



Banco de Portugal

EUROSISTEMA

PROJECTO DE AVISO SOBRE DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO RELATIVA À POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Reconhecida a necessidade de uma proposta de actuação no âmbito das políticas de remuneração, em linha com as recomendações e princípios internacionais divulgados na sequência da recente crise financeira, o Conselho Nacional de Supervisores Financeiros (CNSF) promoveu uma iniciativa destinada a assegurar, numa perspectiva de “*better regulation*”, uma actuação concertada entre as autoridades de supervisão nacionais, destinada a garantir um cumprimento adequado e consistente pelas instituições financeiras de práticas remuneratórias sãs e prudentes.

Neste contexto, foram identificadas duas áreas de intervenção distintas: por um lado, a divulgação de informação relativa à política de remuneração, que se traduz na emissão das normas de natureza imperativa contidas no presente diploma; e, por outro lado, o governo e conteúdo da política de remuneração, que se encontram definidos na Carta-Circular n.º [...], a qual contempla várias recomendações a adoptar numa perspectiva de “*comply or explain*”, devendo a não adopção das mesmas por parte das instituições supervisionadas ser devidamente justificada.

Com a publicação da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, as instituições financeiras ficaram sujeitas, entre outros aspectos, à divulgação, nos documentos anuais de prestação de contas, da política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, bem como do montante anual da remuneração auferida pelos membros dos referidos órgãos, de forma agregada e individual.

Considerando que as recomendações emitidas, neste domínio, pelo Financial Stability Board (FSB), pelo Comité das Autoridades Europeias de Supervisão Bancária (CEBS) e pela Comissão Europeia, prevêem a divulgação de informação mais extensa e detalhada por comparação com o previsto na Lei n.º 28/2009, o presente diploma vem estabelecer regras complementares sobre a divulgação de informação relativa à política de remuneração das instituições sujeitas à supervisão do Banco de Portugal. Estes deveres complementares incidem apenas sobre as instituições que exerçam a actividade de recepção, do público, de depósitos ou outros fundos reembolsáveis, para utilização por conta própria ou a actividade de gestão discricionária de carteiras de instrumentos financeiros por conta de clientes. Considerações de proporcionalidade e direito comparado justificam esta opção, bem como o facto de a Lei n.º 28/2009, de 29 de Janeiro, impor um conjunto de deveres de informação sobre política remuneratória suficiente para as demais instituições supervisionadas.

De modo a não impor aos destinatários encargos administrativos desnecessários, a iniciativa do CNSF permitiu garantir a necessária consistência e coerência dos vários instrumentos legislativos e regulamentares nacionais sobre as políticas de remuneração preconizadas para o sector financeiro, o que possibilitará, no caso das instituições emitentes



Banco de Portugal

EUROSISTEMA

de acções admitidas à negociação em mercado regulamentado, que o cumprimento das regras de divulgação de informação previstas no presente diploma, possa ser assegurado através do relatório sobre o governo da sociedade previsto no Regulamento n.º 1/2010 da CMVM.

Considerando o disposto no n.º 1 do artigo 93.º, no n.º 1 do artigo 120.º, e nos artigos 130.º a 134.º do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras;

O Banco de Portugal, no uso da competência que lhe é conferida pelo artigo 17.º da sua Lei Orgânica e pela alínea c) do artigo 133.º do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, estabelece o seguinte:

Artigo 1.º

Objecto e âmbito de aplicação

1 - O presente Aviso estabelece a informação que deve ser divulgada na declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização das instituições de crédito, sociedades financeiras e sucursais de instituições de crédito e de sociedades financeiras com sede em países terceiros, adiante designadas por instituições.

2 - O presente Aviso estabelece ainda os deveres de divulgação de informação da política de remuneração dos colaboradores das instituições referidas no número anterior que, não sendo membros dos respectivos órgãos de administração ou de fiscalização, auferem uma remuneração variável e exercem a sua actividade profissional no âmbito das funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008, de 1 de Julho, ou exercem uma outra actividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco da instituição.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que os colaboradores que possuem um acesso regular a informação privilegiada e participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da instituição desenvolvem uma actividade profissional com impacto material no perfil de risco da instituição.

4 - Encontram-se excluídas do âmbito de aplicação do presente Aviso as instituições que não exerçam a actividade de recepção, do público, de depósitos ou outros fundos reembolsáveis, para utilização por conta própria ou a actividade de gestão discricionária de carteiras de instrumentos financeiros por conta de clientes.

Artigo 2.º

Divulgação da política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização

1 - Para além do definido na Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, a declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização deve incluir, pelo menos, informação sobre:



Banco de Portugal

EUROSISTEMA

- a) O processo de decisão utilizado na definição da política de remuneração, incluindo, se for caso disso, a indicação do mandato e da composição da comissão de remuneração, a identificação dos consultores externos cujos serviços foram utilizados para determinar a política de remuneração e dos serviços adicionais prestados por estes consultores à sociedade ou aos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
- b) Relativamente à componente variável da remuneração, as diferentes componentes que lhe deram origem, a parcela que se encontra diferida e a parcela que já foi paga;
- c) Informação sobre o modo como a remuneração é estruturada de forma a permitir o alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses de longo prazo da sociedade bem como sobre o modo como é baseada na avaliação do desempenho e desincentiva a assunção excessiva de riscos.

2 - Relativamente à remuneração dos administradores executivos, a declaração sobre política de remuneração deve incluir, pelo menos, informação sobre:

- a) Os órgãos competentes da instituição para realizar a avaliação de desempenho dos administradores executivos;
- b) Os critérios predeterminados para a avaliação de desempenho dos administradores executivos;
- c) A importância relativa das componentes variáveis e fixas da remuneração dos administradores executivos, assim como os limites máximos para cada componente;
- d) Informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável da remuneração, com menção do período de diferimento;
- e) O modo como o pagamento da remuneração variável está sujeito à continuação do desempenho positivo da instituição ao longo do período de diferimento;
- f) Os critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em acções, bem como sobre a manutenção, pelos administradores executivos, das acções da instituição a que tenham acedido, sobre a eventual celebração de contratos relativos a essas acções, designadamente contratos de cobertura (hedging) ou de transferência de risco, respectivo limite, e sua relação face ao valor da remuneração total anual;
- g) Os critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em opções e indicação do período de diferimento e do preço de exercício;
- h) Os principais parâmetros e fundamentos de qualquer sistema de prémios anuais e de quaisquer outros benefícios não pecuniários;
- i) A remuneração paga sob a forma de participação nos lucros e/ou de pagamento de prémios e os motivos por que tais prémios e ou participação nos lucros foram concedidos;
- j) As indemnizações pagas ou devidas a ex-membros executivos do órgão de administração relativamente à cessação das suas funções durante o exercício;



Banco de Portugal

EUROSISTEMA

- k) As limitações contratuais previstas para a compensação a pagar por destituição sem justa causa do administrador e sua relação com a componente variável da remuneração;
- l) Os montantes pagos a qualquer título por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo;
- m) As principais características dos regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, com indicação se foram sujeitas a apreciação pela assembleia geral;
- n) A estimativa do valor dos benefícios não pecuniários relevantes considerados como remuneração não abrangidos nas situações anteriores;
- o) A existência de mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável.

3 - Relativamente à remuneração dos administradores não executivos, a declaração sobre política de remuneração deve referir se a respectiva remuneração inclui alguma componente variável.

4 - A informação referida nos números 1 a 3 do presente artigo deve ser divulgada na declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, contida no relatório sobre a estrutura e as práticas de governo societário previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 70.º do Código das Sociedades Comerciais, nos termos do disposto no artigo 3.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho e sem prejuízo das demais disposições aplicáveis.

5 - A informação prevista nos números 1 a 3 do presente artigo deve estar acessível no sítio na Internet da instituição, pelo menos durante cinco anos.

Artigo 3.º

Divulgação da política de remuneração dos colaboradores

1 - As instituições divulgam ainda a política de remuneração dos colaboradores referidos no n.º 2 do artigo 1.º, que deve incluir, pelo menos, informação sobre:

- a) O modo como a remuneração é estruturada de forma a permitir o alinhamento dos interesses dos colaboradores com os interesses de longo prazo da sociedade bem como sobre o modo como é baseada na avaliação do desempenho e desincentiva a assunção excessiva de riscos;
- b) O processo de decisão utilizado na definição da política de remuneração;
- c) A relação entre a remuneração fixa e variável e limites à remuneração variável;
- d) Os critérios de definição da remuneração variável, bem como os critérios para diferimento do respectivo pagamento e o período de diferimento mínimo.

2 - A informação referida no n.º 1 do presente artigo deve ser divulgada em conjunto com a declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de



Banco de Portugal

EUROSISTEMA

fiscalização, nos termos do disposto no artigo 3.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho e sem prejuízo das demais disposições aplicáveis.

3 - A informação prevista no n.º 1 do presente artigo deve estar acessível no sítio na Internet da instituição, pelo menos durante cinco anos.

Artigo 4.º

Declaração de cumprimento

1 - A informação referida nos números 1 a 3 do artigo 2.º e no n.º 1 do artigo 3.º deve conter ainda a indicação discriminada das recomendações adoptadas e não adoptadas contidas na [Carta Circular (...) sobre recomendações de política de remuneração].

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, devem ser fundamentadas as razões da não adopção de determinadas recomendações, considerando-se não adoptadas as recomendações que não sejam adoptadas na íntegra.

3 - O órgão de administração da instituição deve enviar anualmente ao Banco de Portugal uma declaração sobre a conformidade da política de remuneração da instituição relativamente às recomendações contidas na [Carta Circular (...) sobre política de remuneração], indicando as insuficiências existentes, incluindo as detectadas pelas funções de controlo no âmbito da avaliação a que se refere o número VI.1. da referida Carta Circular.

4 - O órgão de administração da empresa-mãe referida no número VII.1. da Carta Circular (...) sobre política de remuneração, deve enviar, anualmente, ao Banco de Portugal uma declaração sobre a coerência global da política de remuneração das suas filiais no estrangeiro e estabelecimentos “off-shore” relativamente às recomendações contidas na referida Carta Circular, indicando as insuficiências existentes, incluindo as detectadas pelas funções de controlo da empresa-mãe no âmbito da avaliação a que se refere o número VII.3. da mesma Carta Circular.

5 - As declarações previstas nos números 3 e 4 devem, em relação às insuficiências existentes, indicar as acções em curso ou a adoptar para as corrigir e os prazos estabelecidos para o efeito ou, quando aplicável, justificação para as insuficiências existentes à luz do princípio da proporcionalidade.

6 - A declaração referida nos números 3 e 4 devem ser, respectivamente, remetidas em anexo ao relatório individual de controlo interno ou do grupo financeiro, no prazo estipulado pelo Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008, de 1 de Julho, para o envio destes relatórios ao Banco de Portugal.



Banco de Portugal

EUROSISTEMA

Artigo 5.º

Disposições finais

O disposto no presente Aviso entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e aplica-se aos exercícios iniciados em ou após 1 de Janeiro de 2010.