

## RECOMENDAÇÕES

## COMISSÃO

## RECOMENDAÇÃO DA COMISSÃO

de 30 de Abril de 2009

relativa às políticas de remuneração no sector dos serviços financeiros

(Texto relevante para efeitos do EEE)

(2009/384/CE)

A COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, nomeadamente o segundo travessão do artigo 211.º,

Considerando o seguinte:

- (1) A excessiva disponibilidade para assumir riscos no sector dos serviços financeiros, em especial nos bancos e nas sociedades de investimento, contribuiu para o mau desempenho das instituições financeiras e para a ocorrência de problemas sistémicos, tanto a nível dos Estados-Membros como mundialmente. Estes problemas propagaram-se a toda a economia, tendo originado elevados custos para a sociedade.
- (2) Embora não tenha sido esta a causa principal da crise financeira que eclodiu em 2007 e 2008, existe um consenso generalizado quanto ao facto de a inadequação das práticas remuneratórias no sector dos serviços financeiros também ter induzido essa excessiva disponibilidade para assumir riscos e, assim, contribuído para perdas significativas nas principais instituições financeiras.
- (3) A política de remuneração praticada em grande parte do sector dos serviços financeiros tem prejudicado a adopção de uma gestão dos riscos sólida e eficaz. Estas práticas tendiam a recompensar os lucros de curto prazo e a incentivar o pessoal a desenvolver actividades demasiado arriscadas que proporcionam um rendimento elevado a curto prazo, mas expõem potencialmente as instituições financeiras a maiores perdas a longo prazo.
- (4) Em princípio, se os sistemas de controlo e de gestão dos riscos forem sólidos e muito eficazes, os incentivos à assunção de riscos propiciadas pelas práticas remuneratórias seriam consistentes com o nível de tolerância face ao risco de uma instituição financeira. Todavia, todos os sistemas de gestão dos riscos e de controlo apresentam as suas limitações e, como a crise financeira demonstrou, podem falhar na abordagem dos riscos, por força de incentivos inadequados, devido à complexidade crescente dos riscos e às diferentes formas de os assumir. Consequentemente, é necessária uma separação funcional simples entre os departamentos operacionais e o pessoal responsável pelos sistemas de controlo e de gestão dos riscos, embora presentemente esta medida seja já insuficiente.
- (5) A criação de incentivos adequados no próprio sistema de remunerações deveria reduzir o ónus sobre a gestão dos riscos e aumentar a probabilidade de estes sistemas serem eficazes. Assim, afigura-se necessário estabelecer princípios para boas políticas de remuneração.
- (6) Dada a pressão competitiva no sector dos serviços financeiros, assim como o facto de muitas instituições financeiras funcionarem numa base transfronteiras, é importante garantir que os princípios para uma boa política de remuneração sejam aplicados de forma coerente em todos os Estados-Membros. Reconhece-se, todavia, que, para que esses princípios sejam mais eficazes, teriam de ser implementados de forma coerente a nível mundial.
- (7) Na sua Comunicação dirigida ao Conselho Europeu da Primavera: «Impulsionar a retoma europeia»<sup>(1)</sup>, a Comissão apresentou o seu plano para restabelecer e manter um sistema financeiro estável e fiável. Em especial, foi anunciado na comunicação que seria apresentada uma nova recomendação relativa às remunerações no sector dos serviços financeiros com o objectivo de melhorar a gestão do risco das sociedades financeiras e alinhar os incentivos remuneratórios por um desempenho sustentável.
- (8) A presente recomendação estabelece princípios gerais aplicáveis à política de remuneração no sector dos serviços financeiros e deve aplicar-se a todas as instituições financeiras operacionais no referido sector.

<sup>(1)</sup> COM(2009) 114.

- (9) Estes princípios gerais podem ser mais relevantes para determinadas categorias de instituições financeiras, à luz da regulamentação existente e das práticas comuns no sector dos serviços financeiros. Os princípios devem aplicar-se em simultâneo com todas as normas e regulamentações aplicáveis a um determinado sector financeiro. Em especial, não devem ser abordados os encargos e as comissões cobrados por intermediários e prestadores de serviços externos em caso de subcontratação de actividades, dado que as práticas de compensação relacionadas com esses encargos e comissões já se encontram parcialmente cobertas por regimes específicos, nomeadamente a Directiva 2004/39/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de Abril de 2004, relativa aos mercados de instrumentos financeiros <sup>(1)</sup> e a Directiva 2002/92/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 9 de Dezembro de 2002, relativa à mediação de seguros <sup>(2)</sup>. Além disso, a presente recomendação não afecta os direitos, quando aplicáveis, dos parceiros sociais na negociação colectiva.
- (10) No tocante às instituições financeiras cujos valores mobiliários tenham sido admitidos à negociação num mercado regulamentado, na acepção da Directiva 2004/39/CE, num ou em vários Estados-Membros, a presente recomendação aplica-se por acréscimo e a par da Recomendação 2004/913/CE da Comissão, de 14 de Dezembro de 2004, relativa à instituição de um regime adequado de remuneração dos administradores de sociedades cotadas <sup>(3)</sup> e da Recomendação 2009/385/CE da Comissão, de 30 de Abril de 2009, que integra as Recomendações 2004/913/CE e 2005/162/CE, relativa ao regime de remuneração dos administradores de sociedades cotadas <sup>(4)</sup>.
- (11) A política de remuneração de uma determinada instituição financeira deve também estar associada à dimensão da instituição em causa, assim como à natureza e complexidade das suas actividades.
- (12) Deve adoptar-se uma política de remuneração centrada no risco, que seja coerente com uma gestão dos riscos eficaz e não acarrete uma excessiva exposição ao risco.
- (13) A política de remuneração deve abranger as categorias de pessoal cuja actividade profissional tenha um impacto material sobre o perfil de risco da instituição financeira. A fim de evitar incentivos a uma excessiva assunção de riscos, devem adoptar-se modalidades específicas no que toca à remuneração destas categorias profissionais.
- (14) A política de remuneração de uma instituição financeira deve ter por finalidade alinhar os objectivos pessoais dos membros do seu pessoal com os interesses da instituição financeira a longo prazo. A avaliação das componentes da remuneração dependentes do desempenho deve basear-se no desempenho a longo prazo e deve ter em conta os riscos em curso associados ao desempenho. A avaliação do desempenho deve estabelecer-se num quadro plurianual, por exemplo por um período de três a cinco anos, a fim de assegurar que o processo de avaliação se baseia num desempenho de longo prazo e que o pagamento real das componentes da remuneração que se baseiam no desempenho é repartido ao longo do ciclo económico da instituição.
- (15) As instituições financeiras devem poder recuperar componentes variáveis da remuneração concedidas com base em dados relativos ao desempenho e que, subseqüentemente, se revelaram manifestamente incorrectos.
- (16) Como princípio geral, as indemnizações relacionadas com a rescisão de um contrato antes do termo, concedidas por força desse mesmo contrato, não devem constituir uma recompensa para um mau desempenho. No respeitante aos administradores de sociedades cotadas, devem aplicar-se as disposições específicas em matéria de indemnizações em caso de destituição estabelecidas na Recomendação 2009/385/CE.
- (17) Para que a política de remuneração seja coerente com os objectivos, a estratégia comercial, os valores e os interesses a longo prazo da instituição financeira, devem considerar-se outros factores, para além do desempenho a nível financeiro, como por exemplo a conformidade com os sistemas e os controlos da instituição, assim como o cumprimento das normas que regem o relacionamento com clientes e investidores.
- (18) Uma governação eficaz constitui uma condição necessária para uma boa política de remuneração. O processo de tomada de decisão no atinente à política de remuneração de uma instituição financeira deve ser transparente a nível interno e concebido por forma a evitar conflitos de interesses, assegurando a independência das pessoas envolvidas.
- (19) O órgão de gestão da instituição financeira deve ter a responsabilidade final pelo estabelecimento da política remuneratória de toda a instituição e pelo controlo da sua execução. A fim de prestar os necessários conhecimentos especializados, no processo devem ser envolvidos os departamentos responsáveis pelas funções de controlo e, sempre que necessário, de recursos humanos, assim como peritos. Em especial, as funções de controlo devem também estar envolvidas na concepção e análise da implementação da política de remuneração e devem proporcionar a recompensa adequada por forma a atrair os indivíduos mais capazes e a assegurar a sua independência relativamente aos departamentos operacionais que controlam. O revisor oficial de contas, no âmbito das suas obrigações correntes de notificação, deve comunicar quaisquer insuficiências materiais na aplicação da política de remuneração ao conselho de administração (ou supervisão) ou ao comité de auditoria.

(1) JO L 145 de 30.4.2004, p. 1.

(2) JO L 9 de 15.1.2003, p. 3.

(3) JO L 385 de 29.12.2004, p. 55.

(4) Ver página 28 do presente Jornal Oficial.

- (20) O controlo da concepção e execução de uma política de remuneração tenderá a ser mais eficaz se as partes interessadas na instituição financeira, nomeadamente, se for caso disso, os representantes dos trabalhadores, forem devidamente informadas e estiverem envolvidas no processo de implementação e controlo da política de remuneração. Para esse efeito, as instituições financeiras devem divulgar as informações relevantes às suas partes interessadas.
- (21) A aplicação dos princípios previstos na presente recomendação deve ser reforçada através de uma supervisão exercida a nível nacional. Assim, a avaliação global da entidade supervisora quanto à solidez da instituição financeira deve incluir a avaliação da conformidade da política de remuneração da instituição com os princípios estabelecidos no presente diploma.
- (22) Os Estados-Membros devem assegurar que as sucursais de instituições financeiras que tenham a sua sede estatutária ou administração central num país terceiro e que operem no território de um Estado-Membro estejam sujeitas a princípios semelhantes em matéria de política remuneratória aos que se aplicam às instituições financeiras que disponham de sede estatutária ou administração central no território de um Estado-Membro.
- (23) A presente recomendação deve aplicar-se sem prejuízo de medidas que possam ser adoptadas pelos Estados-Membros em matéria de políticas de remuneração das instituições financeiras que beneficiam de uma ajuda do Estado.
- (24) As medidas notificadas pelos Estados-Membros em conformidade com a presente recomendação devem incluir um prazo claro para que as instituições financeiras adoptem políticas de remuneração coerentes com os princípios estabelecidos na presente recomendação.
- 1.3. Ao tomar medidas para garantir que as instituições financeiras aplicam esses princípios, os Estados-Membros devem atender à natureza, à dimensão e às especificidades das actividades das instituições em causa.
- 1.4. Os Estados-Membros devem aplicar os princípios enunciados nas secções II, III e IV às instituições financeiras tanto numa base individual como numa base consolidada. Os princípios para uma boa política de remuneração devem aplicar-se nas instituições financeiras ao nível do grupo, à empresa-mãe e às suas filiais, incluindo as que se encontram estabelecidas em centros financeiros *offshore*.
- 1.5. A presente recomendação não se aplica aos encargos e às comissões cobrados por intermediários e prestadores de serviços externos em caso de subcontratação de actividades.

## 2. Definições aplicáveis para efeitos da presente recomendação

- 2.1. Por «instituição financeira» entende-se qualquer organização, independentemente do seu estatuto jurídico, regulamentada ou não, que exerça, com carácter profissional, alguma das seguintes actividades:
- a) Aceitação de depósitos e de outros fundos reembolsáveis;
  - b) Prestação de serviços e/ou actividades de investimento, na acepção da Directiva 2004/39/CE;
  - c) Seguros ou resseguros;
  - d) Desenvolvimento de actividades comerciais semelhantes às referidas nas alíneas a), b) e c).

RECOMENDA:

Uma instituição financeira pode ser, designadamente, uma instituição de crédito, uma sociedade de investimento, uma companhia de seguros ou de resseguros, um fundo de pensões ou um organismo de investimento colectivo.

## SECÇÃO I

### Âmbito de aplicação e definições

1. *Âmbito de aplicação*
- 1.1. Os Estados-Membros devem velar por que os princípios enunciados nas secções II, III e IV se apliquem a todas as instituições financeiras com sede estatutária ou administração central no seu território.
- 1.2. Os Estados-Membros devem assegurar a aplicação dos princípios enunciados nas secções II, III e IV às categorias de pessoal cuja actividade profissional tenha um impacto material sobre o perfil de risco da instituição financeira.
- 2.2. Por «administrador» entende-se qualquer membro dos órgãos de administração, de direcção ou de supervisão de uma instituição financeira.
- 2.3. Por «funções de controlo» entende-se a gestão dos riscos, o controlo interno e funções semelhantes dentro de uma instituição financeira.
- 2.4. Por «componente variável da remuneração» entende-se uma componente dos direitos de remuneração concedida com base em critérios de desempenho, incluindo prémios.

**SECÇÃO II****Política de remuneração****3. Generalidades**

3.1. Os Estados-Membros devem velar por que as instituições financeiras estabeleçam, implementem e mantenham uma política de remuneração que seja coerente com uma gestão dos riscos sólida e eficaz, favorecendo-a, e não induza uma excessiva exposição ao risco.

3.2. A política de remuneração deve ser coerente com a estratégia comercial, os objectivos, os valores e os interesses a longo prazo da instituição financeira, tais como as perspectivas de crescimento sustentável, e consentânea com os princípios que regem a protecção dos clientes e dos investidores no âmbito dos serviços prestados.

**4. Estrutura da política de remuneração**

4.1. Se a remuneração incluir uma componente variável ou um prémio, a política de remuneração deve estar estruturada por forma a estabelecer um equilíbrio entre as componentes fixa e variável da remuneração. O correcto equilíbrio entre as componentes remuneratórias pode variar em função dos membros do pessoal, da situação do mercado e do contexto específico em que a instituição financeira opera. Os Estados-Membros devem assegurar que a política de remuneração de uma instituição financeira fixa um limite para a componente variável.

4.2. A componente fixa da remuneração deve representar uma percentagem da remuneração total suficientemente elevada que permita à instituição dispor de uma política de prémios plenamente flexível. Em especial, a instituição financeira deve ter a possibilidade de reter os prémios, total ou parcialmente, sempre que os critérios de desempenho não tenham sido cumpridos pela pessoa ou departamento operacional em causa ou pela instituição financeira. Deve igualmente ter capacidade para reter prémios sempre que a sua situação se deteriore significativamente, em especial quando não se puder presumir que pode assegurar, ou que assegurará, a continuidade das suas actividades.

4.3. Sempre que for concedido um prémio de montante significativo, uma grande parte desse prémio não deve ser paga antes de decorrido um lapso de tempo mínimo. A parte do prémio sujeita a diferimento deve ser determinada comparando o montante total do prémio com o montante total da remuneração.

4.4. A parte do prémio cujo pagamento é diferido deve atender aos riscos em curso associados ao desempenho da actividade com que o prémio se relaciona e pode ser composta por acções, opções, dinheiro ou outros fundos, cujo pagamento é diferido pelo referido lapso de tempo. A me-

dição de desempenhos futuros associados a essa parte do prémio deve ser ajustada em função do risco, tal como estabelecido no ponto 5.

4.5. O pagamento das indemnizações relacionadas com a rescisão de um contrato antes do termo, concedidas por força desse mesmo contrato, devem estar associadas ao desempenho demonstrado ao longo do tempo e não devem constituir uma recompensa por mau desempenho.

4.6. Os Estados-Membros devem assegurar que o conselho de administração (ou supervisão) de uma instituição financeira possa exigir aos membros do seu pessoal que devolvam, na totalidade ou parcialmente, os prémios recebidos com base em dados relativos ao desempenho que, subsequentemente, se tenham revelado manifestamente incorrectos.

4.7. A estrutura da política de remuneração deve ser actualizada regularmente a fim de assegurar que evolui em função da situação da instituição em causa.

**5. Medição do desempenho**

5.1. Sempre que a remuneração depender do desempenho, o montante total deve basear-se numa combinação da avaliação do desempenho do indivíduo e do departamento operacional em causa com os resultados globais da instituição financeira.

5.2. A avaliação do desempenho deve ser estabelecida num quadro plurianual, a fim de assegurar que o processo de avaliação se baseia num desempenho de longo prazo e que o pagamento real dos prémios é repartido ao longo do ciclo económico da instituição.

5.3. A medição do desempenho, como base para a concessão de prémios ou de *pools* de prémios, deve incluir uma correcção para os riscos actuais e futuros relacionados com esse desempenho e deve atender ao custo do capital utilizado e à liquidez necessária.

5.4. Ao determinar um desempenho individual, devem ter-se em conta critérios não financeiros, como o cumprimento de regras e procedimentos internos, bem como o respeito das normas que regem o relacionamento com clientes e investidores.

**6. Governação**

6.1. A política de remuneração deve incluir medidas destinadas a evitar os conflitos de interesses. Os procedimentos de determinação das remunerações na instituição financeira devem ser claros, estar documentados e ser transparentes a nível interno.

- 6.2. O conselho de administração (ou supervisão) determina a remuneração dos administradores. Além disso, o conselho de administração (ou supervisão) estabelece os princípios gerais da política de remuneração da instituição financeira e é responsável pela sua execução.
- 6.3. Na concepção da política de remuneração devem ser envolvidos os departamentos responsáveis pelas funções de controlo e, sempre que necessário, de recursos humanos, assim como peritos externos.
- 6.4. Os membros do conselho de administração (ou supervisão) responsáveis pela política de remuneração assim como os membros dos comités de remuneração e os membros do pessoal envolvidos nas actividades de concepção e implementação da política de remuneração devem possuir conhecimentos especializados relevantes assim como ter independência funcional relativamente aos departamentos operacionais que controlam, sendo assim capazes de formar um juízo de valor independente no tocante à adequação da política de remuneração, incluindo as suas implicações para o risco e para a gestão dos riscos.
- 6.5. Sem prejuízo da responsabilidade global do conselho de administração (ou supervisão), tal como previsto no ponto 6.2, a implementação da política de remuneração deve, pelo menos anualmente, ser submetida a uma análise interna independente e a nível central, executada pelas funções de controlo para verificação da conformidade com as políticas e os procedimentos definidos pelo conselho de administração (ou supervisão). As funções de controlo devem comunicar o resultado desta análise ao conselho de administração (ou supervisão).
- 6.6. Os membros do pessoal envolvidos nos processos de controlo devem ser independentes dos departamentos operacionais que supervisionam, dispor da autoridade apropriada e ser recompensados em função da consecução dos objectivos associados às respectivas funções, independentes do desempenho das áreas comerciais que controlam. Em especial, no tocante às companhias de seguros ou de resseguros, a função actuarial e o actuário responsável devem ser remunerados de forma consentânea com o seu papel na companhia e não em relação ao desempenho da própria companhia.
- 6.7. Os princípios gerais da política de remuneração devem estar acessíveis aos membros do pessoal a que se aplicam. Essas pessoas devem ser antecipadamente informadas dos critérios que serão utilizados para determinar a sua remuneração assim como o processo de avaliação. O processo de avaliação e a política de remuneração devem estar devidamente documentados e ser transparentes para cada uma das pessoas envolvidas.

### SECÇÃO III

#### Divulgação

7. Sem prejuízo das disposições relativas à confidencialidade e à protecção de dados, as informações relevantes sobre a política de remuneração referidas na secção II, assim como eventuais actualizações em caso de alteração de políticas, devem ser divulgadas às partes interessadas pela instituição financeira de forma clara e facilmente compreensível. Essa divulgação pode assumir a forma de declaração independente sobre a política de remuneração, uma divulgação periódica nas contas anuais ou qualquer outra forma.
8. Deverão ser divulgadas as seguintes informações:
- a) Informações relativas ao processo de decisão utilizado na definição da política de remuneração, incluindo, se for caso disso, informações acerca do mandato e da composição do comité de remuneração, os nomes dos consultores externos cujos serviços foram utilizados para determinar a política de remuneração e o papel das partes interessadas relevantes;
  - b) Informação sobre a ligação entre a remuneração e o desempenho;
  - c) Informação sobre os critérios usados na medição do desempenho e no ajustamento do risco;
  - d) Informação sobre os critérios de desempenho em que se baseia qualquer direito a acções, opções ou a componentes variáveis da remuneração;
  - e) Os principais parâmetros e fundamentos de qualquer sistema de prémios anuais e de quaisquer outros benefícios não pecuniários.
9. Ao determinar o nível de informação a divulgar, os Estados-Membros devem atender à natureza, à dimensão e às especificidades das actividades das instituições em causa.

### SECÇÃO IV

#### Supervisão

10. Os Estados-Membros devem garantir que as autoridades competentes têm em atenção a dimensão da instituição financeira, assim como a natureza e a complexidade das suas actividades ao controlar a observância dos princípios enunciados nas secções II e III.
11. Os Estados-Membros devem assegurar que as instituições financeiras estejam em condições de comunicar às autoridades competentes a respectiva política de remuneração abrangida pela presente recomendação, incluindo uma indicação da conformidade com os princípios estabelecidos neste diploma, sob a forma de uma declaração sobre a política de remuneração, devidamente actualizada.

12. Os Estados-Membros devem assegurar que as autoridades competentes possam solicitar e ter acesso a todas as informações de que necessitam para avaliar em que medida são cumpridos os princípios previstos nas secções II e III.

#### SECÇÃO V

##### Disposições finais

13. Os Estados-Membros são convidados a tomar as medidas necessárias para promover a aplicação da presente recomendação até 31 de Dezembro de 2009 e a notificar à Comissão as medidas adoptadas em conformidade com a presente recomendação, a fim de lhe permitirem acompanhar de perto a situação e, nessa base, avaliar a necessidade de se adoptarem outras medidas.
14. Os Estados-Membros são os destinatários da presente recomendação.

Feito em Bruxelas, em 30 de Abril de 2009.

*Pela Comissão*  
Siim KALLAS  
*Vice-Presidente*

---