

RECOMENDAÇÃO DA COMISSÃO**de 15 de Fevereiro de 2005****relativa ao papel dos administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão de sociedades cotadas e aos comités do conselho de administração ou de supervisão****(Texto relevante para efeitos do EEE)**

(2005/162/CE)

A COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, nomeadamente o segundo travessão do artigo 211.º,

Considerando o seguinte:

- (1) Numa comunicação adoptada em 21 de Maio de 2003, a Comissão apresentou o seu plano de acção «Modernizar o direito das sociedades e reforçar o governo das sociedades na União Europeia — Uma estratégia para o futuro»⁽¹⁾. Os principais objectivos do plano de acção consistem em reforçar os direitos dos accionistas e a protecção dos trabalhadores, credores e outras partes com as quais as empresas têm relações, adaptando simultaneamente as regras relativas ao direito das sociedades e ao governo das sociedades de forma adequada para as diferentes categorias de empresas e fomentar a eficiência e a competitividade das empresas, com especial atenção para algumas questões transfronteiras específicas.
- (2) Na sua resolução de 21 de Abril de 2004, o Parlamento Europeu congratulou-se com esse plano e expressou o seu pleno apoio à maior parte das iniciativas anunciadas. O Parlamento Europeu instou a Comissão a propor regras destinadas a eliminar e prevenir conflitos de interesses, tendo sublinhado em especial a necessidade de as sociedades cotadas disporem de um comité de auditoria, encarregado, nomeadamente, de controlar a independência, a objectividade e a eficácia do auditor externo.
- (3) Os administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão são recrutados pelas sociedades para uma grande variedade de funções. É de especial importância o seu papel na supervisão dos administradores executivos e dos membros da comissão executiva e no tratamento de situações que envolvam conflitos de interesses. Para restabelecer a confiança nos mercados financeiros é de vital importância reforçar esta última função dos administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão. Os Estados-Membros devem, por conseguinte, ser convidados a adoptar medidas aplicáveis às sociedades cotadas, definidas como sociedades cujos valores mobiliários são admitidos à negociação num mercado regulamentado na Comunidade. Ao aplicar a presente recomendação, os Estados-Membros devem tomar

em consideração as especificidades dos organismos de investimento colectivo sob a forma de sociedade e evitar um tratamento desnecessariamente desigual entre organismos de investimento colectivo de natureza jurídica distinta. No que diz respeito aos organismos de investimento colectivo, tal como definidos na Directiva 85/611/CEE do Conselho, de 20 de Dezembro de 1985, que coordena as disposições legislativas, regulamentais e administrativas respeitantes a alguns organismos de investimento colectivo em valores mobiliários (OICVM)⁽²⁾, esta directiva já prevê um conjunto de mecanismos de governo específicos. Para garantir que os outros organismos de investimento colectivo sob a forma de sociedade, não sujeitos à harmonização comunitária, não sejam objecto de um tratamento desnecessariamente desigual, os Estados-Membros devem tomar em consideração se e em que medida estes organismos de investimento colectivo não harmonizados estão sujeitos a mecanismos de governo societário equivalentes.

- (4) Tendo em conta a complexidade de muitas das questões em apreço, a adopção de regras obrigatórias pormenorizadas não é necessariamente a forma mais desejável e eficaz para atingir os objectivos prosseguidos. Muitos dos códigos de governo das sociedades adoptados em Estados-Membros tendem a basear-se na divulgação de informações a fim de incentivar o cumprimento, com base numa abordagem do tipo «conformar-se ou justificar-se»: as sociedades são convidadas a divulgarem se cumprem o código e a justificar quaisquer desvios significativos. Esta abordagem permite que as sociedades se adaptem aos imperativos próprios à sua actividade ou ao seu sector e que os mercados apreciem as explicações e justificações fornecidas. Tendo em vista promover o papel dos administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão, afigura-se, por conseguinte, adequado que todos os Estados-Membros sejam convidados a tomar as medidas necessárias para introduzirem a nível nacional, quer através de uma abordagem do tipo «conformar-se ou justificar-se» quer através de legislação, um conjunto de mecanismos — inspirados nos princípios apresentados na presente recomendação — que devem ser utilizados pelas sociedades cotadas.
- (5) Se os Estados-Membros decidirem utilizar a abordagem do tipo «conformar-se ou justificar-se» (através da qual as sociedades devem justificar as suas práticas por referência a um conjunto de boas práticas recomendadas), devem poder basear-se nas recomendações relevantes elaboradas pelos participantes no mercado.

⁽¹⁾ COM(2003) 284 final.

⁽²⁾ JO L 375 de 31.12.1985, p. 3. Directiva com a última redacção que lhe foi dada pela Directiva 2004/39/CE do Parlamento Europeu e do Conselho (JO L 145 de 30.4.2004, p. 1).

- (6) As medidas que os Estados-Membros venham a adoptar de acordo com a presente recomendação devem ter fundamentalmente por objectivo melhorar o governo das sociedades cotadas. Uma vez que este objectivo é relevante para reforçar a protecção dos investidores, reais ou potenciais, em todas as sociedades cotadas na Comunidade, independentemente de estarem ou não constituídas num dos Estados-Membros, é conveniente que estas medidas cubram igualmente sociedades de países terceiros cotadas na Comunidade.
- (7) A presença de representantes independentes no conselho de administração, capazes de contestarem as decisões de gestão, é amplamente considerada como um meio para proteger os interesses de accionistas e outros interessados. Em sociedades com uma estrutura accionista dispersa, a principal preocupação consiste em saber como obrigar os gestores a prestar contas aos accionistas com pequenas participações. Em sociedades com accionistas que detêm participações de controlo, trata-se principalmente de garantir que a sociedade seja gerida de uma forma que tome suficientemente em consideração os interesses dos accionistas minoritários. A garantia de uma protecção adequada de terceiros é relevante em ambos os casos. Qualquer que seja a estrutura formal do conselho de administração de uma sociedade, a função de gestão deve, portanto, ser subordinada a uma função de supervisão eficaz e suficientemente independente. A independência deve ser entendida como a ausência de qualquer conflito de interesses significativo; neste contexto, deve ser conferida uma atenção adequada em especial a quaisquer ameaças susceptíveis de decorrer do facto de um representante no conselho de administração ter ligações estreitas com um concorrente da sociedade.
- (8) A fim de garantir que a função de gestão esteja subordinada a uma função de supervisão eficaz e suficientemente independente, o conselho de administração ou de supervisão deve incluir um número suficiente de administradores não executivos ou membros que não desempenhem funções de gestão na sociedade ou no seu grupo, e que sejam independentes, isto é, estejam ao abrigo de quaisquer conflitos de interesses importantes. Tendo em conta os diferentes sistemas jurídicos existentes nos Estados-Membros, a proporção de administradores independentes que deve existir no conselho de administração ou de supervisão, no seu conjunto, não deve ser definida de forma precisa a nível comunitário.
- (9) O papel de supervisão dos administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão é normalmente considerado crucial em três domínios, em que as possibilidades de conflitos de interesses a nível da gestão são particularmente elevadas, especialmente quando tais questões não são da responsabilidade directa dos accionistas: a nomeação dos administradores, a remuneração dos administradores e a auditoria. Afigura-se, por conseguinte, apropriado promover o papel dos administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão nestes domínios e incentivar a criação, no âmbito do conselho de administração ou de supervisão, de comités responsáveis pela nomeação, pela remuneração e pela auditoria.
- (10) Em princípio, e sem prejuízo dos poderes da assembleia geral, apenas o conselho de administração ou de supervisão no seu conjunto tem o poder exclusivo, de acordo com o estatuto social, para a tomada de decisões e, enquanto órgão colegial, é colectivamente responsável pelo desempenho das suas funções. O conselho de administração ou de supervisão tem poderes para determinar o número e a estrutura dos comités que considera apropriados para facilitar o seu próprio trabalho, não substituindo estes comités, em princípio, o conselho de administração ou de supervisão. Os comités de nomeação, de remuneração e de auditoria devem, por conseguinte, ser eles normalmente a emitir recomendações destinadas a preparar as decisões a tomar pelo próprio conselho de administração ou de supervisão. Contudo, o conselho de administração ou de supervisão não deve ser impedido de delegar parte dos seus poderes de tomada de decisões nos comités, quando considerar que tal se afigura apropriado e quando tal for autorizado pela legislação nacional, apesar de esse conselho se manter plenamente responsável pelas decisões tomadas no seu domínio de competência.
- (11) Dado que a selecção de candidatos para o preenchimento dos postos vagos nos órgãos de administração das sociedades (do tipo monista ou dualista) suscita questões relevantes para a selecção dos administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão que devem supervisionar a gestão ou relevantes para a manutenção dos administradores nas suas funções, o comité de nomeação deve ser composto principalmente por administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão independentes. Tal não excluirá a participação no comité de nomeação de administradores ou membros do conselho de supervisão que não satisfaçam os critérios de independência. Tampouco exclui a participação de administradores executivos/membros da comissão executiva (em sociedades cujo comité de nomeação seja criado no âmbito de uma estrutura monista e desde que não sejam maioritários no comité).
- (12) Tendo em conta as diferentes abordagens nos Estados-Membros relativamente aos órgãos responsáveis pela nomeação e destituição dos administradores, o papel do comité de nomeação criado no âmbito do conselho de administração ou de supervisão consistirá essencialmente em garantir que, quando o conselho de administração ou de supervisão desempenhar um papel no processo de nomeação e de destituição (quer tenha poderes para elaborar propostas ou tomar decisões, tal como definido na legislação nacional), esse papel seja exercido da forma mais objectiva e profissional possível. O comité de nomeação deve, por conseguinte, ter essencialmente por função apresentar recomendações ao conselho de administração ou de supervisão no que diz respeito à nomeação e à destituição dos administradores pelo órgão competente, por força do direito nacional das sociedades.

- (13) Em matéria de remuneração, os códigos relativos ao governo das sociedades adoptados nos Estados-Membros têm tendência para se centrarem principalmente na remuneração dos administradores executivos ou membros da comissão executiva, uma vez que as possibilidades de ocorrência de conflitos de interesses e abusos se situa essencialmente nesta área. Muitos dos códigos reconhecem também que deve ser abordada a nível da administração a política de remuneração dos quadros superiores. Finalmente, é dada especial atenção à questão das opções sobre acções. Dadas as abordagens divergentes entre Estados-Membros no que diz respeito aos órgãos responsáveis pela fixação da remuneração dos administradores, o papel de um comité de remuneração criado no âmbito do conselho de administração ou de supervisão deve essencialmente consistir em garantir que, quando esse conselho desempenhar um papel no processo de fixação das remunerações (independentemente de ter poderes para elaborar propostas ou tomar decisões, tal como definido na legislação nacional), este papel seja desempenhado de forma tão objectiva e profissional quanto possível. Por conseguinte, o comité de remuneração deve essencialmente apresentar recomendações ao conselho de administração ou de supervisão no que diz respeito a essas questões de remuneração, relativamente às quais o órgão competente deve decidir de acordo com o direito nacional das sociedades.
- (14) Duas das responsabilidades essenciais do conselho de administração ou de supervisão parecem ser garantir que os relatórios financeiros e outras informações conexas divulgadas pela sociedade apresentem uma panorâmica exacta e completa da situação da empresa, bem como controlar os procedimentos estabelecidos para a avaliação e gestão dos riscos. Neste contexto, a maior parte dos códigos do governo das sociedades atribui ao comité de auditoria um papel essencial na assistência ao conselho de administração ou de supervisão no desempenho destas funções. Em alguns Estados-Membros, tais responsabilidades são atribuídas, no todo ou em parte, a órgãos da sociedade exteriores ao conselho de administração ou de supervisão. Afigura-se, por conseguinte, apropriado prever que um comité de auditoria criado no âmbito do conselho de administração ou de supervisão deva normalmente apresentar recomendações a este conselho no que diz respeito a essas questões de auditoria e que tais funções possam ser desempenhadas por outras estruturas — exteriores ao conselho de administração ou de supervisão — que seriam igualmente eficazes.
- (15) A fim de assegurar que os administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão desempenhem eficazmente o seu papel, é conveniente prever que estes devem ter a experiência adequada e a disponibilidade suficiente para o desempenho das suas funções. Além disso, um número suficiente de entre eles deve satisfazer critérios de independência apropriados. A nomeação de administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão deve basear-se em informações adequadas fornecidas sobre estas questões, devendo essas informações ser actualizadas com frequência suficiente.
- (16) No que diz respeito às qualificações dos administradores, a maior parte dos códigos do governo das sociedades insiste na necessidade de o conselho dispor de indivíduos qualificados, mas reconhece simultaneamente que a definição das qualificações apropriadas deve competir à própria sociedade, uma vez que tais qualificações dependem, nomeadamente, da sua actividade, dimensão e enquadramento e que é o conselho, no seu conjunto, que deve satisfazê-las. No entanto, a questão que normalmente suscita uma particular preocupação é a das competências necessárias para integrar o comité de auditoria, para o qual se considera indispensável possuir certos conhecimentos específicos. O próprio conselho de administração ou de supervisão deve, por conseguinte, decidir quanto à desejada composição do comité de auditoria e avaliá-la periodicamente, bem como prestar uma atenção especial à experiência necessária para fazer parte do comité de auditoria.
- (17) No que se refere ao empenhamento dos administradores, a maior parte dos códigos do governo das sociedades procura garantir que os administradores consagrem tempo suficiente às suas funções. Alguns destes códigos impõem limites ao número de mandatos que podem ocupar noutras sociedades: as funções de presidente ou de administrador executivo ou de membro da comissão executiva são normalmente reconhecidas como mais exigentes do que as de administrador não executivo ou membro do conselho de supervisão, mas o número exacto de outros mandatos admissíveis é bastante variável. Todavia, o envolvimento exigido a um administrador pode variar bastante, consoante a sociedade e o seu enquadramento; nesse caso, cada administrador deve comprometer-se a estabelecer um equilíbrio adequado entre os seus diferentes mandatos.
- (18) Geralmente, os códigos de governo das sociedades adoptados nos Estados-Membros reconhecem a necessidade de que uma proporção significativa de administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão seja independente, isto é, esteja ao abrigo de quaisquer conflitos de interesses importantes. A independência é na maior parte dos casos considerada como a ausência de ligações estreitas com a direcção, com os accionistas que detêm participações de controlo ou com a própria sociedade. Na ausência de uma definição comum do âmbito exacto desta noção, afigura-se apropriado prever uma declaração de carácter geral com a descrição do objectivo genérico prosseguido. Deve igualmente prever-se uma lista (não exaustiva) de situações, que abarquem as relações ou circunstâncias normalmente reconhecidas como potencialmente conducentes à existência de conflitos de interesses importantes, que os Estados-Membros devem tomar devidamente em consideração aquando da introdução a nível nacional de critérios a utilizar pelo conselho de administração ou de supervisão. Contudo, a determinação do que constitui a independência deve incumbir principalmente ao próprio conselho de administração ou de supervisão. Quando este aplicar o critério da independência, deve focalizar-se mais sobre a substância do que sobre a forma.
- (19) Tendo em conta a importância atribuída ao papel dos administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão no que diz respeito ao restabelecimento da confiança e mais em geral ao desenvolvimento de práticas sãs de governo das sociedades, é conveniente acompanhar de perto as medidas tomadas em aplicação da presente recomendação nos Estados-Membros,

RECOMENDA:

SECÇÃO I

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

1. Âmbito de aplicação

- 1.1. Convidam-se os Estados-Membros a tomar as medidas necessárias para introduzir a nível nacional, quer através de uma abordagem do tipo «conformar-se ou justificar-se» quer através de legislação e com os instrumentos melhor adequados ao seu quadro jurídico, um conjunto de disposições relativas ao papel dos administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão e aos comités do conselho de administração ou de supervisão a utilizar pelas sociedades cotadas.

Devem tomar devidamente em consideração as especificidades dos organismos de investimento colectivo sob a forma de sociedade, abrangidos pelo âmbito da Directiva 85/611/CEE. Os Estados-Membros devem ter igualmente em conta as especificidades dos organismos de investimento colectivo sob a forma de sociedade, que não estão abrangidos por esta directiva e cuja única actividade consiste na aplicação do capital reunido pelos investidores numa gama diversificada de activos e que não procuram ter um controlo *de jure* ou a nível da gestão de qualquer dos emitentes dos títulos subjacentes ao seu investimento.

- 1.2. Se os Estados-Membros decidirem utilizar a abordagem do tipo «conformar-se ou justificar-se», através da qual as sociedades devem justificar as suas práticas por referência a um conjunto de recomendações de melhores práticas específicas, devem obrigar as sociedades a enumerar anualmente as recomendações que não respeitaram (e, no caso de recomendações cujos requisitos são de natureza permanente, em relação a que parte do período contabilístico tais incumprimentos se verificaram), e justificar de uma forma substancial e específica a medida e as razões de quaisquer incumprimentos importantes.
- 1.3. Ao tomarem em consideração os princípios estabelecidos na presente recomendação, os Estados-Membros devem ter em conta em especial o seguinte:
- 1.3.1. As funções e características atribuídas pelos Estados-Membros a quaisquer dos comités criados no âmbito do conselho de administração ou de supervisão e previstos na presente recomendação devem tomar devidamente em consideração os direitos e as obrigações dos órgãos sociais da empresa, tal como definido na legislação nacional.

- 1.3.2. Os Estados-Membros devem poder escolher, no todo ou em parte, entre a criação de comités do conselho de administração ou de supervisão com as características previstas na presente recomendação ou a utilização de outras estruturas — exteriores ao conselho de administração ou de supervisão — ou procedimentos. Tais estruturas ou procedimentos, que podem ser ou obrigatórios para as sociedades por força da legislação nacional quer constituir uma boa prática recomendada a nível nacional através de uma abordagem do tipo «conformar-se ou justificar-se», devem ser funcionalmente equivalentes e ter o mesmo grau de eficácia.

- 1.4. No que diz respeito às sociedades cotadas constituídas num dos Estados-Membros, o conjunto das disposições a serem introduzidas pelos Estados-Membros deve cobrir pelo menos as sociedades cotadas que tenham sido constituídas no seu território.

No que se refere às sociedades cotadas não constituídas num dos Estados-Membros, o conjunto das disposições a serem introduzidas pelos Estados-Membros deve cobrir pelo menos as sociedades cotadas que tenham a sua principal cotação num mercado regulamentado estabelecido no seu território.

2. Definições para efeitos da presente recomendação

- 2.1. Entende-se por «sociedades cotadas» as sociedades cujos valores mobiliários são admitidos à negociação num mercado regulamentado, na acepção da Directiva 2004/39/CE, num ou mais Estados-Membros,
- 2.2. Entende-se por «administrador» qualquer membro dos órgãos de administração, de direcção ou de supervisão de uma sociedade,
- 2.3. Entende-se por «administrador executivo» qualquer membro do órgão de administração (estrutura monista), encarregado da gestão corrente da sociedade,
- 2.4. Entende-se por «administrador não executivo» qualquer membro do órgão de administração (estrutura monista) de uma sociedade que não seja administrador executivo,
- 2.5. Entende-se por «membro do comité executivo» qualquer membro do órgão de direcção (estrutura dualista) de uma sociedade,
- 2.6. Entende-se por «membro do conselho de supervisão» qualquer membro do órgão de supervisão (estrutura dualista) de uma sociedade.

SECÇÃO II

PRESENÇA E PAPEL DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS E DOS MEMBROS DO CONSELHO DE SUPERVISÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO OU DE SUPERVISÃO**3. Presença de administradores não executivos ou de membros do conselho de supervisão**

3.1. Os órgãos de administração, de direcção e de supervisão devem respeitar globalmente um equilíbrio apropriado entre administradores executivos/membros da comissão executiva e administradores não executivos/membros do conselho de supervisão, de tal forma que nenhuma pessoa ou pequeno grupo de pessoas possa dominar a tomada de decisões nestes órgãos.

3.2. As responsabilidades executivas presentes ou passadas do presidente do conselho de administração ou de supervisão não devem constituir um obstáculo à sua capacidade para exercer uma supervisão objectiva. Numa estrutura monista, uma das formas de alcançar esse objectivo consiste em os papéis de presidente e de administrador executivo serem distintos; em estruturas monistas ou dualistas, uma opção pode consistir no facto de o administrador executivo não se tornar imediatamente o presidente do conselho de administração ou de supervisão. Nos casos em que uma sociedade opta por combinar os cargos de presidente e de director geral ou por nomear imediatamente como presidente do conselho de administração ou de supervisão o director geral anterior, tal facto deve ser acompanhado com informações sobre as medidas de salvaguardas aplicadas.

4. Número de administradores independentes

Deve ser eleito para o conselho de administração ou de supervisão das sociedades um número suficiente de administradores independentes não executivos ou membros do conselho de supervisão, por forma a garantir que serão tratados de forma adequada quaisquer conflitos de interesses importantes que envolvam administradores.

5. Organização dos comités a criar no âmbito do conselho de administração

O conselho de administração ou de supervisão deve ser organizado de forma a que um número suficiente de administradores independentes não executivos ou membros do conselho de supervisão desempenhe um papel efectivo em áreas essenciais, em que as possibilidades de ocorrência de conflitos de interesses sejam particularmente elevadas. Para este efeito, e sem prejuízo do ponto 7, devem ser criados comités de nomeação, de remuneração e de auditoria no âmbito do conselho de administração ou de supervisão, sempre que este desempenhe um papel nos domínios da nomeação, da remuneração e da auditoria por força da legislação nacional, tomando em consideração o anexo 1.

6. Papel dos comités face ao conselho de administração ou de supervisão

6.1. Os comités de nomeação, de remuneração e de auditoria devem apresentar recomendações destinadas a preparar as decisões a tomar pelo próprio conselho de administração ou de supervisão. O principal objectivo dos comités deve consistir em reforçar a eficiência desses conselhos, garantindo que as decisões se baseiam nos elementos relevantes e ajudando a organizar o seu trabalho tendo em vista assegurar que as decisões que os conselhos tomam não envolvam quaisquer conflitos de interesses importantes. A criação dos comités não se destina, em princípio, a retirar as questões que incumbem ao próprio conselho de administração ou de supervisão, que continuam a ser inteiramente responsáveis pelas decisões tomadas no seu domínio de competência.

6.2. O mandato de qualquer comité criado deve ser elaborado pelo conselho de administração ou de supervisão. Quando a legislação nacional o permitir, qualquer delegação de poderes decisórios deve ser expressamente declarada, devidamente descrita e divulgada de uma forma plenamente transparente.

7. Flexibilidade na criação dos comités

7.1. As sociedades devem velar pelo bom desempenho das funções atribuídas aos comités de nomeação, de remuneração e de auditoria. Contudo, as sociedades podem agrupar as funções da forma que lhes parecer mais conveniente e criar menos de três comités. Nesse caso, as sociedades devem apresentar uma clara explicação quer das razões pelas quais escolheram uma outra abordagem quer da forma como a abordagem escolhida cumpre o objectivo estabelecido para os três comités distintos.

7.2. Em sociedades em que o conselho de administração ou de supervisão tem um número reduzido de membros, as funções atribuídas aos três comités podem ser desempenhadas pelo conselho de administração ou de supervisão no seu conjunto, desde que este cumpra os requisitos em termos de composição previstos para os comités e que seja fornecida uma informação adequada. Nesse caso, as disposições nacionais relativas aos comités a criar no âmbito do conselho de administração ou de supervisão (em especial no que se refere ao seu papel, funcionamento e transparência) devem ser aplicáveis, se for caso disso, ao conselho de administração ou de supervisão no seu conjunto.

8. Avaliação do conselho de administração ou de supervisão

Anualmente, o conselho de administração ou de supervisão deve proceder a uma avaliação do seu desempenho. Esta avaliação deve incluir uma apreciação da sua composição, organização e funcionamento enquanto grupo, incluir uma avaliação da competência e eficácia de cada seus membros e dos membros dos comités, bem como uma apreciação da forma como o conselho desempenhou as suas funções face aos objectivos estabelecidos.

9. **Transparência e comunicação**

- 9.1. O conselho de administração ou de supervisão deve divulgar pelo menos uma vez por ano (no quadro das informações divulgadas anualmente pela sociedade em relação às suas estruturas e práticas de governo das sociedades) as informações apropriadas sobre a sua organização interna e os procedimentos aplicáveis às suas actividades, indicando nomeadamente a medida em que a auto avaliação efectuada pelo conselho de administração ou de supervisão conduziu a quaisquer alterações importantes.
- 9.2. O conselho de administração ou de supervisão deve assegurar que os accionistas sejam devidamente informados sobre os negócios da sociedade, a sua estratégia empresarial e a forma como são geridos os riscos e conflitos de interesses. Devem ser claramente definidos os papéis dos administradores no que diz respeito à comunicação e responsabilização face aos accionistas.

SECÇÃO III

PERFIL DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS E DOS MEMBROS DO CONSELHO DE SUPERVISÃO

10. **Nomeação e destituição**

Os administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão devem ser nomeados para um mandato determinado, reconduzível por re-eleição individual, por períodos máximos a determinar a nível nacional, que lhes permita adquirir a necessária experiência bem como uma reconfirmação suficientemente frequente da sua nomeação. Deve ser igualmente possível destituí-los, não devendo no entanto a sua destituição ser mais fácil do que a de um administrador executivo ou membro da comissão executiva.

11. **Qualificações**

- 11.1. Para manter, no seu seio, um conjunto equilibrado de qualificações, o conselho de administração ou de supervisão deve determinar a composição que considera desejável face à estrutura e actividades da sociedade e avaliá-la periodicamente. O conselho de administração ou de supervisão deve garantir que é composto por membros que, no seu conjunto, dispõem da necessária diversidade de conhecimentos, capacidade de apreciação e experiência para desempenhar adequadamente as suas funções.
- 11.2. Os membros do comité de auditoria devem possuir, colectivamente, uma experiência e formação recente e relevante em termos de gestão financeira e contabilidade de sociedades cotadas, apropriada às actividades da sociedade.
- 11.3. Todos os novos administradores ou membros do conselho de supervisão devem poder beneficiar de um programa de formação de entrada em funções adaptado, que cubra na medida do necessário a organização e as actividades da sociedade, bem como as suas responsa-

bilidades enquanto administradores. O conselho de administração ou de supervisão deve examinar anualmente em que domínios os administradores devem actualizar as suas qualificações e conhecimentos.

- 11.4. Sempre que for proposta a nomeação de um novo administrador, devem ser divulgadas as suas competências específicas que sejam relevantes para as suas funções no conselho de administração ou de supervisão. A fim de permitir que os mercados e o público analisem se essas competências se mantêm apropriadas ao longo do tempo, o conselho de administração ou de supervisão deve divulgar anualmente um perfil da composição do conselho, bem como informações relativas às competências específicas de cada administrador, susceptíveis de serem relevantes para as suas funções no conselho de administração ou de supervisão.

12. **Empenhamento**

- 12.1. Cada administrador deve dedicar às suas funções o tempo e a atenção necessários e deve comprometer-se a limitar o número dos seus outros compromissos profissionais (em especial quaisquer cargos de administrador noutras sociedades) numa medida que garanta o desempenho apropriado das suas funções.
- 12.2. Sempre que for proposta a nomeação de um novo administrador, devem ser divulgados os seus outros compromissos profissionais significativos, devendo o conselho de administração ou de supervisão ser informado de alterações posteriores. O conselho deve reunir anualmente dados relativos a tais compromissos e publicar as informações no seu relatório anual.

13. **Independência**

- 13.1. Um administrador deve ser considerado independente se não tem quaisquer relações comerciais, familiares ou outras — com a sociedade, o accionista que detém o controlo ou com os órgãos de direcção de qualquer um deles — que possam originar um conflito de interesses susceptível de prejudicar a sua capacidade de apreciação.
- 13.2. Devem ser adoptados a nível nacional, tomando em consideração as orientações constantes do anexo II, um certo número critérios de apreciação da independência dos administradores; o referido anexo identifica uma série de situações que reflectem as relações ou as circunstâncias normalmente reconhecidas como susceptíveis de originar um conflito importante de interesses. A fixação dos critérios para a determinação da independência compete fundamentalmente ao próprio conselho de administração ou de supervisão. O conselho de administração ou de supervisão pode considerar que, apesar de um determinado administrador cumprir todos os critérios adoptados a nível nacional para a apreciação da independência dos administradores, não pode ser considerado independente devido a circunstâncias específicas da pessoa ou da sociedade, sendo o inverso igualmente aplicável.

13.3. Devem ser divulgadas informações adequadas relativamente às conclusões a que o conselho de administração ou de supervisão chegou na sua apreciação sobre a independência de um determinado administrador.

13.3.1. Sempre que for proposta a nomeação de um administrador não executivo ou de um membro do conselho de supervisão, a sociedade deve divulgar se o considera independente; quando um ou vários dos critérios adoptados a nível nacional para a apreciação da independência dos administradores não forem observados, a sociedade deve divulgar as razões pelas quais considera que esse administrador é apesar de tudo independente. As sociedades devem também divulgar anualmente quais os administradores que consideram independentes.

13.3.2. Se um ou vários dos critérios adoptados a nível nacional para a apreciação da independência dos administradores não for observado ao longo do ano, a sociedade deve divulgar as razões que a levaram a considerar esse administrador independente. Para garantir a exactidão das informações fornecidas relativamente à independência dos administradores, a sociedade deve exigir que seja periodicamente reconfirmada a sua independência.

SECÇÃO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

14. Acompanhamento

Os Estados-Membros são convidados a tomar as medidas necessárias para promover a aplicação dos princípios estabelecidos na presente recomendação até 30 de Junho de 2006 e a notificarem à Comissão as medidas adoptadas em conformidade com a presente recomendação, a fim de permitir que a Comissão acompanhe de perto a situação e, nesta base, aprecie a necessidade de tomar medidas adicionais.

15. Destinatários

Os Estados-Membros são os destinatários da presente recomendação.

Feito em Bruxelas, em 15 de Fevereiro de 2005.

Pela Comissão
Charlie McCREEVY
Membro da Comissão

Os anexos que se seguem fornecem orientações adicionais para a interpretação dos princípios estabelecidos na recomendação.

ANEXO I

Comités do conselho de administração ou de supervisão

1. CARACTERÍSTICAS COMUNS

1.1. *Dimensão*

Os comités criados no âmbito do conselho de administração ou de supervisão devem normalmente ser compostos por pelo menos três membros. Nas sociedades em que o conselho de administração ou de supervisão tiver um número de membros reduzido, os comités podem excepcionalmente ser compostos apenas por dois membros.

1.2. *Composição*

A composição e a presidência dos comités devem ser decididas de molde a ter em conta a necessidade de garantir uma certa renovação e evitar uma dependência excessiva em relação a certas pessoas.

1.3. *Mandato*

A missão exacta de cada comité criado deve constar do mandato estabelecido pelo conselho de administração ou de supervisão.

1.4. *Recursos disponíveis*

As sociedades devem garantir que os comités criados disponham de meios suficientes para desempenhar as suas funções, o que inclui o direito de obter — em especial dos quadros da sociedade — todas as informações necessárias ou de solicitar conselhos de profissionais independentes sobre as questões do seu domínio de competência.

1.5. *Participação nas reuniões dos comités*

A fim de garantir a autonomia e objectividade dos comités, os administradores que não sejam membros dos comités só podem em geral participar nas suas reuniões a convite destes. Os comités podem convidar ou exigir a presença de determinados quadros da sociedade ou peritos.

1.6. *Transparência*

1. Os comités devem desempenhar as suas funções em conformidade com o seu mandato e devem garantir a apresentação regular ao conselho de administração ou de supervisão de um relatório sobre as suas actividades e os resultados obtidos.
2. O mandato estabelecido para qualquer comité criado, explicando o seu papel e quaisquer poderes que lhe foram delegados pelo conselho de administração ou de supervisão, sempre que tal seja autorizado no âmbito da legislação nacional, deve ser divulgado pelo menos uma vez por ano (no quadro das informações divulgadas anualmente pela sociedade em relação às suas estruturas e práticas de governo da sociedade). As sociedades devem também publicar anualmente uma declaração dos comités existentes com a sua composição, o número das suas reuniões e presenças durante o ano, bem como as suas principais actividades. Em especial, o comité de auditoria deve confirmar que reconhece a independência do procedimento de auditoria e descrever resumidamente as medidas que tomou para chegar a esta conclusão.
3. O presidente de cada comité deve ter a possibilidade de comunicar directamente com os accionistas. As circunstâncias em que tal se efectuará devem ser especificadas no mandato do comité.

2. COMITÉ DE NOMEAÇÃO

2.1. *Criação e composição*

1. Deve ser criado no âmbito do conselho de administração ou de supervisão um comité de nomeação sempre que, por força da legislação nacional, o conselho de administração ou de supervisão desempenhar um papel no processo de nomeação e/ou de destituição dos administradores, quer através da sua própria tomada de decisões quer através da apresentação de propostas para deliberação por qualquer outro órgão social.
2. O comité de nomeação deve ser composto por pelo menos uma maioria de administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão independentes. Quando uma sociedade considerar adequado que o seu comité de nomeação inclua uma minoria de membros não independentes, o director geral pode ser um desses membros do comité.

2.2. Papel

1. O comité de nomeação deve pelo menos:

- identificar e recomendar, para aprovação pelo conselho de administração ou de supervisão, os candidatos para preencherem as vagas que vierem a surgir nesse conselho. Para o efeito, o comité de nomeação deve apreciar o equilíbrio em termos de qualificações, conhecimentos e experiência no conselho, redigir um resumo das funções e qualificações exigidas para uma determinada nomeação e calcular o tempo necessário para o exercício da função,
- avaliar periodicamente a estrutura, dimensão, composição e desempenho do conselho de administração ou de supervisão (estrutura monista ou dualista) e apresentar-lhe recomendações no que diz respeito a quaisquer alterações,
- avaliar periodicamente as qualificações, conhecimentos e a experiência dos administradores e apresentar ao conselho de administração ou de supervisão o respectivo relatório,
- examinar atempadamente as questões relacionadas com a sucessão.

2. Para além disso, o comité de nomeação deve examinar a política do conselho de administração ou de supervisão em matéria de selecção e nomeação dos quadros superiores.

2.3. Funcionamento

1. O comité de nomeação deve tomar em consideração as propostas apresentadas pelas partes interessadas, inclusive pela direcção e pelos accionistas⁽¹⁾. Em especial, o director geral deve ser devidamente consultado pelo comité de nomeação e tem o direito de lhe apresentar propostas, particularmente quando se tratar de questões relacionadas com os administradores executivos/membros da comissão executiva ou com os quadros superiores.
2. No exercício das suas funções, o comité de nomeação deve ter a possibilidade de utilizar todos os meios considerados necessários, incluindo o recurso a consultores externos ou a mensagens publicitárias, e obter da sociedade o financiamento adequado para esse efeito.

3. COMITÉ DE REMUNERAÇÃO

3.1. Criação e composição

1. Deve ser criado no âmbito do conselho de administração ou de supervisão um comité de remuneração sempre que, por força da legislação nacional, esse comité desempenhar um papel no processo de fixação da remuneração dos administradores, quer tome ele próprio as decisões quer apresente propostas nesse sentido a um outro órgão da sociedade.
2. O comité de remuneração deve ser exclusivamente composto por administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão. Pelo menos a maioria dos seus membros deve ser independente.

3.2. Papel

1. No que diz respeito aos administradores executivos ou membros da comissão executiva, o comité de remuneração deve pelo menos:
 - apresentar propostas, para aprovação do conselho de administração ou de supervisão, relativamente à política de remuneração dos administradores executivos ou membros da comissão executiva. Tal política deve abranger todas as formas de remuneração, incluindo em especial a remuneração fixa, os sistemas de remuneração relacionados com o desempenho, as disposições relativas às pensões de reforma e as indemnizações em caso de destituição. No que diz respeito às propostas relativas aos regimes de remuneração relacionadas com o desempenho, estas devem ser acompanhadas por recomendações sobre os objectivos e critérios de avaliação conexos, tendo em vista um alinhamento apropriado da remuneração dos administradores executivos ou dos membros da comissão executiva com os interesses dos accionistas a longo prazo e os objectivos estabelecidos para a sociedade pelo conselho de administração ou de supervisão,

⁽¹⁾ Quando os accionistas apresentam propostas para análise de comité de nomeação e este decide não recomendar os candidatos propostos para o conselho de administração ou de supervisão, tal não impede os accionistas de proporem directamente à assembleia geral os mesmos candidatos, quando têm o direito, por força da legislação nacional, de apresentar propostas de resoluções para este efeito.

- apresentar ao conselho de administração ou de supervisão propostas relativas à remuneração individual a atribuir aos administradores executivos e membros da comissão executiva, garantindo a sua coerência com a política de remuneração adoptada pela sociedade e com a avaliação do desempenho dos administradores em causa. Para o efeito, o comité deve ser devidamente informada sobre a remuneração total atribuída aos administradores executivos ou aos membros da comissão executiva por outras sociedades filiais do grupo,
 - apresentar ao conselho de administração ou de supervisão propostas sobre as modalidades adequadas do contrato dos administradores executivos ou dos membros da comissão executiva,
 - assistir o conselho de administração ou de supervisão no controlo do procedimento através do qual a sociedade cumpre as disposições em vigor no que diz respeito à divulgação das questões relacionadas com a remuneração (em especial a política de remuneração aplicada e a remuneração individual atribuída a cada administrador).
2. No que se refere aos quadros superiores, tal como definido pelo conselho de administração ou de supervisão, o comité deve pelo menos:
- apresentar recomendações gerais aos administradores executivos ou aos membros da comissão executiva sobre o nível e a estrutura de remuneração dos quadros superiores,
 - controlar o nível e a estrutura de remuneração dos quadros superiores, com base em informações adequadas fornecidas pelos administradores executivos ou membros da comissão executiva.
3. No que diz respeito às opções sobre acções e outros incentivos com base em acções, de que os administradores, os quadros superiores e outros trabalhadores podem beneficiar, o comité deve pelo menos:
- debater a política geral em matéria de concessão de tais regimes, em especial as opções sobre acções, e apresentar ao conselho de administração ou de supervisão quaisquer propostas neste domínio,
 - reexaminar as informações fornecidas nessa matéria no relatório anual e à assembleia de accionistas, sempre que relevante,
 - apresentar ao conselho de administração ou de supervisão propostas relativas à escolha entre a concessão de opções de subscrição de acções ou a concessão de opções de compra de acções, especificando as razões para esta escolha bem como as consequências daí resultantes.

3.3. Funcionamento

1. O comité de remuneração deve consultar pelo menos o presidente e/ou o director geral em relação à remuneração dos outros administradores executivos e/ou membros da comissão executiva.
2. O comité de remuneração deve ter a possibilidade de recorrer a consultores tendo em vista obter as informações necessárias sobre os níveis verificados no mercado, pertinentes para os sistemas de remuneração. O comité deve ser responsável pela determinação dos critérios de selecção dos consultores encarregados de o aconselhar em matéria de remuneração, da sua selecção propriamente dita, da sua nomeação e da fixação do seu mandato e deve obter da sociedade o financiamento apropriado para o efeito.

4. COMITÉ DE AUDITORIA

4.1. Composição

O comité de auditoria deve ser exclusivamente composto por administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão. Pelo menos a maioria dos seus membros deve ser independente.

4.2. Papel

1. No que diz respeito às políticas e procedimentos internos adoptados pela sociedade, o comité de auditoria deve assistir o conselho de administração ou de supervisão pelo menos no seguinte:
 - controlar a integridade das informações financeiras fornecidas pela sociedade, em especial examinando a importância e a coerência dos métodos contabilísticos utilizados pela sociedade e pelo seu grupo (incluindo os critérios para a consolidação das contas das empresas do grupo),
 - reexaminar, pelo menos anualmente, os sistemas de controlo interno e de gestão dos riscos, tendo em vista garantir que os principais riscos (incluindo os relacionados com o cumprimento da legislação e regulamentação em vigor) são devidamente identificados, geridos e divulgados,
 - garantir a eficácia da função de auditoria interna, apresentando em especial recomendações sobre a selecção, nomeação, recondução e destituição do responsável pelo serviço de auditoria interna, bem como relativamente ao orçamento deste serviço e controlando a capacidade de resposta da direcção para as suas conclusões e recomendações. Quando a sociedade não tiver uma estrutura de auditoria interna, deve ser reexaminada anualmente a necessidade de instituir uma tal estrutura.
2. No que diz respeito ao auditor externo contratado pela sociedade, o comité de auditoria deve pelo menos:
 - apresentar recomendações ao conselho de administração ou de supervisão relativamente à selecção, nomeação, recondução e destituição do auditor externo pelo órgão competente por força do direito nacional das sociedades, bem como às modalidades e condições da sua contratação,
 - controlar a independência e a objectividade do auditor externo, em especial através da verificação do cumprimento pela sociedade de auditoria das orientações em vigor em relação à rotação dos seus sócios, ao nível dos honorários pagos pela sociedade, bem como outros requisitos regulamentares,
 - acompanhar a natureza e o volume dos serviços fornecidos não relacionados com a auditoria, com base nomeadamente na declaração efectuada pelo auditor externo de todos os honorários pagos pela sociedade e pelo seu grupo à empresa de auditoria e à sua rede, tendo em vista prevenir quaisquer conflitos de interesses importantes. O comité deve adoptar e aplicar uma política oficial especificando, em conformidade com os princípios e orientações constantes da Recomendação 2002/590/CE da Comissão ⁽¹⁾, os tipos de serviços não relacionados com a auditoria que são: a) excluídos; b) autorizados após análise pelo comité; e c) autorizados sem consulta do comité,
 - avaliar a eficácia do procedimento de auditoria externa, bem como o grau de rapidez de reacção da direcção às recomendações apresentadas na carta enviada pelo auditor externo,
 - investigar as questões que conduziram à demissão do auditor externo e apresentar recomendações relativamente a quaisquer medidas necessárias.

4.3. Funcionamento

1. A sociedade deve prever um programa de formação de entrada em funções para os novos membros do comité de auditoria, seguido de um programa de formação contínua e segundo um ritmo adequado. Todos os membros do comité devem, em especial, receber todas as informações relativas às características contabilísticas, financeiras e operacionais da sociedade.

⁽¹⁾ JO L 191 de 19.7.2002, p. 22.

2. A direcção deve informar o comité de auditoria sobre os métodos utilizados para contabilizar as transacções inabituais importantes, quando existirem vários métodos possíveis. Será conveniente relativamente a este aspecto dar uma atenção especial à existência e à justificação de qualquer actividade exercida pela sociedade em centros offshore e/ou através de estruturas especiais (*special purpose vehicles*).
 3. O comité de auditoria decidirá, se for caso disso, as circunstâncias em que é conveniente que o director geral ou o presidente da comissão executiva, o director financeiro (ou os quadros superiores responsáveis pelas questões financeiras, contabilísticas e de gestão de tesousaria), o auditor interno e o auditor externo participem nas suas reuniões. O comité deve poder reunir-se, caso o pretenda, com qualquer pessoa relevante, sem a presença dos administradores executivos ou membros da comissão executiva.
 4. Os auditores internos e externos devem, para além de uma relação de trabalho adequada com a direcção, ter livre acesso ao conselho de administração ou de supervisão. Para este efeito, o comité de auditoria servirá como ponto de contacto principal para os auditores internos e externos.
 5. O comité de auditoria deve ser informado sobre o programa de trabalho do auditor interno e receber os relatórios deste último ou um resumo periódico.
 6. O comité de auditoria deve ser informado sobre o programa de trabalho do auditor externo e receber deste um relatório descrevendo todas as relações existentes entre o auditor independente, por um lado, e a sociedade e o seu grupo, por outro. O comité deve receber atempadamente as informações relativas a quaisquer problemas decorrentes da auditoria.
 7. O comité de auditoria deve ter a liberdade de recorrer a aconselhamento e assistência por parte de consultores contabilísticos, jurídicos ou outros consultores externos, consoante o considerar necessário para o desempenho das suas funções, e deve obter da sociedade um financiamento apropriado para este efeito.
 8. O comité de auditoria deve controlar o procedimento através do qual a sociedade cumpre as disposições em vigor no que diz respeito à possibilidade de os empregados notificarem irregularidades importantes, alegadamente cometidas na sociedade, apresentando uma queixa ou enviando uma carta anónima, normalmente a um administrador independente, e assegurar-se de que existe um dispositivo que prevê uma investigação independente e proporcionada destas questões, acompanhada de medidas apropriadas.
 9. O comité de auditoria deve apresentar, pelo menos uma vez por semestre, um relatório das suas actividades ao conselho de administração ou de supervisão, aquando da aprovação dos mapas financeiros anuais e semestrais.
-

ANEXO II

Perfil dos administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão independentes

1. Não é possível enumerar exaustivamente todos os factores que podem pôr em risco a independência dos administradores: as relações ou situações que podem parecer relevantes para a apreciação dessa independência podem variar, numa certa medida, consoante os Estados-Membros e as sociedades; além disso, as melhores práticas na matéria podem evoluir ao longo do tempo. Contudo, algumas situações são frequentemente consideradas relevantes para ajudar o conselho de administração ou de supervisão a estabelecer se um determinado administrador não executivo ou membro do conselho de supervisão pode ser considerado independente, mesmo apesar de ser amplamente reconhecido que a apreciação da independência de um determinado administrador se deve basear mais na substância do que na forma. Neste contexto, devem ser adoptados a nível nacional alguns critérios — a utilizar pelo conselho de administração de supervisão. Tais critérios, que devem ser adaptados ao contexto nacional, devem ter em conta, pelo menos, as seguintes situações:
 - a) O administrador não executivo ou o membro do conselho de supervisão não deve ser administrador executivo nem membro da comissão executiva da sociedade ou de uma sociedade ligada nem ter exercido esse cargo nos últimos cinco anos;
 - b) Não deve ser empregado da sociedade ou de uma sociedade ligada, nem ter sido empregado da sociedade nos três últimos anos, excepto quando o administrador não executivo ou membro do conselho de supervisão não pertencer aos quadros superiores e tiver sido eleito para o conselho de administração ou de supervisão no contexto de um sistema de representação dos trabalhadores reconhecido pela legislação e que preveja uma protecção adequada contra o despedimento abusivo e outras formas de tratamento injusto;
 - c) Não deve receber nem ter recebido uma remuneração suplementar significativa da sociedade ou de uma sociedade ligada para além da remuneração recebida enquanto administrador não executivo ou membro do conselho de supervisão. Tal remuneração suplementar cobre em especial qualquer participação num regime de opções sobre acções ou qualquer sistema de remuneração relacionado com o desempenho; não abrange as prestações fixas de remuneração no âmbito de um plano de pensões de reforma (incluindo os pagamentos diferidos) por serviços prestados anteriormente à sociedade (desde que tais prestações não estejam subordinadas, de qualquer forma, à prossecução dos referidos serviços);
 - d) Não deve ser nem representar de qualquer forma o(s) accionista(s) com uma participação de controlo [sendo o controlo definido por referência às situações mencionadas no n.º 1 do artigo 1.º da Directiva 83/349/CEE do Conselho⁽¹⁾];
 - e) Não deve ter nem ter tido durante o último ano uma relação comercial significativa com a sociedade ou com uma sociedade ligada quer directamente quer enquanto sócio, accionista, administrador ou quadro superior de uma entidade que tenha uma tal relação. Por relações comerciais entende-se a situação de um fornecedor importante de bens ou serviços (incluindo serviços financeiros, jurídicos, de consultoria ou de aconselhamento) ou de um cliente importante, bem como de organizações que recebem contribuições significativas da sociedade ou do seu grupo;
 - f) Não deve ser nem ter sido nos últimos três anos sócio ou empregado do auditor externo, actual ou passado, da sociedade ou de uma sociedade ligada;
 - g) Não deve ser administrador executivo nem membro da comissão executiva de uma outra sociedade em que um administrador executivo ou membro da comissão executiva seja administrador não executivo ou membro do conselho de supervisão e não deve ter outras relações significativas com administradores executivos ou membros da comissão executiva da sociedade devido às funções exercidas noutras sociedades ou entidades;
 - h) Não deve ter integrado o conselho de administração ou de supervisão como administrador não executivo ou membro do conselho de supervisão durante mais de três mandatos (ou, alternativamente, mais de doze anos, quando a legislação nacional prevê mandatos normais de duração muito reduzida);
 - i) Não deve ser membro da família próxima de um administrador executivo ou de um membro da comissão executiva, nem de pessoas nas situações referidas nas alíneas a) a h);
2. O administrador independente compromete-se a: a) manter, em todas as circunstâncias, a sua independência de análise, de decisão e acção; b) não procurar nem aceitar quaisquer vantagens indevidas que possam ser consideradas como comprometendo a sua independência; e c) expressar claramente a sua oposição no caso de considerar que uma decisão do conselho de administração ou de supervisão pode prejudicar a sociedade. Quando o conselho de administração ou de supervisão tiver tomado decisões relativamente às quais um administrador não executivo ou membro do conselho de supervisão independente manifestar sérias reservas, este deve tirar todas as consequências adequadas. Em caso de demissão, deve fundamentar as suas razões numa carta enviada ao conselho de administração ou ao comité de auditoria e, se for caso disso, a quaisquer entidades relevantes externas à sociedade.

(1) JO L 193 de 18.7.1983, p. 1. Regulamento com a última redacção que lhe foi dada pelo Regulamento 2003/51/CE do Parlamento Europeu e do Conselho (JO L 178 de 17.7.2003, p. 16).