



CMVM, liderada por Carlos Tavares, incluiu tema da diversidade na proposta de alterações

## Cotadas querem norma autônoma da CMVM para a igualdade de género

**Empresas**  
Ana Rute Silva

**Proposta de alteração ao código das sociedades sugere a criação de uma comissão de nomeação. Emitentes têm dúvidas**

Um “maior equilíbrio de género” nos cargos de administração das empresas cotadas está dependente da existência de uma comissão responsável por identificar e seleccionar os candidatos. A Associação de Empresas Emitentes de Valores Cotados em Mercado (Aem) esperava que o assunto tivesse lugar próprio na proposta de revisão do Código de Governo das Sociedades da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), que esteve até ontem em discussão pública.

“Originalmente esperávamos que a CMVM tivesse preparado uma recomendação autónoma e dirigida apenas à questão da diversidade. Mas a proposta, ao juntar na mesma recomendação a diversidade e a nova comissão de nomeação de administradores, prejudica de alguma forma o tema”, admite Abel Ferreira, director executivo da Aem.

No contributo que deu para a discussão, no âmbito do processo de consulta pública, a Aem escreve

que é “firme entendimento” que a inclusão no código “de uma recomendação que tenha como objectivo o maior equilíbrio entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização não deve implicar a criação de um novo dever (ainda que no plano recomendatório) de criação de uma comissão de nomeações/selecção”.

Abel Ferreira sublinha que, no âmbito da consulta pública, a Aem propôs uma redacção diferente do artigo, mas admite que a maior preocupação dos emitentes se prende com a criação da comissão. É esta que suscita “maiores dúvidas e reservas”.

“É importante lembrar que quem nomeia os administradores são os accionistas, por isso, o esforço que seja feito em relação a este tema deve ser dirigido aos accionistas”, defende. Uma comissão de nomeação não deve ter “um papel decisório no contexto do processo de designação dos órgãos sociais, especialmente nos modelos monistas”, lê-se na posição que a AEM enviou à CMVM.

Essa é uma “competência dos accionistas em sede de assembleia geral ao nível da eleição ou da ratificação de cooptações e reservada ao conselho de administração no caso das deliberações de cooptação”, continua o documento. Assim, a existir uma comissão de no-

meação, deve assumir “um papel meramente consultivo ou recomendatório”, defende.

Na proposta de revisão periódica do seu *Código de Governo das Sociedades*, a CMVM refere que a comissão servirá para analisar o perfil dos candidatos e definir critérios de independência “integridade, experiência e competência”. Terá ainda de “considerar requisitos de diversidade”, “dando particular atenção ao do género”. A comissão tem a tarefa de “assegurar que, entre candidatos alternativos ao perfil, são escolhidos para nomeação (...) os que apresentem maior mérito, promovam uma maior diversidade na composição” e “contribuam para um maior equilíbrio de género”. Além disso, a “execução das recomendações” deve ser orientada por um programa a definir por cada empresa que inclua metas concretas de maior equilíbrio entre homens e mulheres até 2020.

O tema do acesso das mulheres a cargos de decisão teve, este ano, desenvolvimentos com a assinatura em Junho de um acordo entre treze empresas do PSI 20 geral e a Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade e o Ministério da Economia. Em cima da mesa esteve uma meta concreta: terem pelo menos 30% de mulheres nos conselhos de administração até 2018.