

ASSUNTO: Recomendações sobre políticas de remuneração

No âmbito da avaliação realizada, a nível internacional, sobre os fundamentos da crise financeira iniciada no Verão de 2007, as práticas remuneratórias adoptadas pelas instituições financeiras têm sido apontadas como um dos factores que terão contribuído para a persistência e extensão dos efeitos da crise, pelo facto de terem incentivado a assunção de níveis excessivos de risco em virtude de estratégias excessivamente centradas nos resultados de curto prazo.

De modo a promover uma correcção das práticas remuneratórias consideradas inadequadas, o G20, na sua declaração de 2 de Abril de 2009, endossou os princípios divulgados pelo Financial Stability Board (FSB) sobre esta matéria e solicitou às diversas autoridades de supervisão nacionais que promovessem, em 2009, a respectiva implementação. Para este efeito, e na sequência da reunião do G20 realizada em Pittsburgh, a 24 e 25 de Setembro de 2009, foi posteriormente divulgado pelo FSB um conjunto de critérios de implementação para os referidos princípios.

Tendo em vista o mesmo objectivo, o CEBS publicou, a 20 de Abril de 2009, um conjunto de princípios sobre as práticas remuneratórias que as instituições de crédito e empresas de investimento devem adoptar.

Adicionalmente, a Comissão Europeia publicou, no dia 30 de Abril de 2009, as Recomendações 2009/384/CE e 2009/385/CE, relativas, respectivamente, às políticas de remuneração no sector dos serviços financeiros e ao regime de remuneração dos administradores de sociedades cotadas, convidando os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para promover a sua aplicação.

Por último, a Lei nº 28/2009, de 19 de Junho, veio estabelecer o regime de aprovação e de divulgação da política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização das entidades de interesse público, definidas no artigo 2.º do Decreto-Lei nº 225/2008, de 20 de Novembro, bem como o respectivo regime sancionatório.

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, o Banco de Portugal recomenda que as instituições adoptem políticas de remuneração em conformidade com os princípios seguintes, os quais devem ser acolhidos numa óptica de *“comply or explain”*, o que implica que o seu não cumprimento, parcial ou total, seja devidamente justificado, nomeadamente tomando em consideração a dimensão, natureza e complexidade da actividade das instituições e dos riscos por elas assumidos:

Enviada a:

Bancos, Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Geral de Depósitos, Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, Caixas Económicas, Instituições de Crédito Hipotecário, Instituições Financeiras de Crédito, Sociedades de Factoring, Sociedades de Garantia Mútua, Sociedades de Investimento, Sociedades de Locação Financeira, Credivalor, Finangeste, Agências de Câmbios, Sociedades Administradoras de Compras em Grupo, Sociedades Corretoras, Sociedades Emitentes ou Gestoras De Cartões de Crédito, Sociedades Financeiras de Corretagem, Sociedades Gestoras de Fundos de Investimento, Sociedades Gestoras de Fundos de Titularização de Créditos, Sociedades Gestoras de Patrimónios e Sociedades Gestoras de Participações Sociais.

I. ASPECTOS GERAIS

Objecto e âmbito de aplicação

I.1. A presente Carta-Circular estabelece as recomendações aplicáveis à política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização das instituições abrangidas pelo n.º 1 do artigo 1.º Aviso do Banco de Portugal n.º 1/2010, com vista a alinhar os mecanismos de compensação remuneratória com uma prudente e adequada gestão e controlo dos riscos.

I.2. A presente Carta-Circular é ainda aplicável à política de remuneração dos colaboradores das instituições abrangidas pelo n.º 1 do artigo 1.º Aviso do Banco de Portugal n.º 1/2010 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 ou exercem uma outra actividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco da instituição.

Definições

I.3. Para efeitos da aplicação destas recomendações, entende-se por:

- a) «Remuneração»: conjunto de vantagens atribuídas aos colaboradores de uma instituição, como contrapartida dos serviços prestados, ainda que periódicas, fixas ou variáveis (mesmo que contingentes), de natureza contratual ou não e de carácter monetário ou não monetário;
- b) «Remuneração variável»: componente de remuneração calculada com base em critérios de desempenho;
- c) «Política de remuneração»: conjunto dos princípios e dos procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos colaboradores da instituição, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração devida a esses colaboradores, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho;
- d) «Indemnização em caso de destituição»: qualquer pagamento causado pela rescisão antecipada de contratos celebrados por membros executivos do órgão de administração, incluindo pagamentos relacionados com a duração de um período de pré-aviso ou cláusula de não concorrência incluída no contrato;
- e) «Funções de controlo»: as funções de “compliance”, de gestão de riscos e de auditoria interna, previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008, de 1 de Julho;
- f) «Empresa-mãe», «filial» e «estabelecimento «off-shore»»: «empresa-mãe», «filial» e «estabelecimento «off-shore»», tal como definidas no n.º 3 do artigo 24.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008, de 1 de Julho.

Princípios gerais

I.4. As instituições devem adoptar uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz, que evite uma excessiva exposição ao risco, que evite potenciais conflitos de interesses e que seja coerente com os objectivos, valores e interesses a longo prazo da instituição financeira, designadamente com as perspectivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis e a protecção dos interesses dos clientes e dos investidores.

I.5. A política de remuneração deve ser adequada à dimensão, natureza e complexidade da actividade desenvolvida ou a desenvolver pela instituição e, em especial, no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir.

I.6. As instituições devem adoptar uma estrutura clara, transparente e adequada relativamente à definição, implementação e monitorização da política de remuneração, que identifique, de forma objectiva, os colaboradores envolvidos em cada processo, bem como as respectivas responsabilidades e competências.

II. APROVAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

II.1. No que se refere à remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, a política de remuneração deve ser aprovada por uma comissão de remuneração ou, no caso de a sua existência não ser exequível ou apropriada face à dimensão, natureza e complexidade da instituição em causa, pela assembleia geral ou pelo conselho geral e de supervisão, consoante aplicável.

II.2. No que se refere à remuneração dos restantes colaboradores abrangidos pela presente Carta-Circular, a política de remuneração deve ser aprovada pelo órgão de administração.

II.3. Na definição da política de remuneração devem participar pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções de controlo e, sempre que necessário, de recursos humanos, assim como peritos externos, de forma a evitar conflitos de interesses e a permitir a formação de um juízo de valor independente sobre a adequação da política de remuneração, incluindo os seus efeitos sobre a gestão de riscos, capital e liquidez da instituição.

II.4. A política de remuneração deve ser transparente e acessível a todos os colaboradores da instituição. A política de remuneração deve ainda ser objecto de revisão periódica e estar formalizada em documento(s) autónomo(s), devidamente actualizado(s), com indicação da data das alterações introduzidas e respectiva justificação, devendo ser mantido um arquivo das versões anteriores.

II.5. O processo de avaliação, incluindo os critérios utilizados para determinar a remuneração variável, deve ser comunicado aos colaboradores, previamente ao período de tempo abrangido pelo processo de avaliação.

III. COMISSÃO DE REMUNERAÇÃO

III.1. A comissão de remuneração, caso exista, deve efectuar uma revisão, com uma periodicidade mínima anual, da política de remuneração da instituição e da sua implementação, em particular, no que se refere à remuneração dos membros executivos do órgão de administração, incluindo a respectiva remuneração com base em acções ou opções, de forma a permitir a formulação de um juízo de valor fundamentado e independente sobre a adequação da política de remuneração, à luz das recomendações da presente Carta-Circular, em especial sobre o respectivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez da instituição.

III.2. Os membros da comissão de remuneração devem ser independentes relativamente aos membros do órgão de administração e cumprir com requisitos de idoneidade e qualificação profissional adequados ao exercício das suas funções, em particular possuir conhecimentos e/ou experiência profissional em matéria de política de remuneração.

III.3. No caso de a comissão de remuneração recorrer, no exercício das suas funções, à prestação de serviços externos em matéria de remunerações, não deve contratar pessoa singular ou colectiva que preste ou tenha prestado, nos três anos anteriores, serviços a qualquer estrutura na dependência do órgão de administração, ao próprio órgão de administração ou que tenha relação actual com consultora da instituição, sendo esta recomendação igualmente aplicável a qualquer pessoa singular ou colectiva que com aqueles se encontre relacionada por contrato de trabalho ou prestação de serviços.

III.4. A comissão de remuneração deve informar anualmente os accionistas sobre o exercício das suas funções e deve estar presente nas assembleias gerais em que a política de remuneração conste da ordem de trabalhos.

III.5. A comissão de remuneração deve reunir-se com uma periodicidade mínima anual, devendo elaborar actas de todas as reuniões que realize.

IV. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

Membros executivos do órgão de administração

IV.1. A remuneração dos administradores que exerçam funções executivas deve integrar uma componente variável, cuja determinação dependa de uma avaliação do desempenho, realizada pelos órgãos competentes da instituição, de acordo com critérios mensuráveis predeterminados, incluindo critérios não financeiros, que considere, para além do desempenho individual, o real crescimento da instituição e a riqueza efectivamente criada para os accionistas, a protecção dos interesses dos clientes e dos investidores, a sua sustentabilidade a longo prazo e os riscos assumidos, bem como o cumprimento das regras aplicáveis à actividade da instituição.

IV.2. As componentes fixa e variável da remuneração total devem estar adequadamente equilibradas. A componente fixa deve representar uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração. A componente variável deve estar sujeita a um limite máximo.

IV.3. Uma parte substancial da componente variável da remuneração deve ser paga em instrumentos financeiros emitidos pela instituição e cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazos da instituição. Esses instrumentos financeiros devem estar sujeitos a uma política de retenção adequada destinada a alinhar os incentivos pelos interesses a longo prazo da instituição e ser, quando não cotados em bolsa, avaliados, para o efeito, pelo seu justo valor.

IV.4. Uma parte significativa da remuneração variável deve ser diferida por um período não inferior a três anos e o seu pagamento deve ficar dependente da continuação do desempenho positivo da instituição ao longo desse período.

IV.5. A parte da componente variável sujeita a diferimento deve ser determinada em função crescente do seu peso relativo face à componente fixa da remuneração.

IV.6. Os membros do órgão de administração não devem celebrar contratos, quer com a instituição, quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela instituição.

IV.7. Até ao termo do seu mandato, devem os membros executivos do órgão de administração manter as acções da instituição a que tenham acedido por força de esquemas de remuneração variável, até ao limite de duas vezes o valor da remuneração total anual, com excepção daquelas que necessitem ser alienadas com vista ao pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas acções.

IV.8. Quando a remuneração variável compreender a atribuição de opções, o início do período de exercício deve ser diferido por um prazo não inferior a três anos.

IV.9. Após o exercício referido no número anterior, os membros executivos do órgão de administração devem conservar um certo número de acções, até ao fim do seu mandato, sujeito à necessidade de financiar quaisquer custos relacionados com a aquisição de acções, sendo que o número de acções a conservar deve ser fixado.

Membros não executivos do órgão de administração

IV.10. A remuneração dos membros não executivos do órgão de administração não deve incluir nenhuma componente cujo valor dependa do desempenho ou do valor da instituição.

Indemnizações em caso de destituição

IV.11. Devem ser estabelecidos os instrumentos jurídicos adequados para que a compensação estabelecida para qualquer forma de destituição sem justa causa de um membro do órgão de administração não seja paga se a destituição ou cessação por acordo resultar de um inadequado desempenho do membro do órgão de administração.

V. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

Relação entre a remuneração fixa e a remuneração variável

V.1. Se a remuneração dos colaboradores da instituição incluir uma componente variável, esta deve ser adequadamente equilibrada face à componente fixa da remuneração, atendendo, designadamente ao desempenho, às responsabilidades e às funções de cada colaborador, bem como à actividade exercida pela instituição. A componente fixa deve representar uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração. A componente variável deve estar sujeita a um limite máximo.

V.2. Uma parte substancial da componente variável da remuneração deve ser paga em instrumentos financeiros emitidos pela instituição e cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazos da instituição. Esses instrumentos financeiros devem estar sujeitos a uma política de retenção adequada destinada a alinhar os incentivos pelos interesses a longo prazo da instituição e ser, quando não cotados em bolsa, avaliados, para o efeito, pelo seu justo valor.

Crítérios de atribuição da remuneração variável

V.3. A avaliação de desempenho deve atender não apenas ao desempenho individual mas também ao desempenho colectivo da unidade de estrutura onde o colaborador se integra e da própria instituição, devendo incluir critérios não financeiros relevantes, como o respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à actividade desenvolvida, designadamente as regras de controlo interno e as relativas às relações com clientes e investidores, de modo a promover a sustentabilidade da instituição e a criação de valor a longo prazo.

V.4. Os critérios de atribuição da remuneração variável em função do desempenho devem ser predeterminados e mensuráveis, devendo ter por referência um quadro plurianual, de três a cinco anos, a fim de assegurar que o processo de avaliação se baseia num desempenho de longo prazo.

V.5. A remuneração variável, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve ser paga ou constituir um direito adquirido se for sustentável à luz da situação financeira da instituição no seu todo, e se se justificar à luz do desempenho do colaborador em causa e da unidade de estrutura onde este se integra. O total da remuneração variável deve de um modo geral ser fortemente reduzido em caso de regressão do desempenho ou desempenho negativo da instituição.

Diferimento da remuneração variável

V.6. Uma parte significativa da remuneração variável deve ser diferida por um período não inferior a três anos e o seu pagamento deve ficar dependente de critérios de desempenho futuro, medidos com base em critérios ajustados ao risco, que atendam aos riscos associados à actividade da qual resulta a sua atribuição.

V.7. A parte da remuneração variável sujeita a diferimento nos termos do número anterior deve ser determinada em função crescente do seu peso relativo face à componente fixa da remuneração, devendo a percentagem diferida aumentar significativamente em função do nível hierárquico ou responsabilidade do colaborador.

Remuneração dos colaboradores que exerçam funções de controlo

V.8. Os colaboradores envolvidos na realização das tarefas associadas às funções de controlo devem ser remunerados em função da prossecução dos objectivos associados às respectivas funções, independentemente do desempenho das áreas sob o seu controlo, devendo a remuneração proporcionar uma recompensa adequada à relevância do exercício das suas funções.

VI. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

VI.1. A política de remuneração deve ser submetida a uma avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, executada, pelas funções de controlo da instituição, em articulação entre si.

VI.2. A avaliação prevista no número anterior deve incluir, designadamente, uma análise da política de remuneração da instituição e da sua implementação, à luz das recomendações da presente Carta-Circular, em especial sobre o respectivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez da instituição.

VI.3. As funções de controlo devem apresentar ao órgão de administração e à assembleia geral ou, caso exista, à comissão de remuneração, um relatório com os resultados da análise a que se refere o número VI.1., que, designadamente, identifique as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências à luz das presentes recomendações.

VII. GRUPOS FINANCEIROS

VII.1. A empresa-mãe de um grupo financeiro sujeito à supervisão do Banco de Portugal com base na sua situação em base consolidada deve assegurar que todas as suas filiais, incluindo as filiais no estrangeiro e os estabelecimentos «off-shore», implementem políticas de remuneração consistentes entre si, tendo por referência as presentes recomendações.

VII.2. A adopção das presentes recomendações deve ser assegurada para o total das remunerações pagas a cada colaborador pelo conjunto das instituições, financeiras ou não, que integrem o mesmo grupo financeiro.

VII.3. As funções de controlo da empresa-mãe devem efectuar, em articulação entre si, com uma periodicidade mínima anual, uma avaliação das práticas remuneratórias das filiais no exterior e dos estabelecimentos “off-shore” à luz das recomendações da presente Carta-Circular, em especial sobre o respectivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez da instituição.

VII.4. As funções de controlo devem apresentar ao órgão de administração da empresa-mãe e à assembleia geral ou, caso exista, à comissão de remuneração, um relatório com os resultados da avaliação a que se refere o número anterior, que, designadamente, identifique as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências à luz das presentes recomendações.