política de avaliação da adequação dos membros do órgão de administração.
110. 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.
111. Quaisquer alterações à política de adequação devem também ser aprovadas pelo órgão de administração, sem prejuízo de qualquer requisito de aprovação pelos acionistas. Deve ainda ser conservada toda a documentação relativa à adoção da política, bem como a quaisquer alterações de que seja objeto (por exemplo, nas atas das respetivas reuniões).
112. A política deve ser elaborada de forma clara, bem documentada e transparente para todos os membros do 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

---

<sup>19</sup> Ver também a secção sobre a diversidade das Orientações da EBA sobre governo interno.

comité de nomeações , se existente, e de outras funções internas, tais como as áreas jurídicas, de recursos humanos ou de controlo.

113. As funções de controlo interno <sup>20</sup> devem contribuir eficazmente para o desenvolvimento da política de adequação em conformidade com o papel de cada uma. A função de conformidade 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 comunicar ao órgão de administração todos os riscos em matéria de conformidade e questões de incumprimento identificados.
114. A política deve incluir os princípios aplicáveis à seleção, monitorização e plano de sucessão dos seus membros, bem como à 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 exemplo, os recursos humanos);
  - b. os critérios a adotar na avaliação, entre os quais se devem incluir os critérios de adequação estabelecidos nas presentes orientações;
  - c. a forma como a política de diversidade aplicável aos membros do órgão de administração das instituições CRD 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.
115. As instituições relevantes devem ainda incluir na sua política de adequação os processos de seleção e nomeação dos titulares de funções essenciais. A política de adequação poderá utilizar uma abordagem baseada no risco para identificar os cargos que as instituições relevantes consideram desempenhar funções essenciais, além dos responsáveis pelas funções de controlo interno e o CFO, quando não sejam membros do órgão de administração.
116. 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 aplicação. Se pertinente, 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.

---

<sup>20</sup> Ver também as Orientações da EBA sobre governo interno: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

## 14. A política de adequação num contexto de grupo

117. Em conformidade com o artigo 109.º, n.ºs 2 e 3, da Diretiva 2013/36/UE, a instituição CRD consolidante deve garantir a aplicação consistente e bem integrada, de uma política de grupo de avaliação da adequação de todos os membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais em todas as filiais incluídas no âmbito da consolidação prudencial, incluindo nas filiais que não são abrangidas pela referida diretiva e mesmo nos casos em que estão estabelecidas em países terceiros, nomeadamente as que se encontrem estabelecidas em centros financeiros *offshore*.
118. A política deve ser adaptada à situação específica das instituições de crédito que fazem parte do grupo e das filiais incluídas no âmbito da consolidação prudencial que não são 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, conforme adequado.
119. 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 entre normas de direito das sociedades nacional e outros requisitos regulamentares.
120. A instituição CRD consolidante deve assegurar-se de que as filiais estabelecidas em países terceiros e que se encontram incluídas no âmbito da consolidação prudencial aplicaram de forma consistente a política de grupo em conformidade com os requisitos dispostos nos artigos 74.º, 88.º e 91.º da Diretiva 2013/36/UE, a menos que tal seja ilegal nos termos da legislação do país terceiro. Para esse efeito, as empresas-mãe na UE e as filiais abrangidas pela Diretiva 2013/36/UE devem assegurar que as exigências de adequação aplicadas pela filial situada num país terceiro satisfazem, pelo menos, as exigências aplicadas na União Europeia.
121. Os requisitos de adequação da Diretiva 2013/36/UE e as presentes orientações são aplicáveis às instituições CRD independentemente do facto de 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 nas suas próprias políticas, desde que isso não contrarie os requisitos estabelecidos na legislação nacional ou europeia relevante, incluindo as presentes orientações.
122. O órgão de administração das filiais abrangidas pela Diretiva 2013/36/UE deve adotar e aplicar uma política de adequação a nível individual que seja coerente com as políticas

estabelecidas em base consolidada ou subconsolidada, de modo a cumprir todos os requisitos específicos da legislação nacional.

## 15. Comité de nomeações e respetivas funções <sup>21</sup>

123. As instituições CRD 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.
124. Os membros do comité de nomeações devem possuir, em termos coletivos, conhecimentos, competências e experiência relacionados com a atividade da instituição, de modo a serem capazes de avaliar a composição adequada do órgão de administração, designadamente recomendando candidatos para o preenchimento de vagas nesse órgão.
125. Caso não tenha sido criado um comité de nomeações, o órgão de administração na sua função de fiscalização deve 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 tenha sido criado um comité de nomeações, a avaliação referida no artigo 88.º, n.º 2, alíneas b) e c), da referida diretiva deverá ser efetuada, pelo menos, a cada dois anos.
126. O comité de nomeações, nos casos em que tenha sido criado, e o órgão de administração na sua função de fiscalização, conforme adequado, devem ter acesso a toda as informações necessárias para exercerem as suas funções e poder incluir, sempre que necessário, as funções de controlo interno e outras funções internas competentes.
127. Em conformidade com o artigo 88.º, n.º 2, último parágrafo, da Diretiva 2013/36/UE, caso, 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

128. 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 apropriado. As propostas de recondução devem ser apresentadas apenas depois de considerados os resultados da avaliação relativa ao desempenho do membro durante o último mandato.

---

<sup>21</sup> 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>



129. Todos os membros do órgão de administração devem ser considerados adequados. Sem prejuízo 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, em conformidade com todos os requisitos legais relativos à composição, nomeação ou sucessão do órgão de administração.
130. Sem prejuízo do direito de nomeação de membros que assiste aos acionistas, durante o processo de recrutamento de membros para o órgão de administração, o órgão de administração, na sua função de fiscalização, ou, caso tenha sido criado, o comité de nomeações, devem contribuir ativamente para a seleção dos candidatos a vagas no órgão em causa, em colaboração com os recursos humanos, e deve ainda:
- elaborar uma descrição das funções e competências necessárias para um determinado cargo;
  - avaliar o equilíbrio dos conhecimentos, das competências e da experiência do órgão de administração;
  - avaliar o tempo que se estime necessário para o exercício da função; e
  - considerar os objetivos da política de promoção da diversidade.
131. A decisão de recrutamento deve, sempre que possível, ter em conta uma lista restrita com uma pré-seleção de candidatos adequados, que tenha em consideração os objetivos de diversidade estabelecidos na política de diversidade da instituição e os requisitos previstos no Título V das presentes orientações. A decisão deve ter em conta o facto de um órgão de administração mais diversificado promover 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.
132. Os membros do órgão de administração devem estar cientes da cultura, dos valores, da conduta e da estratégia associados à instituição em causa e ao seu órgão de administração, se possível, antes de assumirem o seu cargo.
133. Sem prejuízo do direito dos acionistas de nomearem e substituírem em bloco todos os membros, 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, tanto quanto possível, evitar a substituição de um número alargado de membros em simultâneo. O plano de sucessão deve estabelecer os planos, políticas e processos utilizados pela instituição para lidar com ausências ou saídas súbitas ou inesperadas de membros do órgão de administração, incluindo quaisquer 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

134. Salvo disposição em contrário nas presentes orientações, o órgão de administração na sua função de fiscalização ou, se constituído, o comité de nomeações, devem certificar-se de que as avaliações da adequação individual e coletiva dos membros do órgão de administração são realizadas antes da sua nomeação. Podem entrar em contacto com outros comités (por exemplo, o comité de riscos e auditoria) e funções internas (por exemplo, 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.

135. Em derrogação do número 134 das presentes orientações, as avaliações da adequação coletiva e individual podem ser realizadas após a nomeação dos membros em qualquer dos casos a seguir indicados, desde que a instituição apresente uma justificação razoável:

- a. os acionistas, os proprietários ou os membros da instituição propõem e nomeiam, na assembleia de acionistas ou noutra assembleia equivalente, membros do órgão de administração que não tenham sido propostos pela instituição ou pelo órgão de administração (por exemplo, sistema de reserva);
- b. uma avaliação exaustiva da adequação de um membro antes da sua nomeação perturbaria o bom funcionamento do órgão de administração, designadamente nas seguintes situações:
  - i. em caso de necessidade súbita ou inesperada de substituição de membros (por exemplo, no caso de morte de um membro); e
  - ii. em caso de afastamento de um membro por já não ser considerado adequado para o exercício da função.

136. As avaliações de adequação devem ter em conta todas as matérias relevantes e disponíveis para as avaliações. As instituições devem ter em conta os riscos, incluindo os riscos para a reputação, que possam surgir caso sejam identificados pontos fracos que afetem a adequação individual ou coletiva dos membros do órgão de administração.

137. 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, antes da assembleia, fornecer aos

acionistas informações adequadas sobre os resultados da avaliação. Se adequado, as avaliações devem incluir várias composições alternativas do órgão de administração que sejam passíveis de serem apresentadas aos acionistas.

138. Nos casos devidamente justificados referidos no número 135 das presentes orientações 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 desses membros. Nestes casos, as instituições devem avaliar a adequação dos membros e a composição do órgão de administração no mais curto espaço de tempo possível, que não deverá exceder um 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 efetuada e sobre a necessidade de nomear outros membros.
139. 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. As informações prestadas aos acionistas relativamente à adequação do órgão de administração e dos seus membros devem permitir aos acionistas tomar decisões informadas e resolver eventuais lacunas na composição do órgão de administração ou dos seus membros individuais.
140. Nos casos em que 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 135 das presentes orientações, a avaliação da adequação poderá ser realizada após a nomeação do membro. A avaliação em causa deverá ser realizada assim que possível, não excedendo o prazo de um mês após a data da nomeação.
141. 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 necessariamente conduzir à conclusão de que um determinado membro é, individualmente, não adequado.
142. As instituições devem documentar os resultados das suas avaliações da adequação e, em especial, 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.
143. As instituições devem transmitir às autoridades competentes o resultado das avaliações da adequação dos novos membros do órgão de administração, incluindo as avaliações realizadas por cada instituição sobre a composição coletiva do órgão de administração, em conformidade com os procedimentos específicos referidos na secção 23 das presentes

orientações. Tais resultados devem incluir a documentação e as informações enumeradas no Anexo III <sup>22</sup>.

144. 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

145. 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.

146. Como parte da avaliação da adequação individual de um membro do órgão de administração, as instituições devem:

- a. recolher informações sobre a adequação do membro em causa, utilizando para isso vários canais e instrumentos (por exemplo, diplomas e certificados, cartas de recomendação, *curricula vitae*, entrevistas ou questionários);
- b. recolher informações sobre a idoneidade, a integridade e a honestidade do indivíduo avaliado, incluindo a avaliação da existência de motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo ou que o risco da prática desses atos pode ser aumentado;
- c. avaliar a independência de espírito do indivíduo avaliado;
- d. exigir que o indivíduo avaliado verifique se as informações fornecidas estão corretas e forneça comprovativos, sempre que necessário;
- e. exigir que o indivíduo avaliado declare quaisquer conflitos de interesses reais ou potenciais;
- f. validar, tanto quanto possível, a exatidão das informações fornecidas pelo indivíduo avaliado;

---

<sup>22</sup> Ver também projetos de NTR nos termos do artigo 7.º, n.º 4, da Diretiva 2014/65/UE, e projetos de NTE nos termos do artigo 7.º, n.º 5, da Diretiva 2014/65/UE, relativamente à informação a ser fornecida para efeitos de autorização: [http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-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.

- g. avaliar, no seio do órgão de administração na sua função de fiscalização ou, se constituído, no seio do comité de nomeações, os resultados da avaliação; e
- h. se necessário, adotar medidas corretivas para garantir a adequação individual dos membros do órgão de administração, em conformidade com a secção 22 das presentes orientações.

147. Nos casos em que existam dúvidas quanto à adequação de um membro do órgão de administração, deverá ser feita uma avaliação sobre a forma como essas dúvidas afetam a adequação da pessoa em causa. Nesta avaliação, as instituições devem ter em conta a existência de motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo ou que o risco da prática desses atos pode ser aumentado.

148. 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 detêm um cargo de administrador numa instituição CRD significativa, da limitação do número de cargos de administração estabelecida 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. independência de espírito.

## 19. Avaliação da adequação coletiva do órgão de administração

149. 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 e os requisitos de adequação coletiva estabelecidos no artigo 91.º, n.º 7, da Diretiva 2013/36/UE.

150. 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 podem 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.

151. Ao avaliarem a adequação individual de um membro do órgão de administração, as instituições devem apreciar igualmente, no mesmo período de tempo, a adequação coletiva do órgão de administração, nos termos da secção 7 das presentes orientações, aferindo ainda a adequação da composição geral dos comités especializados do órgão de administração na sua função de fiscalização <sup>23</sup>. Importa, em especial, avaliar os conhecimentos, as competências e a experiência com que o indivíduo contribui para a adequação coletiva do órgão de administração e avaliar se a composição global do órgão de administração reflete uma gama suficientemente ampla de conhecimentos, competências e experiência para compreender as atividades da instituição e os principais riscos.

152. Ao avaliarem a adequação coletiva em conformidade com o número 7 do Título III das presentes orientações, as instituições devem igualmente avaliar se o órgão de administração, através das suas decisões, demonstrou um conhecimento suficiente dos riscos de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo e do modo como estes afetam as atividades da instituição, e se demonstrou uma gestão adequada desses riscos, incluindo medidas corretivas, se necessário.

## 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 os membros, individual e coletivamente, continuam a ser considerados adequados, tendo em conta o desempenho individual ou coletivo, a situação ou evento relevante que conduziu à 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 considerar em particular:

- a. a eficiência dos procedimentos de trabalho do órgão de administração, incluindo a eficiência dos fluxos de informação e das linhas de relato ao órgão de administração, tendo em conta o contributo das funções de controlo interno e quaisquer processos de acompanhamento de questões ou quaisquer recomendações apresentadas pelas referidas funções;

---

<sup>23</sup> No que respeita à composição dos comités, consultar também as Orientações da EBA sobre governo interno.

- b. a gestão eficaz e prudente da instituição, nomeadamente o facto de o órgão de administração ter ou não agido no melhor interesse da instituição, incluindo no tocante ao combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo;
  - c. a capacidade de o órgão de administração se concentrar nas questões estrategicamente importantes;
  - d. a suficiência do número de reuniões realizadas, a assiduidade, a suficiência 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 alterações de que sejam objeto;
  - f. quaisquer objetivos de desempenho aplicáveis à instituição e ao órgão de administração;
  - g. a independência de espírito dos membros do órgão de administração, incluindo o requisito de assegurar que a tomada de decisões pelo órgão de administração não seja dominada por nenhum indivíduo ou pequeno grupo de indivíduos, e 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;
  - j. motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais, de financiamento do terrorismo ou outros crimes financeiros, ou que existe um risco acrescido da prática desses atos, designadamente na sequência de constatações adversas feitas pelos auditores internos ou externos ou pelas autoridades competentes no que se refere à adequação dos sistemas e controlos da instituição em matéria de combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo.
155. Quando é desencadeada uma reavaliação, deve ter-se devidamente em conta:
- a. as funções e linhas de informação no seio da instituição, incluindo, se for caso disso, no seio do grupo, a fim de determinar se qualquer facto ou constatação importante deve ser imputado a um ou mais membros responsáveis do órgão de administração.

Neste contexto, as funções atribuídas devem ser determinadas tendo em conta toda a documentação relevante, incluindo, entre outros, as cartas e códigos de governo, os organogramas internos e outras formas de designação das áreas de responsabilidade, as políticas internas, a avaliação da adequação existente e as informações adicionais fornecidas neste contexto, as cartas de nomeação ou as descrições das funções, bem como as atas das reuniões do órgão de administração; e

156. a credibilidade e a fiabilidade de qualquer facto que tenha dado origem à reavaliação e a gravidade de quaisquer alegações ou práticas de irregularidades por um ou mais membros do órgão de administração. As instituições devem determinar a credibilidade e a fiabilidade das informações (por exemplo, a fonte, a plausibilidade, eventuais conflitos de interesses da fonte que fornece as informações), entre outras considerações. As empresas devem ter em conta que, por si só, a ausência de condenações penais pode não ser suficiente para afastar alegações de conduta indevida. As instituições devem ter em conta que a ausência de condenações no registo criminal pode não ser suficiente para ultrapassar alegações de irregularidades. As instituições CRD significativas devem realizar, pelo menos, anualmente, reavaliações periódicas da adequação. As instituições não significativas devem fazê-lo, no mínimo, a cada dois anos. As instituições devem documentar os resultados da reavaliação periódica. Caso uma reavaliação seja provocada por um evento específico, as instituições podem fazer incidir a reavaliação na situação ou no evento que provocou a necessidade de reavaliação, ou seja, podem omitir da avaliação os aspetos que não sofreram alterações.
157. 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.
158. O órgão de administração na sua função de fiscalização ou, se constituído, o comité de nomeações, devem 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 podem incluir, por exemplo, ações de formação, alterações dos procedimentos, medidas de mitigação de conflitos de interesses, nomeação de membros adicionais com competências específicas e substituição de membros do órgão de administração.
159. Os membros do órgão de administração na sua função de gestão devem ter o relatório em consideração 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 dessas recomendações.
160. As instituições devem informar a autoridade competente no caso da ocorrência de reavaliações provocadas por alterações significativas. As instituições CRD significativas devem informar a autoridade competente, pelo menos anualmente, acerca da realização de qualquer reavaliação da adequação coletiva.

161. As instituições devem documentar todas as reavaliações, incluindo os seus resultados e todas as medidas tomadas em resultado da reavaliação. A pedido da autoridade competente, as instituições devem apresentar a documentação que serviu de apoio à reavaliação.
162. Se o órgão de administração concluir que um dos membros 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, nomeadamente sobre as medidas propostas ou adotadas pela instituição para resolver a situação.

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

163. A função responsável por esta matéria no seio da instituição relevante deve realizar a avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais antes da sua nomeação e deve comunicar os resultados da avaliação à função de nomeação e ao órgão de administração. As instituições CRD significativas referidas no número 172 das presentes orientações devem informar as autoridades competentes sobre os resultados da avaliação dos responsáveis pelas funções de controlo interno e do CFO, caso não façam parte do órgão de administração.
164. Se a avaliação de uma instituição relevante concluir que um titular de funções essenciais não é adequado, a instituição deve abster-se de nomear o indivíduo em questão ou adotar medidas adequadas para assegurar o bom exercício do cargo. As instituições CRD significativas devem informar as autoridades competentes no que diz respeito aos responsáveis pelas funções de controlo interno e ao CFO, caso não façam parte do órgão de administração. As autoridades competentes podem exigir essa informação em relação a todas as instituições relevantes e a todos os titulares de funções essenciais.
165. Caso seja também necessária uma avaliação realizada por uma autoridade competente, as instituições relevantes devem tomar todas as medidas necessárias (por exemplo, instituindo um período experimental ou uma condição suspensiva no contrato de trabalho, ou nomeando responsáveis interinos) aquando da nomeação de titulares de funções essenciais, de modo a permitir à instituição destitui-los do cargo caso sejam considerados pela autoridade competente como não adequados para o desempenho do cargo em questão.

## 22. Medidas corretivas aplicadas pela instituição

166. Se a avaliação ou reavaliação efetuada por uma instituição concluir que uma pessoa não é adequada para ser nomeada membro do órgão de administração, essa pessoa não deve ser nomeada ou, caso já o tenha 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 sanáveis em termos dos



conhecimentos, competências ou experiência do membro, a instituição deve tomar as medidas corretivas necessárias para as resolver num período de tempo razoável.

167. Se a avaliação ou reavaliação de uma instituição concluir que o órgão de administração não é coletivamente adequado, a instituição deve tomar as medidas corretivas adequadas num período de tempo razoável.
168. Ao adotar medidas corretivas, a instituição deve ter em conta a situação específica e os pontos fracos de um membro individual ou da composição coletiva do órgão de administração. Se se pretender autorizar uma instituição a iniciar a respetiva atividade, tais medidas devem ser aplicadas antes de a autorização ser concedida <sup>24</sup>.
169. 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 aplicação de medidas de mitigação de conflitos de interesses, a formação individual de membros e a formação do órgão de administração em termos coletivos, com vista a garantir a adequação coletiva e individual do órgão de administração.
170. Em todo o caso, as autoridades competentes devem ser informadas sem demora sobre quaisquer fragilidades significativas identificadas em qualquer membro do órgão de administração e na composição coletiva do órgão de administração. As instituições CRD significativas devem informar as autoridades competentes sobre quaisquer fragilidades identificadas nos responsáveis pelas funções de controlo interno e no CFO, caso não façam parte do órgão de administração. A informação deve incluir as medidas tomadas ou previstas para colmatar as deficiências detetadas, bem como os prazos para a sua aplicação.

## Título VIII – Avaliação da adequação realizada pelas autoridades competentes

### 23. Procedimentos de avaliação das autoridades competentes

171. As autoridades competentes devem definir os procedimentos de supervisão aplicáveis à avaliação da adequação dos membros do órgão de administração das instituições, bem como dos responsáveis pelas funções de controlo interno e do CFO, caso não façam parte do órgão de administração, no caso das instituições CRD significativas. Durante a definição dos procedimentos de supervisão, as autoridades competentes devem ter em conta que uma avaliação da adequação realizada depois de o membro ter assumido o cargo pode resultar na necessidade de destituir do órgão de administração um membro considerado não adequado ou na circunstância de o órgão de administração deixar de ser adequado em termos coletivos.

---

<sup>24</sup> Ver nota de rodapé n.º 28.

As autoridades competentes devem certificar-se de que é disponibilizada ao público uma descrição desses procedimentos de avaliação.

172. No caso das instituições CRD significativas, as avaliações de adequação dos responsáveis pelas funções de controlo interno e do CFO, quando não fazem parte do órgão de administração, devem ser realizadas por autoridades competentes:
- nas instituições CRD significativas consolidantes;
  - nas instituições CRD significativas que fazem parte de um grupo, caso a instituição CRD consolidante não seja uma instituição significativa;
  - nas instituições CRD significativas que não fazem parte de um grupo.
173. 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 172 das presentes orientações, os novos responsáveis nomeados para as funções de controlo interno e o CFO, quando não fazem parte do órgão de administração, são avaliados pelas autoridades competentes. Os procedimentos de supervisão devem ainda garantir que, sempre que seja necessária uma reavaliação, os novos membros nomeados para o órgão de administração são reavaliados pela autoridade competente em conformidade com o número 22, alínea b), subalínea ii), e com o número 30, alínea b), subalínea ii), das presentes orientações.
174. As autoridades competentes devem assegurar-se de que os seus procedimentos de supervisão lhes permitem resolver os casos de incumprimento de forma atempada.
175. No âmbito 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 notificar as autoridades competentes acerca da intenção de nomear um membro do órgão de administração (nos casos em que a autoridade competente avalia a adequação antes da nomeação) ou da nomeação do membro (nos casos em que a autoridade competente avalia a adequação após a nomeação). Tais notificações devem, nos casos em que a autoridade competente avalia a adequação antes da nomeação, ser realizadas no prazo máximo de duas semanas após a decisão da instituição de propor a nomeação do membro ou, nos casos em que a autoridade competente avalia a adequação após a nomeação, no prazo de duas semanas após a nomeação, devendo ainda incluir toda a documentação e informação referidas no Anexo III.
176. Nos casos devidamente justificados referidos no número 136 das presentes orientações, as instituições devem ser obrigadas a fornecer, juntamente com a notificação à autoridade competente, toda a documentação e informação referidas no Anexo III, no prazo de um mês a contar da data de nomeação do membro.

177. As instituições CRD significativas para as quais é exigida, em conformidade com os números 172 e 173 das presentes orientações, uma avaliação dos responsáveis pelas funções de controlo interno e do CFO, quando não fazem parte do órgão de administração, devem notificar sem demora as autoridades competentes sobre as nomeações em causa e no prazo máximo de duas semanas a contar da data das nomeações. As instituições CRD significativas devem ser instadas a fornecer, juntamente com a notificação, toda a documentação e informação referidas no Anexo III, conforme aplicável.
178. As autoridades competentes podem estabelecer os procedimentos de supervisão aplicáveis à avaliação da adequação dos responsáveis pelas funções de controlo interno e do CFO, nos casos em que não são membros do órgão de administração, noutras instituições não referidas no número 172 das presentes orientações e, quando identificados numa abordagem baseada no risco, de outros titulares de funções essenciais nas instituições. No âmbito destes procedimentos, as autoridades competentes podem também exigir que tais instituições as informem dos resultados da avaliação realizada e que lhes submetam a documentação relevante.
179. As autoridades competentes devem estabelecer para a sua avaliação da adequação um prazo máximo que não deve exceder os quatro meses a contar da data em que as notificações referidas nos parágrafos 174 a 177 das presentes orientações 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 adicionais necessárias até à sua receção. A documentação e informação necessárias devem incluir os documentos que têm de ser pedidos ou as audiências que têm de ser realizadas no decorrer dos procedimentos administrativos, caso se pretenda tomar uma decisão negativa.
180. Nos termos do 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 seis meses a contar da receção do pedido ou, se este estiver deficientemente instruído, o prazo é de seis meses a contar da receção das informações completas necessárias para a decisão <sup>25</sup>.
181. As autoridades competentes devem basear a sua avaliação na documentação e informação fornecidas pela instituição e pelos membros avaliados, avaliando-as com base nas noções definidas no Título III das presentes orientações, conforme aplicável.
182. A avaliação da adequação individual e coletiva dos membros do órgão de administração e, no caso de instituições CRD significativas, a avaliação da adequação individual dos responsáveis pelas funções de controlo interno e do CFO, caso estes não sejam membros do órgão de administração, deverá ser efetuada de forma contínua pelas autoridades competentes, no âmbito das suas atividades de supervisão contínua. As autoridades competentes devem assegurar-se de que as reavaliações necessárias previstas nas secções 1,

---

<sup>25</sup> Ver nota de rodapé n.º 28.

2 e 3 do Título II das presentes orientações são realizadas pelas instituições. Se a reavaliação da adequação realizada pelas autoridades competentes for motivada por uma reavaliação realizada por uma instituição, as autoridades competentes em causa devem ter particularmente em conta as circunstâncias que levaram à reavaliação pela instituição. Em especial, as autoridades competentes devem reavaliar a adequação individual ou coletiva dos membros do órgão de administração e a adequação individual dos responsáveis pelas funções de controlo interno e do CFO, caso não façam parte do órgão de administração, nas instituições CRD significativas referidas no número 172 das presentes orientações, sempre que sejam revelados novos factos ou provas significativas no decurso da supervisão contínua. Isso deverá incluir situações que suscitem dúvidas materiais quanto ao cumprimento, no passado ou atualmente, dos requisitos de combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo por parte da instituição, de membros individuais do órgão de administração e, no âmbito das instituições significativas referidas no número 173 das presentes orientações, dos responsáveis pelas funções de controlo interno e do CFO, quando não façam parte do órgão de administração.

183. No que diz respeito às instituições CRD significativas, as autoridades competentes devem recorrer a entrevistas sempre que tal se afigurar adequado para efeitos de 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 das presentes orientações e as circunstâncias individuais da instituição, o indivíduo avaliado e o cargo que é sujeito à avaliação.
184. 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 da pessoa em causa.
185. As autoridades competentes podem participar em reuniões 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 observadoras em reuniões do órgão de administração para avaliar o funcionamento efetivo deste. A frequência de tais reuniões deve ser definida através de uma abordagem com base no risco.
186. O incumprimento de um requisito prudencial ou de qualquer outro requisito regulamentar por parte de uma instituição pode, em certas circunstâncias, levar a autoridade competente a concluir que determinada pessoa deixou de ser considerada adequada para o exercício da função (por exemplo, caso a autoridade competente conclua, após os devidos procedimentos, que essa pessoa não adotou as medidas necessárias que, em virtude do seu cargo, seria razoável esperar que tomasse para prevenir, sanar ou cessar o incumprimento).

## 24. Decisão da autoridade competente

187. As autoridades competentes devem basear as suas decisões na avaliação da adequação coletiva e individual dos membros do órgão de administração e na avaliação dos responsáveis pelas funções de controlo interno e do CFO, caso não sejam membros do órgão de administração, no prazo máximo referido no número 179 das presentes orientações ou, se o prazo tiver sido suspenso, no prazo máximo de seis meses após o reinício do prazo.
188. Nos casos referidos no número 181 das presentes orientações, em conformidade com o artigo 15.º, segundo parágrafo, da Diretiva 2013/36/UE, a decisão de conceder ou recusar a autorização deve ser tomada no prazo de 12 meses a contar da receção do pedido.
189. Nos casos em que a instituição não fornece às autoridades competentes informações suficientes sobre a adequação de um indivíduo avaliado, as autoridades devem recusar o pedido ou informar a instituição de que o membro em causa não pode 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.
190. 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 devem opor-se ou não aprovar a nomeação da pessoa em causa, a menos que as deficiências identificadas possam ser sanadas e resolvidas através de outras medidas adotadas pela instituição.
191. As decisões negativas devem ser comunicadas assim que possível pelas autoridades competentes às instituições. Quando previsto no direito nacional ou definido pela autoridade competente no contexto dos seus procedimentos de supervisão, é possível considerar que a ausência de resposta equivale a uma decisão positiva nos casos em que, decorrido o prazo máximo para a avaliação referido no número 179 das presentes orientações, a autoridade competente não tenha emitido uma decisão negativa.
192. A autoridade competente, considerando as medidas já tomadas pela instituição, deve adotar as medidas necessárias para resolver as deficiências detetadas e estabelecer um prazo para a sua implementação. Essas medidas devem incluir, consoante o caso, uma ou mais das seguintes medidas:
- a. obrigar a instituição a organizar uma formação específica dirigida aos membros do órgão de administração em termos individuais ou coletivos;
  - b. obrigar a instituição a alterar a repartição de tarefas entre os membros do órgão de administração;
  - c. obrigar a instituição a recusar o membro proposto ou a substituir certos membros;
  - d. obrigar a instituição a alterar a composição do órgão de administração, com vista a garantir a adequação do referido órgão em termos individuais e coletivos;

- e. remover o membro do órgão de administração;
  - f. se adequado, impor sanções ou outras medidas administrativas (por exemplo, estabelecendo obrigações, recomendações ou condições específicas), incluindo, em última instância, retirar a autorização da instituição.
193. 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 do CFO das instituições CRD significativas, caso não façam parte do órgão de administração.
194. Caso os membros do órgão de administração não cumpram os requisitos estabelecidos no artigo 91.º, n.º 1, da Diretiva 2013/36/UE, as autoridades competentes têm poderes para retirar esses membros do órgão de administração. As autoridades competentes devem verificar, em especial, se os requisitos estabelecidos no artigo 91.º, n.º 1, da Diretiva 2013/36/UE e especificados nas presentes orientações continuam a ser cumpridos sempre que tenham motivos razoáveis para suspeitar que está a ser ou foi cometido ou tentado branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo, ou se existe um risco acrescido da prática desses atos em relação a essa instituição.

## 25. Cooperação entre as autoridades competentes

195. 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 deve 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. tratar e utilizar as informações fornecidas para efeitos de avaliação da adequação, se tal consentimento for exigido pelas leis aplicáveis em matéria de proteção de dados.
196. As autoridades competentes podem ter em conta os resultados da avaliação da adequação efetuada por outras autoridades competentes, bem como outras informações pertinentes, para efeitos da avaliação da adequação dos membros do órgão de administração ou dos titulares de funções essenciais e, para esse fim, solicitar as informações necessárias às autoridades competentes. Se for caso disso, as autoridades competentes devem contactar o supervisor em matéria de combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo no Estado-Membro em causa, a fim de obterem as informações adicionais

necessárias para avaliar a integridade, a honestidade, a idoneidade e a adequação do órgão de administração ou dos titulares de funções de uma instituição. Além disso, nas situações de risco acrescido de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo associado à instituição ou ao membro, as autoridades competentes devem também, quando for o caso, procurar informações junto de outras partes interessadas, incluindo as Unidades de Informação Financeira e os serviços responsáveis pela aplicação da lei, para informar a sua avaliação da adequação <sup>26</sup>. As autoridades competentes destinatárias dos pedidos devem, sempre que possível e com a maior brevidade possível, fornecer todas as informações disponíveis e relevantes sobre a adequação dos indivíduos, de modo a permitir que as autoridades competentes que efetuaram o pedido cumpram o prazo de avaliação estabelecido no número 179 das presentes orientações. As informações fornecidas devem incluir o resultado da avaliação da adequação, quaisquer deficiências detetadas, as medidas tomadas para garantir a adequação, as responsabilidades associadas ao cargo relativamente ao qual a pessoa foi avaliada e informações básicas sobre a dimensão, a natureza, a escala e a complexidade da instituição relevante, assim como outras informações relevantes para a avaliação da adequação.

197. No âmbito do seu processo de avaliação da adequação, as autoridades competentes devem ter em conta as informações constantes 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 impostas nos últimos cinco anos a instituições em que a pessoa avaliada era membro do órgão de administração ou titular de funções essenciais e considerando a gravidade do caso e a responsabilidade da pessoa avaliada.
198. Se relevante, as autoridades competentes podem igualmente solicitar informações a outras autoridades competentes sobre o indivíduo avaliado nos casos em que essa pessoa não tenha sido avaliada por outra autoridade competente, mas em que esta esteja em condições de fornecer informações adicionais, por exemplo, sobre recusas de pedidos de registo ou registos criminais. As autoridades competentes destinatárias de tais pedidos devem fornecer todas as informações relevantes de que disponham sobre a adequação das pessoas em causa. Caso as informações tenham origem noutro Estado-Membro, só podem ser divulgadas com o consentimento expresso das autoridades competentes que as comunicaram e apenas para os fins para os quais essas autoridades deram o seu acordo.
199. Se uma autoridade competente chegar a uma conclusão diferente de qualquer outra avaliação realizada por outra autoridade competente relativamente à adequação de uma pessoa, a autoridade competente que realizou a mais recente avaliação deve informar a outra sobre o resultado da sua avaliação.

---

<sup>26</sup> Ver também: Orientações comuns em matéria de cooperação e intercâmbio de informações, para efeitos da Diretiva (UE) 2015/849/CE, entre as autoridades competentes que supervisionam as instituições de crédito e as instituições financeiras, disponíveis em <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-countering-financing-terrorism>



200. Sempre que uma autoridade competente decide que um membro do órgão de administração ou um responsável pela função de controlo interno e o CFO, quando não fazem parte do órgão de administração, conforme referido no número 172 das presentes orientações, não é adequado com base em factos relevantes no contexto dos riscos ou eventos de branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo, a autoridade competente deve, sem prejuízo do direito nacional, partilhar as suas conclusões e decisões com o supervisor em matéria de combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo.
201. Ao solicitar informações, a autoridade competente deve fornecer o nome do indivíduo que é objeto da avaliação, juntamente com a sua data de nascimento ou o nome da instituição e o cargo para o qual o indivíduo já foi avaliado, de modo a garantir que os dados fornecidos correspondem de facto à pessoa pretendida.

## Título IX – Avaliação da adequação pelas autoridades competentes e pelas autoridades de resolução no contexto da resolução

202. As autoridades competentes e as autoridades de resolução devem especificar os procedimentos aplicáveis ao intercâmbio de informações sobre as avaliações de adequação dos membros do órgão de administração e à sua substituição, em conformidade com os artigos 27.º, 28.º e 34.º, n.º 1, alínea c), tendo igualmente em conta o n.º 2 do artigo 81.º da Diretiva 2014/59/UE (Diretiva Recuperação e Resolução Bancárias ou BRRD), nos termos do qual as autoridades competentes devem informar as autoridades de resolução sobre a retirada de um ou mais membros do órgão de administração e sobre a nomeação de um ou mais membros do órgão de administração em consonância com os artigos 27.º e 28.º da BRRD.
203. No âmbito dos procedimentos acima referidos, deve ser assegurado que a adequação dos novos membros designados para o órgão de administração e do órgão de administração como órgão coletivo, quando for o caso, nos termos dos artigos 27.º, 28.º e 34.º, n.º 1, alínea c), da BRRD, seja avaliada pelas autoridades competentes em conformidade com os critérios estabelecidos no Título III das presentes orientações.
204. Os procedimentos devem assegurar que as autoridades de resolução notificam sem demora as autoridades competentes acerca de qualquer nova nomeação de um ou mais membros do órgão de administração. Ao nomearem membros do órgão de administração em conformidade com o artigo 34.º, n.º 1, alínea c), no âmbito dos poderes de resolução estabelecidos no artigo 63.º, n.º 1, alínea l), da BRRD, as autoridades de resolução devem fornecer às autoridades competentes, o mais rapidamente possível, os documentos necessários para lhes permitir efetuar uma avaliação da adequação.
205. Aquando da nomeação de novos membros do órgão de administração nos termos dos artigos 27.º, 28.º ou 34.º, n.º 1, alínea c), da BRRD, as autoridades competentes devem proceder à avaliação da adequação depois de o membro do órgão de administração ou o órgão de administração, na qualidade de órgão coletivo, terem assumido o seu cargo em virtude da situação de emergência e proferir sem demora injustificada a sua decisão sobre a



adequação, preferencialmente no prazo de um mês a contar da data em que recebem a notificação da nomeação, conforme estabelecido na lei nacional (por exemplo, da instituição), de acordo com o artigo 28.º da BRRD ou com a autoridade de resolução, nos termos do artigo 34.º, n.º 1, alínea c), ao abrigo dos poderes de resolução previstos no artigo 63.º, n.º 1, alínea l), da BRRD. A autoridade competente deve informar sem demora a autoridade de resolução sobre os resultados da avaliação.

206. O administrador especial nomeado pela autoridade de resolução nos termos da resolução e com funções exclusivamente relacionadas com a execução das ações de resolução nos termos do artigo 35.º da BRRD com um mandato temporário que não exceda o período de resolução não está sujeito à avaliação de adequação a realizar pela autoridade competente.

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

---

O Anexo 1 das orientações é apresentado separadamente como ficheiro Excel. O anexo foi alterado para incluir a conformidade com os requisitos de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo, mas no restante mantém-se inalterado.

## Anexo II – Competências

---

A presente lista enumera de forma não exaustiva as competências pertinentes, referidas no número 59 das presentes orientações, que as instituições devem utilizar durante a realização das suas avaliações da adequação:

- a. **Autenticidade:** coerência de palavras e ações e atuação, em conformidade com os valores e princípios da instituição. Comunicação aberta das suas intenções, ideias e sentimentos, promoção de um ambiente de abertura e honestidade e comunicação correta ao supervisor sobre a situação real, reconhecendo, simultaneamente, os riscos e os problemas existentes.
- b. **Língua:** comunicação oral estruturada e convencional e redação na língua oficial ou na língua de trabalho da instituição.
- c. **Determinação:** tomada de decisões atempadas e informadas, agindo com prontidão e compromisso com um determinado curso de ação (por exemplo, expressando os seus pontos de vista e não adiando a tomada de medidas).
- d. **Comunicação:** capacidade de transmitir mensagens de forma compreensível, aceitável e adequada. Foco na comunicação e receção de informações num quadro de clareza e transparência e incentivo ao *feedback* ativo.
- e. **Discernimento:** capacidade de analisar dados e diversos cursos de ação e de chegar a uma conclusão lógica. Capacidade de exame, reconhecimento e compreensão dos elementos e problemas essenciais. Abertura de espírito suficiente para olhar para além da sua própria área de responsabilidade, especialmente aquando do tratamento de problemas suscetíveis de pôr em risco a continuidade da empresa.
- f. **Orientação para o cliente e para a qualidade: foco na** qualidade e, sempre que possível, na descoberta de formas de a melhorar. Em termos específicos, isso significa que apenas dá consentimento para o desenvolvimento e comercialização de produtos e serviços e para o investimento de capital em, por exemplo, produtos, edifícios ou participações, em circunstâncias em que existem condições para avaliar adequadamente os riscos devido a uma falta de compreensão da arquitetura, dos princípios ou dos pressupostos de base. Identificação e estudo dos desejos e das necessidades dos clientes, procurando garantir que os clientes não correm riscos desnecessários e que recebem informações corretas, completas e equilibradas.
- g. **Liderança:** direção e orientação do grupo, desenvolvimento e preservação do trabalho de equipa, motivação e encorajamento dos recursos humanos e garantia de que os membros

do pessoal possuem as competências profissionais necessárias para alcançar uma determinada meta. Recetividade a críticas e abertura ao debate crítico.

- h. **Lealdade:** identificação com a empresa e sentido de pertença. Dedicção de tempo suficiente ao cargo ocupado e desempenho adequado das funções, defesa dos interesses da empresa e execução do trabalho de forma objetiva e crítica. Reconhecimento e antecipação de potenciais conflitos de interesses aos níveis pessoal e empresarial.
- i. **Sensibilização para os fatores externos:** acompanhamento dos desenvolvimentos, das bases de poder e das condutas no seio da empresa. Elevado nível de informação sobre os desenvolvimentos financeiros, económicos e sociais, bem como sobre outros eventos nacionais e internacionais suscetíveis de afetar a empresa e ainda sobre os interesses dos acionistas, e capacidade de utilizar eficazmente essas informações.
- j. **Negociação:** identificação e manifestação de interesses comuns de uma forma pensada para criar consensos, não descurando os objetivos da negociação.
- k. **Persuasão:** capacidade de influenciar as opiniões dos outros, exercendo um poder de persuasão e usando de tato e autoridade natural. Forte personalidade e capacidade de manter uma postura firme.
- l. **Trabalho em equipa:** consciência dos interesses do grupo e contribuição para o resultado comum. Capacidade de funcionar como parte de uma equipa.
- m. **Perspicácia estratégica:** capacidade de desenvolver uma visão realista dos desenvolvimentos futuros e de os traduzir para objetivos de longo prazo (por exemplo, através da análise de cenários), tendo devidamente em conta os riscos a que a empresa está exposta e tomando as medidas necessárias para os controlar.
- n. **Resistência ao stress:** resiliência e capacidade de ter um desempenho consistente, mesmo sob grande pressão e em períodos de incerteza.
- o. **Sentido de responsabilidade:** compreensão e avaliação cuidadosa dos interesses internos e externos, e prestação de contas sobre esses interesses. Capacidade de aprender e de compreender que as ações próprias afetam os interesses das restantes partes interessadas.
- p. **Presidência de reuniões:** capacidade de presidir a reuniões com eficiência e eficácia, e de criar uma atmosfera de abertura que incentiva todas as pessoas a participarem em pé de igualdade; consciência dos deveres e responsabilidades das outras pessoas.

# Anexo III – Elementos documentais para as nomeações iniciais

---

Relativamente a 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 (caso seja diferente), o género, o local e a data de nascimento, a morada e os dados de contacto, a nacionalidade e o número de identificação pessoal ou cópia do documento de identidade ou equivalente.

1.2 Dados sobre o cargo para o qual é pedida a avaliação, identificação do cargo no órgão de administração como sendo de natureza executiva ou não executiva, ou implicando ou não o desempenho de funções essenciais. Devem igualmente ser incluídos os dados seguintes:

- a. a carta de nomeação, o contrato, a oferta de emprego ou os correspondentes projetos, consoante aplicável;
- b. atas relevantes da administração ou relatório/documento de avaliação da adequação;
- c. a data de início prevista e a duração do mandato;
- d. o tempo previsto a consagrar ao exercício do cargo aceite pelo indivíduo;
- e. uma descrição dos principais deveres e responsabilidades da pessoa em causa;
- f. caso a pessoa substitua 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, designadamente o seu nome completo, a instituição, o cargo, o contacto telefónico, o endereço eletrónico, a natureza da relação profissional e a existência ou inexistência de 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 da administração ou o

relatório/documento de avaliação da adequação que inclua a fundamentação para o resultado da avaliação alcançada;

- 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 O *curriculum vitae*, que deve incluir as habilitações e o percurso profissional (incluindo a experiência profissional, as qualificações académicas e outras formações relevantes), designadamente o nome e a natureza de todas as organizações para as quais a pessoa trabalhou e a natureza e a duração das funções exercidas, com especial destaque para as atividades que se inserem no âmbito do cargo a que se candidata (experiência nos setores bancário e/ou financeiro).

3.2 As informações fornecidas devem incluir um documento da instituição que ateste se a avaliação do indivíduo concluiu que este possui o requisito de experiência enunciado nas presentes orientações e, se não for esse o caso, deve incluir informações sobre o plano de formação imposto, incluindo o conteúdo, a entidade formadora 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 Uma declaração da existência ou inexistência de ações penais pendentes ou da participação 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 renúncia a tal cargo (excluindo despedimentos coletivos);
- d. existência ou inexistência de uma avaliação anterior efetuada por outra autoridade competente acerca da idoneidade da pessoa enquanto adquirente ou enquanto administrador ou gestor da atividade de uma instituição (incluindo a identidade 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. existência ou inexistência de uma avaliação da pessoa efetuada por uma autoridade de outro setor não financeiro (incluindo a identidade dessa autoridade e o comprovativo do resultado dessa avaliação).

## **5. Interesses financeiros e não financeiros**

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

- a. a descrição de quaisquer relações ou interesses financeiros (por exemplo, empréstimos, participações) e não financeiros (por exemplo, relações próximas como um cônjuge, parceiro registado, companheiro, filho, pai ou outra pessoa com quem partilhe a habitação) entre a pessoa e os seus familiares próximos (ou qualquer empresa à qual a pessoa esteja estreitamente ligada) com a instituição, a sociedade-mãe ou as filiais, ou com acionistas com uma participação qualificada na referida instituição, incluindo os membros dessas instituições ou os titulares de funções essenciais;
- b. se a pessoa tem (ou teve nos dois últimos anos) qualquer relação de negócio ou relação comercial com qualquer das instituições ou pessoas acima referidas ou se é parte 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 é ou não 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 dois anos.

5.2 Caso seja detetado um conflito de interesses material, a instituição deve emitir uma declaração que descreva a forma como esse conflito foi mitigado ou sanado, 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. Tempo consagrado ao exercício de funções**

- 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. informações sobre o tempo mínimo que será dedicado ao exercício das funções dessa pessoa na instituição (indicações anuais e mensais);
  - b. uma lista dos cargos essencialmente comerciais detidos pela pessoa, incluindo se as regras de contagem privilegiadas de cargos previstas no <sup>27</sup>artigo 91.º, n.º 4, da Diretiva 2013/36/UE 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 mandatos destinados à execução de atividades essencialmente não comerciais ou criados com a única finalidade de gerir os interesses económicos da pessoa;
  - e. a dimensão das empresas ou organizações em que tais mandatos são exercidos, incluindo, por exemplo, os ativos totais, e se a empresa é ou não cotada em bolsa e o número de trabalhadores;
  - f. uma lista das eventuais responsabilidades adicionais associadas a tais cargos (como, por exemplo, as do presidente de um comité);
  - g. a estimativa de tempo, em dias por ano, dedicados a cada cargo; e
  - h. número de reuniões por ano realizadas no âmbito de cada cargo.

## **7. Conhecimentos, competências e experiência coletivos**

- 7.1 A instituição deve fornecer uma lista dos nomes dos membros do órgão de administração e descrever sucintamente os respetivos papéis e funções.
- 7.2 A instituição deve emitir 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 efetuada com a matriz de adequação disponibilizada no Anexo I ou com qualquer outro método escolhido pela instituição ou exigido pela autoridade competente relevante). Tal declaração deve incluir uma descrição do modo como a composição global do órgão de administração reflete um leque suficientemente amplo de experiências e a identificação de eventuais lacunas ou fragilidades, bem como as medidas impostas para as corrigir.

8. Quaisquer outras informações relevantes devem ser também integradas no pedido.

---

<sup>27</sup> Estas são as regras que permitem que o indivíduo beneficie da possibilidade de exercer vários mandatos no mesmo grupo ou em empresas em que a instituição detém uma participação qualificada ou em instituições que fazem parte dos mesmos regimes de proteção institucional.



