

AVISO  
DO BANCO  
DE PORTUGAL  
N.º 10/2011

ALTERAÇÕES REGULATÓRIAS RELATIVAS  
À REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS  
DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DE ALGUNS  
COLABORADORES DE INSTITUIÇÕES SUJEITAS  
À SUPERVISÃO DO BANCO DE PORTUGAL

Foi publicado em 9 de Janeiro de 2012, o Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011 (o “Aviso”), que vem regulamentar, de acordo com o respectivo artigo 1.º, “os princípios e regras que devem reger a política de remuneração das instituições de crédito, das empresas de investimento e das sucursais estabelecidas em Portugal de instituições de crédito e empresas de investimento com sede fora da União Europeia”, bem como “os deveres de divulgação de informação da política de remuneração”<sup>1</sup>. Aquele revoga o Aviso do Banco de Portugal 1/2010, de 9 de Fevereiro e a Carta-Circular n.º 2/2010/DSB, e entrou em vigor no dia 10 de Janeiro de 2012 (com a particularidade de as obrigações de divulgação dele constantes se aplicarem já ao exercício de 2011).

De um modo geral, o Aviso, à luz dos desenvolvimentos ocorridos após 2010 na legislação relativa a aspectos regulatórios da Banca, nomeadamente a nível europeu, optou, por um lado, por reproduzir as obrigações de divulgação que a este respeito já impendiam para as instituições de crédito, na sequência do previsto na Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho (que criou obrigação a este respeito, para as chamadas “sociedades de interesse público”, nas quais se incluem certas instituições de crédito) e no Aviso do Banco de Portugal n.º 1/2010 (agora revogado), e, por outro, aprofundar e tornar obrigatórias as meras recomendações que constavam da Carta-Circular acima identificada quanto ao “conteúdo” das remunerações (que as instituições estavam apenas obrigadas a seguir num regime de “*comply or explain*”). É de notar que o texto do Aviso dispõe que, na sua aplicação, devem ser tidas em conta as orientações emitidas pela Autoridade Bancária Europeia a este respeito (*Guidelines on Remuneration Policies and Practices*, de 10 de Dezembro de 2010).

#### Aspectos gerais

O Aviso começa por delimitar o seu âmbito de aplicação: abrange as remunerações de membros dos órgãos de administração e fiscalização e de alguns colaboradores das instituições acima referidas. Os colaboradores relevantes para este efeito são os que, na qualidade de trabalhadores ou de prestadores de serviços, preenchem algum dos critérios referidos no artigo 1.º, n.º 2 do Aviso, ou seja:

“a) *Desempenhem funções com responsabilidade na assunção de riscos por conta da instituição ou dos seus clientes, com impacto material no perfil de risco da instituição;*

<sup>1</sup> Note-se que este Aviso se aplica igualmente às filiais (incluindo filiais no estrangeiro e os estabelecimentos *off-shore*) de empresa-mãe de grupo financeiro sujeito à supervisão do Banco de Portugal em base consolidada, no âmbito do perímetro da consolidação, nos termos do artigo 15.º do Aviso. Por comodidade, passaremos a referir apenas “instituições de crédito” ou “instituições”.

---

*O Aviso optou por aprofundar e tornar obrigatórias as meras recomendações que constavam da Carta-Circular*

---

- b) *A sua remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que os membros dos órgãos de administração ou fiscalização; ou*
- c) *Exerçam as funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008*” [as funções de controlo referidas no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008 correspondem, em termos gerais, a funções de *compliance*, auditoria interna e gestão de riscos (v. artigo 2.º, alínea f), do Aviso)].

No capítulo II, a propósito dos Aspectos Gerais da Política de Remuneração, é referido que a mesma deve ser “*adequada e proporcional à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da actividade da instituição, à natureza e magnitude dos riscos assumidos ou a assumir e ao grau de concentração e delegação de poderes estabelecido na instituição.*”. Este é um ponto fulcral da nova regulamentação, na medida em que o alinhamento da política de remunerações com uma gestão de riscos sã e prudente é expressamente imposto pela Directiva 2010/76/UE (comumente designada por “CRD III”).

O Aviso esclarece que cabe às instituições garantir que os instrumentos usados na contratação individual e colectiva de colaboradores (por meio de contratos de trabalho ou de prestação de serviços) e os contratos celebrados com os órgãos de administração, cumprem as normas sobre remuneração previstas no ponto 24 do anexo ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho e no Aviso (que concretiza e desenvolve aquelas).

Do mesmo capítulo, para além dos critérios de transparência da política de remunerações, consta ainda referência à competência para a aprovação da política de remuneração: quanto aos órgãos de administração e fiscalização, parece remeter-se implicitamente para a Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, a qual estabelece que a declaração sobre política de remuneração dos órgãos de administração ou fiscalização das entidades de interesse público deve ser aprovada pela assembleia geral da instituição, sob proposta do órgão de administração ou da comissão de remunerações, caso esta exista; quanto aos colaboradores, a competência é atribuída expressamente pelo Aviso ao órgão de administração. De qualquer modo, é referido que a definição da política de remunerações deve ser preparada com a participação de pessoas com “*independência funcional e capacidade técnica adequada*”, nomeadamente as que exerçam funções de controlo, de recursos humanos e mesmo consultores externos, que garantam a formação de juízo independente sobre a adequação da política à instituição, nos termos acima referidos.

#### **Obrigatoriedade de existência de comissão de remunerações**

Neste capítulo é ainda prevista a obrigatoriedade da existência de comissão de remunerações em certas instituições que preencham um dos seguintes requisitos: “a) *Apresentem um número de trabalhadores superior a 1500; b) Incorram em custos anuais com remuneração de trabalhadores superiores a € 15.000.000,00; c) Incorram em custos anuais com a remuneração dos órgãos de administração e fiscalização superiores a €1.000.000,00; d) Calculem os seus requisitos de fundos próprios através do recurso aos métodos previstos nos artigos 14.º a 20.º do Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril (refere-se ao método das notações internas IRB); e) Desenvolvam algum tipo de actividade que, tendo em conta,*

---

*Devem ser tidas em conta as orientações emitidas pela Autoridade Bancária Europeia a este respeito*

---

---

*O alinhamento da política de remunerações com gestão de riscos sã e prudente é expressamente imposto pela Directiva (“CRD III”)*

---

*nomeadamente, a complexidade dos mercados e instrumentos utilizados ou a natureza dos clientes, possa ser considerada de risco acrescido.”*

A composição e funções previstas para esta comissão no Aviso e nos pontos 25 e 26 do anexo ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho, bem como a redacção do próprio artigo 7.º do Aviso [quando se refere a esta comissão, “[s]em prejuízo do disposto no artigo 399.º do Código das Sociedades Comerciais (...)”] sugerem que se trata de comissão de remunerações diversa da prevista no Código das Sociedades Comerciais. Desde logo, os membros desta comissão de remunerações devem ser membros do órgão de administração que não desempenhem quaisquer funções executivas, tal como referido no ponto 26 do anexo ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril (na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho), para o qual o Aviso remete, bem como na Directiva 2006/48/CE (Directiva “CRD”). Por outro lado, a maioria dos membros desta comissão deve ser independente, devendo pelo menos um dos seus membros possuir particulares requisitos de qualificação profissional, nos termos previstos no Aviso. Estes requisitos estão também em linha com as recomendações da Autoridade Bancária Europeia acima referidas. Serão considerados independentes, para este efeito, segundo o artigo 7.º, n.º 3 do Aviso, entre outros, os membros que não estejam associados a qualquer grupo de interesses específicos na instituição, nem se encontrem nalguma circunstância susceptível de afectar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de: *a)* serem titulares ou actuarem em nome ou por conta de titulares de participação igual ou superior a 2 % do capital social da sociedade; *b)* terem sido reeleitos por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada<sup>2</sup>.

Entre outros aspectos, caberá a esta comissão de remunerações avaliar a conformidade e a implementação da política de remunerações da instituição, bem como emitir parecer a enviar à assembleia geral sobre a adequação e eventuais alterações à política de remunerações.

Quanto aos aspectos de detalhe da remuneração dos membros dos órgãos sociais e dos colaboradores acima mencionados, o Aviso, entre outros pontos:

- Procura limitar a remuneração variável dos administradores executivos, na medida em que estabelece que a mesma deve ter um “tecto” máximo e basear-se numa multiplicidade de critérios, de ordem quantitativa e qualitativa, e depender, não só do desempenho individual dos visados, mas também do desempenho da instituição e da prossecução dos interesses dos restantes *stakeholders*; a limitação da remuneração variável, a existência de critérios de avaliação de natureza não financeira e a valorização da prossecução da sustentabilidade da instituição a longo prazo estão igualmente presentes nas normas relativas à remuneração dos colaboradores.
- Refere expressamente que os membros não executivos da administração e os membros dos órgãos de fiscalização não podem ter qualquer componente da sua remuneração dependente “do desempenho ou valor da instituição” - naturalmente, por razões de

---

*É ainda prevista a obrigatoriedade da existência de comissão de remunerações em certas instituições*

---

<sup>2</sup> Note-se que estes indicadores de independência são os previstos no artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais para pelo menos um dos membros do Conselho Fiscal de sociedade com o capital admitido à negociação em mercado regulamentado ou que preencha os requisitos quantitativos previstos no artigo 413.º do mesmo Código.

---

*Os membros desta comissão de remunerações devem ser membros do órgão de administração que não desempenhem quaisquer funções executivas*

---

independência; a *ratio* subjacente a este preceito está também presente na limitação feita à proporção e critérios de atribuição de remuneração variável aos colaboradores que exerçam as acima identificadas funções de controlo.

Note-se que, para todos os visados pelas políticas de remuneração objecto deste Aviso, a avaliação do desempenho deve ter por base um período plurianual de três a cinco anos.

A avaliação da implementação da política de remuneração deve ser feita anualmente, devendo nela participar as unidades responsáveis pelo exercício das funções de controlo de cada instituição. O relatório que resultar de tal avaliação deve incluir as medidas necessárias para corrigir os problemas detectados e ser apresentado aos órgãos de administração e fiscalização, bem como à assembleia geral.

#### **Aspectos relativos à divulgação da política de remuneração (aplicáveis já ao exercício de 2011)**

Relativamente à divulgação da política de remuneração, e para além do que consta da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, o Aviso segue em grande parte o que era já previsto pelo Aviso do Banco de Portugal 1/2010, de 9 de Fevereiro<sup>3</sup>, inovando apenas, e mais notoriamente, no alargamento do âmbito de divulgação e conteúdo da informação quantitativa relativa à remuneração, uma vez que agora é também necessário enunciar, discriminando entre órgãos de administração e fiscalização e colaboradores<sup>4</sup>: “a) O montante anual das componentes fixa e variável da remuneração e o número de beneficiários; b) Os montantes e os tipos de remuneração variável, separados por remuneração pecuniária, acções, instrumentos share-linked e outros tipos; c) O montante da remuneração diferida não paga, separada por componentes investidas e não investidas; d) Os montantes anuais da remuneração diferida devida, paga ou objecto de reduções resultantes de ajustamentos introduzidos em função do desempenho individual dos colaboradores; e) O número de novas contratações efectuadas no ano a que respeita; f) O montante dos pagamentos efectuados ou devidos anualmente em virtude da rescisão antecipada do contrato de trabalho com colaboradores, o número de beneficiários desses pagamentos, e o maior pagamento atribuído a um colaborador.”

A informação de divulgação obrigatória deve constar do relatório de *corporate governance* da sociedade ou do relatório de gestão.

---

*Os membros não executivos da administração e os membros dos órgãos de fiscalização não podem ter qualquer componente da sua remuneração dependente “do desempenho ou valor da instituição”*

---

Por último, note-se que o órgão de administração das instituições deve enviar anualmente ao Banco de Portugal uma declaração sobre a conformidade da política de remuneração com o Aviso e com o disposto no ponto 24 do anexo ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho, indicando as eventuais insuficiências existentes, incluindo as detectadas pelas unidades responsáveis pelo exercício das funções de controlo no âmbito da avaliação acima referida. A declaração deve ser remetida em anexo ao relatório individual de controlo interno da instituição ou do grupo financeiro, no

<sup>3</sup> V. artigo 16.º do Aviso.

<sup>4</sup> Atente-se a que esta informação deve ser divulgada de forma agregada relativamente às remunerações dos colaboradores e de forma individualizada relativamente aos membros dos órgãos de administração e fiscalização. Relativamente à remuneração dos colaboradores, deve ainda ser divulgada informação quantitativa agregada, discriminada por área de actividade (v. artigo 17.º, n.º 2 e 3 do Aviso).

*Relativamente à divulgação  
o Aviso inova no alargamento  
do âmbito de divulgação  
e conteúdo da informação  
quantitativa relativa  
à remuneração*

prazo estipulado pelo Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008 para o envio destes relatórios ao Banco de Portugal (actualmente, até ao final do mês de Junho do ano seguinte àquele a que o relatório respeita).

### Principais documentos cuja elaboração é necessária

Em conclusão, pode sumariar-se que o novo Aviso vem tratar e impor a elaboração de quatro documentos pelas instituições aos quais se aplica:

- O **parecer fundamentado da comissão de remunerações** à assembleia geral sobre a adequação da política de remuneração e eventuais alterações à mesma que considere necessárias, nos termos do artigo 7.º, n.º 7 do Aviso;
- O **relatório da avaliação interna**, centralizada e independente sobre o cumprimento de políticas e procedimentos de remuneração adoptados pelo órgão societário competente, que identifique as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detectadas, a apresentar à assembleia geral e aos órgãos de administração e fiscalização, nos termos do artigo 14.º do Aviso;
- A **declaração anual sobre política de remuneração**, a submeter à assembleia geral e a incluir no relatório de governo societário ou no relatório de gestão, nos termos do artigo 16.º do Aviso e da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho; e
- A **declaração de cumprimento**, a incluir no relatório de controlo interno a remeter ao Banco de Portugal, nos termos do artigo 18.º do Aviso.

### Contactos

Luísa Soares da Silva | lsoaressilva@mlgts.pt  
Luís Miguel Monteiro | lmmonteiro@mlgts.pt



MEMBRO  
MLGTS LEGAL CIRCLE  
INTERNATIONAL TIES WITH THE PORTUGUESE-SPEAKING WORLD

*Procurando responder às necessidades crescentes dos seus Clientes um pouco por todo o mundo, nomeadamente nos países de expressão portuguesa, a MORAIS LEITÃO, GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA estabeleceu parcerias institucionais com sociedades de advogados líderes de mercado no Brasil, Angola, Moçambique e Macau.*

MORAIS LEITÃO, GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA

ASSOCIADOS  
SOCIEDADE DE  
ADVOGADOS

#### 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

São Paulo, Brasil (em parceria)  
Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr.  
& Quiroga Advogados

Luanda, Angola (em parceria)  
ALC – Angola Legal Circle Advogados

Maputo, Moçambique (em parceria)  
SCAN – Advogados & Consultores

Macau, Macau (em parceria)  
MdME | Lawyers | Private Notary

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

www.mlgts.pt