

PARECER SOBRE A PROPOSTA DE LEI Nº 12 APRESENTADA PELO GOVERNO À ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Senhor Presidente da Comissão de Orçamento e Finanças:

1. Este documento contém o Parecer solicitado à Maxyield - Clube dos Pequenos Acionistas sobre a proposta de Lei nº 12 apresentada à Assembleia da República para adaptar ao enquadramento jurídico português a Diretiva (EU) 2017/878 de 27 de julho de 2017.

2. Agradecemos o convite formulado pela sua Comissão, a qual certamente tem origem na qualidade da atuação da Maxyield em matéria de Corporate Governance e traduz o reconhecimento da contribuição positiva que a nossa associação pode dar para a boa formulação legislativa nestas matérias em apreciação.

PARECER DA MAXYIELD

1-Enquadramento regulamentar da Administração e Fiscalização das sociedades cotadas.

O atual enquadramento da Administração e Fiscalização das sociedades cotadas em mercado regulamentado é constituído pelo Código dos Valores Mobiliários (CVM), Código das Sociedades Comerciais (CSC) e legislação avulsa posterior (lei 28 / 2009 e lei 62 / 2017, cujo edifício jurídico é complementado por recomendações da CMVM e Código de Governo das Sociedades (CGS) do Instituto Português de Corporate Governance.

A nível da União Europeia esta matéria é atualmente regulada pela Diretiva nº 2017(EU)/878 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de maio de 2017, a qual promoveu a revisão da Diretiva nº 2007/36/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de julho de 2007, e que pretende colmatar insuficiências no governo das sociedades, contribuindo para a sustentabilidade das empresas e promovendo o crescimento e a criação de emprego.

2- Limitações do atual edifício jurídico

2.1- Este edifício jurídico contém diversas lacunas, que passamos a indicar.

- Prática de condições remuneratórias dos membros da componente executiva do Conselho de Administração das sociedades, que, em alguns casos, são obscenas e geradoras de forte

- polémica pública;
- Possibilidade de ligação de remunerações variáveis a objetivos de curto prazo prejudicando a sustentabilidade das sociedades;
 - Processo de designação dos membros dos corpos sociais, aplicação de critérios de mérito e forma de observação das quotas de género (circunscrever a administradores não executivos a quota aplicável ao conjunto do órgão de administração) não é seguramente uma prática a aplaudir;
 - Nula representatividade e reduzido envolvimento dos pequenos acionistas apesar do free float (participações inferiores a 2%) a nível de PSI 20 se encontrar em torno de 40%;
 - Conceito de administradores independentes, que, muitas vezes, encobre situações de concertação de núcleos de acionistas, aos quais não são alheios os seus interesses de controle efetivo do governo societário;
 - Objetividade e informação do desempenho (avaliação anual e estratégica do mandato) relativamente ao conjunto do órgão de administração, da comissão executiva e dos seus membros individualmente; e sua ligação às remunerações variáveis.

2.2-Por outro lado, algumas prerrogativas não vêm sendo observadas, sendo de destacar o acesso à lista de presenças nas AG, com recusas que configuram as sociedades abertas como sociedades secretas, apenas do conhecimento dos acionistas qualificados.

2.3-Merece ainda referência o desvirtuamento de alguns preceitos legais, designadamente o direito à informação em Assembleias Gerais e acesso a informação sobre subsidiárias relevantes, que, em muitos casos, não ultrapassa reduzida nota anexa às Demonstrações Financeiras.

2.4-Na generalidade das empresas cotadas no mercado de capitais português as empresas não fornecem informação sobre a sua Estratégia de Longo Prazo e os seus objetivos, os quais são fundamentais para a avaliação da performance dos administradores executivos

2.5. A conferência anual da Maxyield realizada em 13 de fevereiro / 2013 produziu um conjunto de conclusões e recomendações sobre uma parte destes assuntos, as quais apontam para a necessidade e a urgência na adoção de modificações à atual legislação. Em anexo a este parecer constam as referidas conclusões que se encontram divulgadas em www.maxyield.info.

2.6. Acionistas da Maxyield têm participado ativamente nas Assembleias Gerais (AG) de mais de 10 empresas cotadas no PSI 20, destacando-se pelas suas intervenções nas referidas AG, nas quais, muitas vezes, são os únicos acionistas a questionarem as administrações. A experiência desta participação é igualmente vertida para o presente parecer que nos foi solicitado.

3- Objetivos da proposta de Lei

3.1-A presente proposta de Lei visa concretizar os objetivos essenciais definidos na Diretiva (UE) nº 2017/828.

- Facilitar a identificação dos acionistas, simplificação do exercício dos direitos dos acionistas e

transmissão de informação;

- Aumentar as regras de transparência relativas a investidores institucionais, gestores de ativos e consultores em matéria de votação;
- Reforçar o controlo acionista sobre a política remuneratória dos administradores das sociedades cotadas;
- Introduzir um regime de controlo acionista sobre transações com partes relacionadas.

3.2-No sentido de transpor para o enquadramento jurídico português os objetivos essenciais da legislação europeia, a proposta de Lei nº 12 introduz múltiplas alterações a diversa legislação: Código de Valores Mobiliários, Regime Geral dos Organismos de Investimento Coletivo, Regime Geral das Instituições de Crédito e das sociedades Financeiras.

3.3-Finalmente a proposta de lei nº 12 aproveita para revogar a Lei nº 28/2009 de 19 de junho.

4- Recomendações em matéria de direitos dos acionistas (Código VM)

4.1-Art.29º F | Proposta de novo artigo

Art. 29ºF

1-Caso as assembleias Gerais não se realizem no modelo presencial, a sociedade emitente de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado, deverá assegurar que a realização da Assembleia Geral segundo um modelo telemático, ofereça interatividade entre a sociedade e os seus acionistas, quer ao nível áudio quer ao nível vídeo, de forma a garantir aos acionistas a sua integral participação, apresentando perguntas, suscitando questões e emitindo opiniões sobre os negócios da sociedade.

2- As sociedades emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado, devem promover o envolvimento dos acionistas nas Assembleias Gerais utilizando sistemas que potenciem a maior participação, designadamente complementando a reunião presencial com métodos telemáticos adequados a nível de áudio e de vídeo.

Fundamentação

1-As restrições introduzidas em Assembleias Gerais realizadas recentemente por algumas sociedades cotadas, limitando a participação dos acionistas à apresentação de perguntas por escrito, representa uma grave limitação dos direitos dos acionistas a uma participação ativa nas Assembleias Gerais e promove o absentismo da participação dos pequenos acionistas.

2-É de louvara existência de exceções, onde o recurso à relação interativa foi utilizado com sucesso.

3-Contudo, as Assembleias Gerais realizadas exclusivamente por meios telemáticos apresentaram níveis de participação maiores ou semelhantes às de anos anteriores, em contexto presencial dos acionistas, razão pela qual um mix das 2 soluções é uma via profícua à elevada participação direta

dos acionistas, sem necessidade de grandes deslocações ou recurso a mecanismos de representação.

4.2--Art.29º-G | Proposta de novo artigo

Art. 29º-G

A violação do direito a obter cópia da lista de presenças nas Assembleias Gerais aos acionistas que a solicitem, fica sujeita a mecanismos sancionatórios a aplicar pela Comissão de Mercado dos Valores Mobiliários (CMVM), tendo por base a natureza da recusa e reincidência da infração.

Fundamentação

1-Trata-se de direito dos acionistas estabelecido no nº4 do artigo 382º do CSC. Entender doutro modo é conceber uma sociedade anónima como uma sociedade secreta.

2-A prática é muito diferenciada a nível das sociedades do universo PSI 20. Existem sociedades que facultam a cópia da lista de presenças, outras remetem para consulta na sua sede, outras recusam o fornecimento e outras nem respondem ao pedido de solicitação.

3-A importância em legislar sobre a consagração deste direito é ainda mais premente, quando verificamos que 2 sociedades com o mesmo Presidente da mesa da AG têm posições diferentes relativas a esta matéria.

5. Recomendações em matéria de política de remunerações (Código VM)

5.1-Art. 390 nº2 – proposta de alteração da alínea d) e introdução de alínea h)

d)- Propõe-se a eliminação desta alínea: Os conselhos recebidos por qualquer acionista sobre votação não devem ser revelados, pois não é permitida a sua divulgação pela Constituição.

h)-(NOVA) Submissão a apreciação, em assembleia geral de acionistas de sociedade emitente de valores mobiliários admitidos à negociação em mercado regulamentado, do relatório sobre a avaliação do desempenho da Administração Executiva.

Fundamentação

Os acionistas devem conhecer a avaliação do desempenho da componente executiva do Conselho de Administração, a qual se encontra associada à política de remunerações variáveis, e que tem a sua expressão fundamental na apreciação geral da atuação do Conselho de Administração e da entidade de fiscalização. Por este fundamento é que se justifica a exigência do Código das Sociedades Comerciais da inscrição de um ponto nas AG ordinárias dedicado à Apreciação Geral do Conselho de Administração e do Órgão de Fiscalização.

5.2 -Artigo 26º-B Proposta nova

Aprovação da política de remuneração

1 - A Comissão de Remunerações ou, caso esta não tenha sido designada, um acionista qualificado, submete uma proposta de política de remuneração à aprovação da assembleia geral nas seguintes situações.

- a) A quando da eleição dos membros dos órgãos sociais para novo mandato, sendo a política de remunerações proposta válida para o período do mandato;
- b) sempre que ocorra uma alteração relevante da política de remuneração vigente e que será válida pelo período em falta do respetivo mandato;
- c) Após a publicação desta Lei, na Assembleia Geral seguinte que ocorra e que será válida até à conclusão do mandato dos órgãos sociais.

2 - A Comissão de Remunerações ou, caso esta não tenha sido designada, um acionista qualificado, apresenta uma política revista na reunião da assembleia geral seguinte, quando a sua proposta não seja aprovada pela assembleia geral.

Fundamentação

1.A proposta de política de remuneração é um direito natural dos acionistas e aprovada em Assembleia Geral.

2. A Política de Remuneração devera ser válida para o mandato dos Órgãos Sociais permitindo que estes conheçam as suas condições contratuais válidas pelo período do mandato.

3. A política de remuneração deverá dispor sobre a fixação e a atualização anual das remunerações fixas e sobre as remunerações variáveis anuais e de médio e longo prazo.

5.3-Artigo 26º-C -Conteúdo da política de remuneração | Propostas

1- A política de remuneração prevista no artigo 26º-A é clara e compreensível e **concretiza a estratégia empresarial da sociedade**, os seus interesses de longo prazo e a sua sustentabilidade.

2- A política de remuneração referida no número anterior:

a) Explicita a **estratégia empresarial da sociedade**, os seus interesses de longo prazo e a sua sustentabilidade.

b) Explicita a forma como as condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores da sociedade foram tidas em conta quando essa política foi estabelecida;

c) Descreve as diferentes componentes da remuneração fixa e variável;

- d) Explicita todos os bônus e outros benefícios, independentemente da sua forma, que podem ser atribuídos aos membros dos órgãos de administração e fiscalização, e indica a respectiva proporção;
- e) Indica a duração dos contratos ou dos acordos com os membros dos órgãos de administração e fiscalização, os períodos de pré-aviso aplicáveis e as cláusulas de cessação e os pagamentos associados à cessação dos mesmos;
- f) Indica as principais características dos regimes de pensão complementar ou de reforma antecipada.

3 - Caso seja prevista a atribuição de remuneração variável a administradores, a política de remuneração prevista no artigo anterior identifica:

- a) Os critérios para a atribuição da remuneração variável, incluindo os critérios financeiros e não financeiros e, se for caso disso, os critérios relacionados com a responsabilidade social das empresas, de forma clara e abrangente, e explica a forma como esses critérios contribuem para a estratégia empresarial da sociedade, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade;
- b) Os métodos a aplicar para determinar em que medida os critérios de desempenho foram cumpridos;
- c) Os períodos de diferimento e a possibilidade de a sociedade solicitar a restituição de remuneração variável já entregue.

4 - Caso seja prevista a atribuição de uma componente da remuneração com base^[§5º] em ações, a política de remuneração prevista no artigo anterior identifica:

- a) Os prazos de aquisição dos direitos;
- b) Se aplicável, o prazo para a conservação das ações após a aquisição dos direitos;
- c) A forma como a remuneração com base em ações contribui para a melhoria da performance empresarial da empresa na perspetiva do longo prazo e da sua sustentabilidade.

5 - A política de remuneração terá de ser proposta por uma Comissão de Remunerações eleita em Assembleia Geral, integrando acionistas qualificados, acionistas institucionais e pequenos acionistas, devendo ser introduzida no relatório de governo societário do exercício seguinte.

6 - Sempre que a política de remuneração é revista, são descritas e explicadas todas as alterações relevantes introduzidas e de que forma essas alterações refletem as votações e as opiniões expressas pelos acionistas sobre a política de remuneração, bem como os relatórios previstos no artigo 245º-C emitidos sobre a referida política, desde a última votação sobre a mesma.

Fundamentação

1.A Política de Remuneração na sua componente variável, visa premiar a concretização da estratégia da empresa através da avaliação da performance da Administração Executiva.

2.A Comissão de Remuneração deve integrar acionistas da empresa, pois são eles os proprietários da sociedade. Importa acabar com a ficção da participação de Administradores não executivos, ditos independentes, a quem se comete a responsabilidade de avaliar os seus pares da Comissão Executiva. Incompatibilidades óbvias recomendam que se acabe com este desvio grave à distinção natural entre avaliador e avaliado.

3. A proposta visa igualmente acabar com a opacidade resultante de administradores não executivos, que participam na definição da política empresarial e aprovam a avaliação do desempenho resultante da sua execução.

5.4-Artigo 245^a-C – Relatório sobre remunerações | Propostas

1 – A Comissão de Remunerações das sociedades emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado elabora um relatório claro e compreensível, que proporcione uma visão abrangente das remunerações, incluindo todos os benefícios, independentemente da sua forma, atribuídas ou devidas durante o último exercício a cada membro dos órgãos de administração e fiscalização, em conformidade com a política de remuneração referida no artigo 26^o-A, incluindo os membros recentemente designados e os antigos membros.

2 - O relatório referido no número anterior contém, pelo menos, as seguintes informações sobre a remuneração de cada membro do órgão de administração e fiscalização:

- a) A remuneração total discriminada pelos diferentes componentes, incluindo a proporção relativa da remuneração fixa e da remuneração variável;
- b) Uma explicação do modo como a remuneração total cumpre a política de remuneração adotada, incluindo a forma como a mesma contribui para o desempenho da sociedade a longo prazo e informações sobre a forma como os critérios de desempenho foram aplicados;
- c) A variação anual da remuneração, do desempenho da sociedade e da remuneração média de trabalhadores em termos equivalentes a tempo inteiro da sociedade, excluindo os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, durante os últimos cinco exercícios, apresentadas em conjunto e de modo a permitir a sua comparação;
- d) As remunerações provenientes de sociedades pertencentes ao mesmo grupo, na aceção da alínea g) do nº1 do artigo 2º do Decreto-Lei nº 158/2009, de 13 de julho, na sua redação atual;

e) O número de ações e de opções sobre ações concedidas ou oferecidas, e as principais condições para o exercício dos direitos, incluindo o preço e a data desse exercício e qualquer alteração dessas condições;

f) A possibilidade de solicitar a restituição de uma remuneração variável;

g) Informações sobre qualquer afastamento do procedimento de aplicação da política de remuneração e sobre as derrogações aplicadas, incluindo a explicação da natureza das circunstâncias excepcionais e a indicação dos elementos específicos objeto de derrogação.

3 - O tratamento, pelas sociedades, dos dados pessoais incluídos no relatório sobre as remunerações, nos termos do presente artigo, tem por objetivo aumentar o nível de transparência quanto à remuneração dos respectivos membros dos órgãos de administração e fiscalização, de forma a reforçar o nível de responsabilização destes últimos e a capacidade de fiscalização dos acionistas relativamente à remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da sociedade.

4 - O relatório sobre remunerações é submetido a apreciação na assembleia-geral anual seguinte ao exercício a que diz respeito e explicita de que forma a apreciação da assembleia-geral anterior foi tida em conta.

5 - Após a assembleia-geral o relatório sobre as remunerações é publicado no sítio da Internet do emitente, mantendo-se disponível durante 10 anos, podendo o emitente decidir mantê-lo durante mais tempo desde que deixe de conter os dados pessoais dos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

6 - O revisor oficial de contas ou a sociedade de revisores oficiais de contas da sociedade emitente de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado verifica se as informações exigidas pelo presente artigo foram fornecidas.

7 - Os membros da Comissão de Remunerações da sociedade, agindo no âmbito das respetivas competências, são responsáveis por garantir a elaboração e publicação do relatório referido neste artigo de acordo com os requisitos legais.

8 - O relatório sobre remunerações pode ser substituído por um capítulo no relatório anual sobre governo societário.

9 - O relatório sobre remunerações não pode incluir categorias especiais de dados pessoais dos membros dos órgãos de administração e fiscalização nem dados pessoais referentes à sua situação familiar.

Fundamentação

1. Só a Comissão de Remuneração pode ter a competência para a elaboração do Relatório sobre as

Remunerações, dado que foi ela que propôs aos acionistas a Política de remuneração, devendo ser também responsável pelo seu controlo.

2.O Conselho de Administração contabiliza os gastos e fornece a informação necessária à Comissão de Remuneração para exercer as suas competências.

5.5-Art.26º-F | Proposta de novo artigo

Art.26º-F (Avaliação do desempenho do Conselho de Administração)

Fundamentação

1.A avaliação conjunta e individual do desempenho dos membros do Conselho de Administração é feita no âmbito do Conselho Geral e Supervisão, e na sua inexistência, por uma Comissão de Avaliação eleita em Assembleia Geral, integrando acionistas qualificados, acionistas institucionais e pequenos acionistas.

2. A avaliação conjunta envolve o desempenho coletivo do Conselho de Administração (CA) envolvendo o Presidente do CA, Presidente da Comissão Executiva, os administradores executivos e os administradores não executivos.

3.A avaliação referida no número anterior, deve ter em consideração a concretização da estratégia empresarial da sociedade, a gestão de riscos, os interesses de longo prazo e a sua sustentabilidade.

4. A avaliação individual abrange o Presidente da Comissão Executiva e os administradores executivos, devendo ter em consideração fatores qualitativos e fatores quantitativos associados a um KPI determinado pela política empresarial, objetivos , orçamento da sociedade e gestão de riscos.

5.A avaliação referida no número anterior deverá ser tida em consideração pela Comissão de Remunerações na definição dos critérios para a atribuição da remuneração variável ao Presidente da Comissão Executiva e aos administradores executivos, definida no nº3 do artigo 26º-C

Fundamentação

1- As Comissões de Remunerações não apresentam às Assembleias Gerais Anuais qualquer relatório sintético, evidenciando a ligação das remunerações variáveis ao desempenho conjunto e individual do Presidente da Comissão Executiva e dos administradores executivos.

2-Quando esta questão tem sido colocada por pequenos acionistas, ela é encaminhada para resposta pelo Presidente da Comissão de Remunerações.

3-É preocupante que a resposta seja sempre a mesma relativamente a diferentes sociedades:
CONFIDENCIALIDADE.

4- Esta prática é encoberta por pretensas boas práticas e transmite um carácter de opacidade à política de remunerações Presidente da Comissão Executiva e dos administradores executivos.

5-É este quadro de omissões e atividades de responsabilidade diluída, que provoca elevadas remunerações aos membros da gestão executiva, tantas vezes reportadas negativamente a nível público e de difícil compreensão.

6-É de referir que a política de remunerações, incluída obrigatoriamente na ordem de trabalhos das Assembleias Gerais Anuais, constitui o ponto com menores e mais baixas votações, como pode facilmente ser verificado nas respetivas atas.

7-Evita-se a situação de diluição de responsabilidades em Sociedades onde os administradores não executivos, tidos por independentes, desempenham o papel de jogador (participação na definição da política empresarial, com aprovação de objetivos e orçamento) e árbitro (avaliação de administradores não executivos).

5.6-Art.245º-D | Proposta de novo artigo

Art.245º-D (Relatório de Avaliação do desempenho do Conselho de Administração)

1 –O Conselho Geral e Supervisão, e na sua ausência a Comissão de Avaliação das sociedades emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado, elabora um relatório sintético, que proporcione uma visão abrangente da avaliação conjunta e individual do desempenho dos membros do Conselho de Administração referida no artigo 26º-F.

2 - O relatório referido no número anterior contém, pelo menos, as seguintes informações de desempenho.

a) Avaliação conjunta do desempenho do Conselho de Administração;

b) Uma exposição abreviada da avaliação individual do Presidente da Comissão Executiva e dos administradores executivos, com indicação das valências quantitativa e qualitativa;

c) Indicação dos fatores quantitativos e respetivas métricas utilizados na alínea anterior.

3 - O relatório de Avaliação do desempenho do Conselho de Administração pode ser substituído por um capítulo no relatório anual sobre governo societário.

4 - O relatório de Avaliação do desempenho do Conselho de Administração não pode incluir categorias especiais de dados pessoais dos seus membros, nem dados pessoais referentes à sua situação familiar.

Fundamentação

1- Presentemente, as sociedades emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado, não apresentam às suas Assembleias Gerais Anuais qualquer relatório síntese de avaliação conjunta e individual do desempenho dos membros do Conselho de Administração.

2- Esta situação, converte a apreciação geral da administração e fiscalização das Sociedades prevista na alínea c) do nº1 do artigo 376º do CSC, num simples formalismo que anualmente se repete sob a forma de ritual.

6. Recomendações em matéria de envolvimento de investidores institucionais e intermediários financeiros

Nada a acrescentar.

7. Recomendações em matéria de transações entre partes relacionadas

Nada a acrescentar.

8. Conclusão

A Maxyield reputa fundamental a aprovação destas propostas para a concretização dum melhor Corporate Governance, para o reconhecimento correto da soberania acionista em matérias chave para o desenvolvimento das empresas e para promover um mais participativo mercado de capitais, no qual os Pequenos Acionistas têm um papel fundamental.

AGRADECIMENTO

A Maxield Clube dos Pequenos Acionistas agradece ao Senhor Presidente da Comissão do Orçamento e Finanças o convite dirigido para dar o seu parecer sobre a Proposta de Lei nº 12.

Manifestamos a V. Exa. a nossa total disponibilidade para esclarecer a COF de quaisquer dúvidas ou informações complementares que necessite.

O Presidente da Direção

Carlos Alberto Tomás Rodrigues

Lisboa, 1 de Junho de 2020

Maxyield - Associação com personalidade jurídica de direito privado sem fins lucrativos com o NIPC 515135461, CAE principal 94120, sede social à rua de São Nicolau Nº 13 – 5ºDt 1100-547 Lisboa, e - mail: maxyield.cpa@gmail.com, sitio da internet com o domínio www.maxyield.info e telefone 967 789 922.

ANEXO

Conclusões / recomendações da conferência «Os Pequenos Acionistas e o mercado de capitais» organizada pela Maxyield em 13FEV2020

A- BOARD MANAGEMENT E INVESTIMENTO DE PEQUENOS ACIONISTAS NO MERCADO DE CAPITALIS

1-A coexistência de administradores não-executivos e executivos, estes constituídos em Comissão Executiva; repartição de poderes entre o presidente do Conselho de Administração (chairman) e o presidente da Comissão Executiva (CEO); e criação de comissões especializadas do Conselho de Administração, constituem os contornos dominantes do corporate governance no nosso país, os quais não podem ser considerados definitivos e imutáveis, devendo ser aperfeiçoados através da incorporação de práticas potenciadoras do bom governo societário.

2-A separação da fiscalização da sociedade do Conselho de Administração das sociedades abertas é uma opção com méritos a nível da gestão do risco e eliminação de um colete de forças ao bom governo societário, que não pode ser ignorada ou desprezada.

3-Apesar do elevado free-float das mais importantes sociedades cotadas no PSI20, os pequenos acionistas têm um envolvimento nulo no governo societário e uma fraca participação nas Assembleias Gerais, cuja situação deve ser invertida através do reforço do espírito associativo, aumento da sua capacidade de intervenção e maior focus no position trading.

B- SOBERANIA ACCIONISTA E PODERES DE ADMINISTRAÇÃO

4-A Avaliação das administrações quer no curto prazo (nível de execução orçamental) quer no médio prazo do mandato (performance da execução estratégica) deverá ser realizada por uma Comissão eleita pela AG e integrando acionistas (grandes, médios e pequenos), com vista a melhor equilíbrio entre a soberania acionista e poderes de administração.

5-Os administradores não executivos, face à diversidade das suas competências e experiências, devem contribuir para aconselhar o Conselho de administração, direta ou indiretamente através das comissões em que estão envolvidos, na formulação das políticas empresariais e na sua concretização operacional, eliminando a eventual postura de contrapoder aos administradores executivos.

6-As quotas de género não podem ser objeto de mera observância formal, devendo ser evitadas situações reais de discriminação entre sexos, no processo de administração e fiscalização das sociedades, suscetíveis de serem estendidas a outras situações designadamente raça e etária. A consagração do mérito é o posicionamento mais nobre no processo de escolha e nomeação dos membros dos corpos sociais.

7-Devido à sua relatividade, deve ser observado com a maior prudência o conceito de independência, que muitas vezes encobre situações de concertação de núcleos de acionistas, aos quais não são alheios interesses.

8-A Política de remunerações dos membros dos corpos sociais deverá ser elaborada por uma comissão eleita em AG, integrando um número mínimo de grandes, médios e pequenos acionistas, sendo aprovada para o respetivo mandato, devendo ser evitadas situações de opacidade no estabelecimento de remunerações variáveis a atribuir ao CEO e administradores executivos.

9-Os Conselhos de administração deverão integrar um representante eleito de pequenos acionistas entre os seus membros não executivos.

C- MERCADO DE CAPITAIS, ACCIONISTAS E INFORMAÇÃO

10-As empresas cotadas no mercado de capitais deverão fornecer informação individual e detalhada, sobre as subsidiárias relevantes que contribuam significativamente para a rentabilidade e volume de negócios consolidados de forma integral pelo Grupo que integram.

11- De igual modo, a consolidação de empresas participadas pelo MEP cujos resultados tenham impacto significativo nas receitas financeiras do Grupo devem merecer maior importância na informação transmitida ao mercado.

12- A política de dividendos deve assegurar um sustentável e racional dividend yield, equilibrando o payout com o cash flow de exploração, autonomia financeira, CAPEX associado à renovação do capital fixo / necessidades de expansão e desenvolvimento estratégico.

13-Em sede de IRC devem os poderes públicos minimizar a dupla tributação, com salvaguarda da longevidade mínima, das pequenas participações sociais.

14- O resultado distribuído a pessoas singulares está sujeito a um elevado nível de fiscalidade, pelo que será dramaticamente penalizante o eventual englobamento obrigatório que venha a ser estabelecido pela política fiscal, agravado pela inexistência de incentivos à poupança aplicada no mercado de capitais.

15-A rentabilidade acionista deve ser avaliada pela TSR (dividendos e mais valias) e este deve ser o critério base para determinação da remuneração variável da componente executiva do CA, favorecendo a avaliação objetiva do desempenho, relativamente a processos subjetivos.

16-Os Pequenos acionistas devem ter acesso de forma clara e inequívoca, à informação das empresas cotadas, designadamente lista de presenças das AG e informação em AG, cujas prerrogativas nem sempre são devidamente materializadas, apesar da obrigatoriedade

Maxyield - Associação com personalidade jurídica de direito privado sem fins lucrativos com o NIPC 515135461, CAE principal 94120, sede social à rua de São Nicolau Nº 13 – 5ºDt 1100-547 Lisboa, e - mail: maxyield.cpa@gmail.com, sítio da internet com o domínio www.maxyield.info e telefone 967 789 922.