

DESENVOLVIMENTOS RECENTES SOBRE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Como é já sabido, a Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, veio trazer importantes novidades legislativas ao nível da aprovação e da divulgação da política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização das entidades de interesse público.

No seguimento desta iniciativa de âmbito nacional e de outras que se têm sentido nos planos comunitário e internacional em consequência da avaliação das causas da actual crise financeira, também o Conselho Nacional de Supervisores Financeiros decidiu promover uma iniciativa com o intuito de difundir junto das instituições financeiras recomendações quanto às melhores práticas em matéria de remuneração.

Neste sentido, e tal como o Banco de Portugal (“BdP”) através do Aviso n.º 1/2010, o Instituto de Seguros de Portugal (“ISP”) aprovou a Norma Regulamentar n.º 5/2010-R, em vigor desde 14 de Abril, que “*vem estabelecer regras sobre a divulgação de informação relativa à política de remuneração das empresas de seguros ou de resseguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões sujeitas à supervisão do Instituto de Seguros de Portugal*” a aplicar aos exercícios iniciados em ou após 1 de Janeiro de 2010.

As mencionadas regras obrigam a que a estas entidades observem um elevado grau de detalhe na divulgação sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, exigindo, entre outros aspectos, que a mesma inclua informação sobre o respectivo processo de decisão, as diferentes componentes da remuneração variável e o modo como a remuneração é estruturada de forma a permitir o alinhamento com os interesses de longo prazo da sociedade (cf. número 1 do artigo 2.º da Norma Regulamentar n.º 5/2010-R).

No que respeita à remuneração dos administradores em particular, passa a ser necessário, quanto aos administradores não executivos, indicar “*se a respectiva remuneração inclui alguma componente que dependa do desempenho ou do valor da instituição*”, e, no que respeita aos administradores executivos, incluir 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;*



SEGUROS
E FUNDOS
DE PENSÕES

As novas regras obrigam a que estas entidades observem um elevado grau de detalhe na divulgação sobre a política de remuneração

- 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;*
- 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.”*

Cumprir notar que a Norma Regulamentar n.º 5/2010-R prevê também a divulgação da política de remuneração dos colaboradores que “*auferem uma remuneração variável e exercem a sua actividade profissional no âmbito de funções-chave, ou seja, das funções que sejam estabelecidas no âmbito de sistemas de gestão de riscos e de controlo interno, ou exercem uma outra actividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco da instituição*”,

Prevê-se também a divulgação da política de remuneração dos colaboradores que auferem uma remuneração variável e exercem a sua actividade profissional no âmbito de funções-chave

considerando-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”, devendo tal política de remuneração fazer referência, designadamente, (i) ao modo como a remuneração é estruturada de forma a permitir o alinhamento com os interesses de longo prazo da sociedade, (ii) ao respectivo processo decisório, (iii) à relação entre a remuneração fixa e variável e (iv) aos limites e critérios de definição desta última.

As normas imperativas *supra* referidas são ainda complementadas pelas recomendações constantes da Circular do ISP n.º 6/2010, de 1 de Abril, que, à semelhança das consagradas na Carta-Circular do BdP n.º 2/10/DSBDR, de 1 de Fevereiro, incidem sobre a estruturação e conteúdo da política de remuneração, tanto dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, como dos colaboradores que preenchem os critérios já referidos, e têm subjacente o princípio “*comply or explain*”. Em conformidade, a informação sobre a política de remuneração “*deve conter ainda a indicação discriminada das recomendações adoptadas e não adoptadas*” e “*devem ser fundamentadas as razões da não adopção*” (cf. números 1 e 2 do artigo 4.º da Norma Regulamentar n.º 5/2010-R).

Os órgãos de administração das instituições em causa deverão enviar anualmente ao ISP uma declaração sobre a conformidade da política de remuneração com estas recomendações, a ser remetida em anexo aos relatórios anuais sobre a estrutura organizacional e os sistemas de gestão de riscos e controlo interno, nos prazos estipulados pelas Norma Regulamentar n.º 14/2005-R, de 29 de Novembro, e Norma Regulamentar n.º 8/2009-R, de 4 de Junho (cf. números 3 e 5 do artigo 4.º da Norma Regulamentar n.º 5/2010-R).

Contactos

Luísa Soares da Silva | lsoaresilva@mlgts.pt
Joana Ribeiro e Silva | jrsilva@mlgts.pt

MORAIS LEITÃO, GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA

ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE
ADVOGADOS

MEMBER
LEX MUNDI
THE WORLD'S LEADING ASSOCIATION OF INDEPENDENT LAW FIRMS

Parceria no Brasil com
Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr. e Quiroga

LISBOA

Rua Castilho, 165
1070-050 Lisboa
Tel.: (+351) 213 817 400
Fax: (+351) 213 817 499
mlgtslisboa@mlgts.pt

PORTO

Av. da Boavista, 3265 - 5.2
Edifício Oceanvs – 4100-137 Porto
Tel.: (+351) 226 166 950
Fax: (+351) 226 163 810
mlgtsporto@mlgts.pt

MADEIRA

Avenida Arriaga, Edifício Marina Club, 73, 2º
Sala 212 – 9000-060 Funchal
Tel.: (+351) 291 200 040
Fax: (+351) 291 200 049
mlgtsmadeira@mlgts.pt

www.mlgts.pt