



ASSOCIAÇÃO DE EMPRESAS EMITENTES DE VALORES COTADOS EM MERCADO

AEM - Associação de Empresas Emitentes de Valores Cotados em Mercado
Largo do Carmo, n.º 4, 1.º Dto., 1200-092 Lisboa, Portugal
Interest Representative Register ID number: 61515936038-82

Consultation on Gender Imbalance in Corporate Boards in the EU

AEM - Associação de Empresas Emitentes
de Valores Cotados em Mercado
Largo do Carmo, n.º 4, 1.º Dto.
1200-092 Lisboa
Tlf.: +351 21 820 49 70
Fax: +351 21 807 74 90
Web: www.emitentes.pt
Email: geral@aem-portugal.com

European Commission
DG Justice / D1
'Consultation gender balance'
Office LX 46 1/101
B-1049 Brussels
BELGIUM

just-genderbalance-consultation@ec.europa.eu

28 de Maio de 2012

A. Considerações Iniciais

1. A AEM - ASSOCIAÇÃO DE EMPRESAS EMITENTES DE VALORES COTADOS EM MERCADO, entende que o bom governo das sociedades deve ser, por natureza e definição, intrinsecamente meritocrático.

Deste ponto de vista, o que é essencial na governação societária, e o que deve pesar na composição dos órgãos de administração e fiscalização das sociedades cotadas, é a competência técnica, a experiência, a independência e a seriedade dos seus membros.

Nestes termos, a AEM defende, como princípio essencial, que todos os membros da administração reúnam o perfil necessário para o exercício das diferentes funções em causa e, nesse sentido, é favorável ao aumento da diversidade nos órgãos de Administração.

De facto, a AEM considera que o aumento da diversidade ao nível da administração é susceptível de alargar o âmbito disponível de perspectivas sobre os temas em decisão e, desse modo, contribuir para uma maior eficácia dos processos de decisão.

Porém, a questão da diversidade nos órgãos de administração e a questão da paridade entre homens e mulheres nos mesmos órgãos constituem temas diferentes e que não devem ser confundidos.

Na verdade, a escolha de uma pessoa para um lugar de gestão não deve ser ponderada em função do sexo mas sim em função do conjunto de características pessoais mais adequadas, que devem ser avaliadas caso a caso à luz dos cargos que se pretenda preencher.

2. A AEM é, igualmente, favorável ao aumento da presença do número de mulheres nos órgãos de administração.

E admite que a respectiva ausência de forma generalizada nos órgãos de administração das empresas, quando aconteça, pode indiciar uma situação menos saudável de reforço da meritocracia e da desejável diversidade genérica acima mencionada

Contudo, a AEM considera que a imposição de quotas, ou a consagração de outras medidas, de discriminação similar, através de texto legal, não constitui a solução adequada para o aumento da diversidade nos órgãos de administração nem, tão pouco, para o problema, diferente, do aumento da presença feminina nos mesmos órgãos.

De facto, a este nível, face ao estado actual da investigação sobre o tema, reputa-se mais relevante a diversidade de valências profissionais (combinação de *backgrounds* profissionais, de modo a cobrir todas as necessidades funcionais de gestão da empresa) do que a diversidade de diferente natureza, como a diversidade étnica, de nacionalidade ou de género (neste último caso até com evidência empírica que revela que a diversidade de género no órgão de administração não conduz necessariamente a uma melhoria no desempenho das sociedades).

Assim, a imposição de quotas por via legal, para além de reveladora de uma perspectiva negativa sobre a vontade, autonomia e capacidade das mulheres que a AEM não pode aceitar, revelar-se-ia, provavelmente, contraproducente, numa altura em que começa a ser evidente que a paridade acontecerá naturalmente, mercê da competência, esforço e dedicação que as mulheres exercem no seu desempenho profissional, e igualmente como fruto da evolução recente nas frequências no ensino superior, situação que não deixará de ter consequências a jusante do mercado de trabalho e, por inerência, na gestão das sociedades.

3. De acordo com as concepções europeias vigentes, o governo das sociedades assenta num princípio fundamental de primazia da vontade accionista (*shareholder primacy*).

Nestes termos, a AEM defende que a matéria da composição do órgão de administração, da diversidade de valências dos seus titulares e da avaliação dos respectivos méritos, compete em primeira linha aos accionistas, e recusa que a lei ou as autoridades procurem substituir-se aos accionistas nesse juízo.

Acima de tudo, a primazia da vontade accionista não deve nem pode ser posta em causa a propósito desta questão.

São os accionistas quem deve avaliar qual o equilíbrio no órgão de administração que melhor serve cada empresa.

A AEM admite que possam existir situações de desigualdade de oportunidades em função do género; porém, entende que a sua correcção não deve ser feita com base em regulação externa e/ou legislação europeia para além da já existente.

B. Respostas às Questões Colocadas

(1) *How effective is self-regulation by businesses to address the issue of gender imbalance in corporate boards in the EU?*

A AEM considera que estão reunidas as condições para uma evolução gradual, progressiva e tempestiva, da diversidade nos órgãos de administração, bem como, para a questão, diferente, paridade entre homens e mulheres nos órgãos de administração e fiscalização das sociedades.

Em primeiro lugar, porque Portugal possui um elevado nível de participação de mulheres ao nível da Alta Direcção das empresas cotadas, quer em termos de percentagem quer em números totais e objectivos.

Em segundo lugar, porque a informação estatística disponível sobre a frequência e aproveitamento das mulheres no ensino superior, bem como sobre o respectivo acesso ao mercado de emprego e a cargos de responsabilidade nas empresas, constitui testemunho e evidência de um processo, em curso, de progressão do papel profissional das mulheres na sociedade portuguesa, o qual se estende, igualmente, aos órgãos de administração.

Além disso, convém notar que a presença feminina nos Conselhos de Administração tem crescido, em Portugal, nos anos mais recentes.

A cadência desta evolução poderá parecer lenta mas, pelas razões acima apontadas, é já evidente que a mesma irá conhecer um processo de aceleração natural nos próximos anos, à medida que um número crescente de mulheres detiver o conhecimento e a experiência necessários ao desempenho das concretas funções de administração em empresas e áreas da indústria com especificidades e particularidades que importa ter presentes.

Nestes termos, a AEM considera desnecessária qualquer intervenção de tipo regulatório sobre esta matéria.

Sem prejuízo, e caso se entenda que o tema deve ser objecto desse tipo de intervenção, a AEM entende que a auto-regulação, produzida a nível nacional, constituirá o único modo adequado de lidar com a questão do aumento da diversidade nos órgãos de administração e com o problema, diferente, do aumento da presença feminina nos mesmos órgãos.

(2) *What additional action (self-regulatory/regulatory) should be taken to address the issue of gender imbalance in corporate boards in the EU?*

Conforme acabou de se referir, e pelas razões expostas, a AEM considera desnecessária qualquer intervenção de tipo regulatório sobre esta matéria.

Actualmente, o sistema jurídico português não recomenda nem impõe qualquer medida relacionada com a diversidade do órgão de administração, mas impõe deveres fiduciários de conteúdo bastante amplo. Exigências de idoneidade quanto a membros de administração apenas são impostas a instituições financeiras e seguradoras.

Julga-se que esta orientação é fundamentalmente correcta e suficiente.

Sem prejuízo, reitera-se, caso se entenda que o tema deve ser objecto desse tipo de intervenção, a AEM entende que a auto-regulação, produzida a nível nacional, poderá constituir o modo mais adequado de lidar com a questão do aumento da diversidade nos órgãos de administração e com o problema, diferente, do aumento da presença feminina nos mesmos órgãos.

E deve ser assim, porque, desde logo, há que ter em conta a especificidade do tecido empresarial existente em cada país europeu e, bem assim, o mercado de contratação disponível quanto a potenciais gestores.

Também nesta matéria, não pode perder-se de vista o princípio de interdição de generalização de soluções: *one size does not fit all*.

Por outro lado, quaisquer exigências no plano do governo societário justificam-se apenas quando exista uma falha de mercado que imponha uma correcção ao nível regulatório.

Não se vislumbra tal necessidade neste caso.

Em qualquer caso, no exemplo português, e na ausência de anterior intervenção regulatória sobre o tema, qualquer intervenção deste tipo, a nosso ver desnecessária, deverá iniciar-se pela auto-regulação.

- (3) In your view, would an increased presence of women on company boards bring economic benefits, and which ones?

Conforme se referiu, o bom governo das sociedades é, por natureza e definição, intrinsecamente meritocrático.

Do mesmo modo, e segundo as concepções europeias vigentes, o governo das sociedades assenta num princípio fundamental de primazia da vontade accionista (*shareholder primacy*).

As decisões mais relevantes nas sociedades são da competência da assembleia geral – o que inclui, por exemplo, a competência para aprovar alterações aos estatutos, para deliberar processos de fusão, cisão e transformação e ainda, *last but not least*, para decidir a designação de administradores. Este vector do governo societário ampara-se na circunstância de os accionistas suportarem o risco da empresa, enquanto *residual claimants*.

Já no plano da decisão pré-legislativa sobre as matérias que devem ser objecto de regulação do governo das sociedades, o critério essencial deve ser o da correlação positiva entre as medidas preconizadas e a melhoria de desempenho empresarial.

Os dados existentes, em termos de investigação científica, obrigam, pois, a secundarizar o relevo da diversidade de género na composição do órgão de administração, designadamente em comparação com outras fontes de diversidade, valências e cultura, negando pertinência a intervenções regulatórias ou sequer recomendatórias neste âmbito.

- (4) Which objectives (e.g. 20%, 30%, 40%, 60%) should be defined for the share of the underrepresented sex on company boards and for which timeframe? Should these objectives be binding or a recommendation? Why?

Conforme se explicou, a posição da AEM é contrária à imposição, por via regulamentar, de quaisquer quotas de participação nos órgãos de administração.

Na verdade, um eventual dever de contratação para membros de administração do género masculino ou feminino quebraria ambas as descritas traves mestras (meritocracia e primazia accionista) do governo societário europeu.

Em primeiro lugar, implicaria uma erosão clara na lógica meritocrática, ao favorecer a eleição não na base das competências, experiência e aptidões funcionais de cada indivíduo, mas com base no seu género.

E, em segundo lugar, um sistema de contratação baseado no género poderia prejudicar a própria, e essencial, diversidade do órgão de administração, ao nível das respectivas valências profissionais e cultura empresarial, o que se mostra igualmente contrário ao princípio da designação por mérito.

Por outro lado, e esse parece ser o aspecto mais importante, uma solução deste tipo prejudicaria a competência dos accionistas para a designação de administradores – ao arrepio do princípio de

liberdade de iniciativa económica, do princípio de propriedade privada e do princípio de proporcionalidade, todos com consagração na Constituição portuguesa.

Dito de outro modo, um futuro acto comunitário sobre esta matéria seria susceptível de gerar uma contrariedade entre direito comunitário e direito constitucional que comportaria, por seu turno, fortes incertezas quanto ao direito aplicável, com prejuízo da segurança jurídica.

Nestes termos, e em coerência com a posição assumida, a AEM entende que não devem ser estabelecidos objectivos do tipo mencionado.

Sem prejuízo, e caso, contra o nosso entendimento, se julgue necessário consagrar objectivos do tipo invocado, estes deverão assumir carácter meramente recomendatório, e ser tratados de forma cuidada, ponderada e devidamente enquadrados na realidade temporal de evolução do mercado de contratação de membros dos órgãos de administração.

- (5) Which companies (e.g. publicly listed / from a certain size) should be covered by such an initiative?

Conforme se explicou, a posição da AEM é contrária à imposição, por via regulamentar, de quaisquer quotas de participação nos órgãos de administração.

Desde logo, porque, para além de todo o exposto, e conforme também já se mencionou, a literatura empírica disponível revela que a diversidade de género no órgão de administração não conduz necessariamente a uma melhoria no desempenho das sociedades.

Nestes termos, e em coerência com a posição assumida, a AEM entende que não devem ser estabelecidos objectivos do tipo mencionado.

Sem prejuízo, e caso, contra o nosso entendimento, se julgue necessário consagrar objectivos do tipo invocado, estes deverão assumir carácter meramente recomendatório, e não deverão, em nenhum caso, aplicar-se a empresas com baixa e média capitalização bolsista.

- (6) Which boards/board members (executive / non-executive) should be covered by such an initiative?

Conforme se explicou, a posição da AEM é contrária à imposição, por via regulamentar, de quaisquer quotas de participação nos órgãos de administração.

Nestes termos, e em coerência com a posição assumida, a AEM entende que não devem ser estabelecidos objectivos do tipo mencionado.

Sem prejuízo, e caso, contra o nosso entendimento, se julgue necessário consagrar objectivos do tipo invocado, estes deverão assumir carácter meramente recomendatório, e aplicar-se, sobretudo, na delimitação do espaço de actuação dos administradores não executivos.

- (7) Should there be any sanctions applied to companies which do not meet the objectives? Should there be any exception for not reaching the objectives?

Conforme se explicou, a posição da AEM é contrária à imposição, por via regulamentar, de quaisquer quotas de participação nos órgãos de administração.

Nestes termos, e em coerência com a posição assumida, a AEM entende que não devem ser estabelecidos objectivos do tipo mencionado.

E, do mesmo modo, a AEM é absolutamente contrária à imposição de quaisquer tipos de sanções nesta matéria.