

RECOMENDAÇÃO DA COMISSÃO**de 30 de Abril de 2009****que complementa as Recomendações 2004/913/CE e 2005/162/CE no que respeita ao regime de remuneração dos administradores de sociedades cotadas****(Texto relevante para efeitos do EEE)**

(2009/385/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) Em 14 de Dezembro de 2004, a Comissão adoptou a Recomendação 2004/913/CE relativa à instituição de um regime adequado de remuneração dos administradores de sociedades cotadas ⁽¹⁾ e, em 15 de Fevereiro de 2005, a Recomendação 2005/162/CE relativa ao papel dos administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão de sociedades cotadas e aos comités do conselho de administração ou de supervisão ⁽²⁾. Os principais objectivos destas recomendações são assegurar a transparência das práticas de remuneração, o controlo dos accionistas sobre a política de remuneração e a remuneração individual graças à sua divulgação, à introdução de um voto obrigatório ou consultivo relativamente à declaração sobre as remunerações e à aprovação pelos accionistas dos regimes de remuneração com base em acções, bem como uma supervisão não executiva eficaz e independente e o desempenho por parte do comité das remunerações de um papel pelo menos consultivo sobre as práticas de remuneração.

(2) Dessas recomendações resulta que a Comissão deve monitorizar a situação, incluindo a implementação e a aplicação dos princípios incluídos nessas recomendações, e avaliar a necessidade de novas medidas. Além disso, a experiência dos últimos anos e, mais recentemente, a crise financeira, mostraram que as estruturas de remuneração tornam-se cada vez mais complexas, demasiado concentradas em resultados a curto prazo, tendo levado, em alguns casos, a remunerações excessivas não justificadas pelo desempenho.

(3) Enquanto a forma, a estrutura e o nível de remuneração dos administradores continuam a ser questões essencialmente da competência das sociedades, dos seus accionistas e, quando aplicável, dos representantes dos trabalhadores, a Comissão considera que é necessário instituir

princípios adicionais relativamente à estrutura de remuneração dos administradores, tal como estabelecida na política de remuneração das sociedades, bem como ao processo para determinar a remuneração e ao controlo desse processo.

(4) A presente recomendação não afecta os direitos, quando aplicáveis, dos parceiros sociais na negociação colectiva.

(5) O actual regime de remuneração dos administradores de sociedades cotadas deve ser reforçado por princípios complementares aos contidos nas Recomendações 2004/913/CE e 2005/162/CE.

(6) A estrutura de remuneração dos administradores deve promover a sustentabilidade a longo prazo das sociedades e assegurar que a remuneração se baseie no desempenho. Assim, as componentes variáveis da remuneração devem ser ligadas a critérios de desempenho pré-definidos e mensuráveis, incluindo critérios de natureza não financeira. Devem ser fixados limites relativamente às componentes variáveis da remuneração. Quando significativas, as componentes variáveis da remuneração devem ser diferidas, por exemplo, por um período de três a cinco anos, em função das condições de desempenho. Além disso, as sociedades devem poder recuperar componentes variáveis da remuneração pagas com base em dados que se revelaram manifestamente incorrectos.

(7) É necessário assegurar que as indemnizações em caso de destituição, os chamados «pára-quedas dourados», não sejam uma recompensa pelo fracasso e que se respeite o objectivo primário de que essas indemnizações constituem uma rede de segurança (indemnizações em caso de destituição como uma rede de segurança) em caso de rescisão antecipada do contrato. Por conseguinte, as indemnizações em caso de destituição devem ser limitadas a um certo montante ou a uma determinada duração, que, em geral, não deve ser superior a dois anos de remuneração anual (com base apenas na componente não variável da remuneração anual), e não deve ser paga se a rescisão do contrato se dever a um desempenho inadequado ou se um administrador se demitir por sua própria iniciativa. Tal não exclui indemnizações em caso de destituição quando se trata de rescisão antecipada do contrato, devido a mudanças na estratégia da sociedade e/ou a situações de fusão ou aquisição maioritária.

⁽¹⁾ JO L 385 de 29.12.2004, p. 55.

⁽²⁾ JO L 52 de 25.2.2005, p. 51.

- (8) Os regimes em que os administradores são remunerados em acções, opções sobre acções ou qualquer outro direito de aquisição de acções ou remuneração com base nas variações do preço das acções devem depender mais do desempenho e da criação de valor a longo prazo da sociedade. Por conseguinte, deve ser aplicado às acções um período do direito de subscrição adequado, em que a subscrição é sujeita a condições de desempenho. Opções sobre acções e direitos de aquisição de acções ou remuneração com base em variações do preço das acções só devem ser possíveis após um período adequado, devendo o seu exercício estar sujeito a condições de desempenho. A fim de impedir novos conflitos de interesses de administradores que detêm acções na sociedade, esses administradores devem ser obrigados a conservar uma parte das suas acções até ao fim do seu mandato.
- (9) Para facilitar aos accionistas a avaliação da estratégia da sociedade em matéria de remunerações e reforçar a responsabilização das sociedades perante os seus accionistas, a declaração sobre as remunerações deve ser clara e facilmente compreensível. Além disso, são necessárias mais informações sobre a estrutura das remunerações.
- (10) A fim de reforçar a responsabilização, os accionistas devem ser incentivados a participar em assembleias gerais e a fazer um uso ponderado dos seus direitos de voto. Em especial, os accionistas institucionais devem assumir um papel de liderança no tocante à garantia de uma responsabilização acrescida dos conselhos de administração relativamente à questão das remunerações.
- (11) Os comités de remuneração, tal como referidos na Recomendação 2005/162/CE, cumprem um papel importante na concepção da política de remuneração das sociedades, impedindo conflitos de interesses e fiscalizando o comportamento dos conselhos de administração relativamente às remunerações. Para reforçar o papel desses comités, pelo menos um membro deve ser um especialista na área das remunerações.
- (12) Os consultores em matéria de remunerações podem ter interesses contraditórios, por exemplo, quando aconselham o comité de remuneração sobre práticas e disposições de remuneração e, ao mesmo tempo, aconselham a sociedade ou o(s) administrador(es) executivo(s) ou membro(s) da comissão executiva. Convém que os comités de remuneração sejam prudentes ao recrutar consultores em matéria de remuneração a fim de assegurar que os mesmos consultores não aconselhem o departamento de recursos humanos da sociedade ou os administradores executivos ou membros da comissão executiva ao mesmo tempo.
- (13) Dada a importância da questão da remuneração dos administradores e a fim de reforçar a aplicação eficaz do quadro comunitário em matéria de remuneração dos administradores, a Comissão pretende fazer um uso alargado dos diferentes mecanismos de monitorização, como painéis de avaliação anuais ou avaliação mútua pelos

Estados-Membros. Além disso, a Comissão tenciona explorar as possibilidades de normalização da divulgação da política de remuneração dos administradores.

- (14) A notificação das medidas pelos Estados-Membros em conformidade com a presente recomendação deve incluir um prazo claro para que as sociedades adotem políticas de remuneração coerentes com os princípios estabelecidos na presente recomendação,

RECOMENDA:

SECÇÃO I

Âmbito de aplicação e definições

1. Âmbito de aplicação

- 1.1. O âmbito de aplicação da secção II da presente recomendação corresponde ao da Recomendação 2004/913/CE.

O âmbito de aplicação da secção III da presente recomendação corresponde ao da Recomendação 2005/162/CE.

- 1.2. Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas adequadas para assegurar que as sociedades cotadas, às quais são aplicáveis as Recomendações 2004/913/CE e 2005/162/CE, tenham em conta a presente recomendação.

2. Definições para além das estabelecidas nas Recomendações 2004/913/CE e 2005/162/CE:

- 2.1. «Componentes variáveis da remuneração»: componentes dos direitos de remuneração dos administradores concedidas com base em critérios de desempenho, incluindo prémios.
- 2.2. «Indemnizações em caso de destituição»: qualquer pagamento ligado à rescisão antecipada de contratos para administradores executivos ou membros da comissão executiva, incluindo pagamentos relacionados com a duração de um período de pré-aviso ou cláusula de não concorrência incluída no contrato.

SECÇÃO II

Política de remuneração

(Secção II da Recomendação 2004/913/CE)

3. Estrutura da política de remuneração dos administradores

- 3.1. Se a política de remuneração incluir componentes variáveis da remuneração, as sociedades devem fixar limites para a(s) componente(s) variável(eis). A componente não variável da remuneração deve ser suficiente para permitir à sociedade reter componentes variáveis da remuneração quando os critérios de desempenho não forem cumpridos.

3.2. A concessão das componentes variáveis da remuneração deve estar sujeita a critérios de desempenho pré-definidos e mensuráveis.

Os critérios de desempenho devem promover a sustentabilidade a longo prazo da sociedade e incluir critérios não financeiros relevantes para a criação de valor a longo prazo da sociedade, como o respeito das regras e procedimentos aplicáveis.

3.3. Quando for concedida um componente variável da remuneração, uma grande parte da componente variável não deve ser paga antes de decorrido um lapso de tempo mínimo. A parte da componente variável sujeita a adiamento deve ser determinada em relação ao peso relativo da componente variável comparativamente à componente não variável da remuneração.

3.4. Disposições contratuais com administradores executivos ou membros da comissão executiva devem incluir disposições que permitam à sociedade recuperar componentes variáveis da remuneração concedidas com base em dados que se revelaram subsequentemente manifestamente incorrectos.

3.5. As indemnizações em caso de destituição não devem exceder um montante fixo ou um número fixo de anos de remuneração anual, que não deve, em geral, ser superior a dois anos da componente não variável da remuneração ou seu equivalente.

As indemnizações em caso de destituição não devem ser pagas se a rescisão do contrato se dever a um desempenho inadequado.

4. Remuneração com base em acções

4.1. As acções não devem ser transferidas durante pelo menos três anos após a sua concessão.

As opções sobre acções ou qualquer outro direito de aquisição de acções ou remuneração com base em variações do preço das acções só devem possíveis após um período de pelo menos três anos após a sua concessão.

4.2. A transferência de acções e o direito de exercer opções sobre acções ou qualquer outro direito de aquisição de acções ou remuneração com base em variações dos preços de acções devem estar sujeitos a critérios de desempenho pré-definidos e mensuráveis.

4.3. Após a transferência, os administradores devem conservar um certo número de acções, até ao fim do seu mandato, sujeito à necessidade de financiar quaisquer custos relacionados com a aquisição das acções. O número de acções a conservar deve ser fixado e representar, por exemplo, o dobro do valor da remuneração anual total (componentes não variáveis mais componentes variáveis).

4.4. A remuneração dos administradores não executivos ou membros do conselho de supervisão não deve incluir opções sobre acções.

5. Informação sobre a política de remuneração dos administradores

5.1. A declaração sobre as remunerações, mencionada no ponto 3.1 da Recomendação 2004/913/CE, deve ser clara e facilmente compreensível.

5.2. Para além das informações contidas no ponto 3.3 da Recomendação 2004/913/CE, a declaração sobre as remunerações deve incluir o seguinte:

a) Uma explicação sobre como a escolha dos critérios de desempenho contribui para os interesses a longo prazo da sociedade, em conformidade com o ponto 3.2 da presente recomendação;

b) Uma explicação dos métodos aplicados para determinar se os critérios de desempenho foram cumpridos;

c) Informação suficiente sobre os períodos de adiamento no que se refere às componentes variáveis da remuneração, tal como referido no ponto 3.3 da presente recomendação;

d) Informação suficiente sobre a política de indemnizações em caso de destituição, tal como referido no ponto 3.4 da presente recomendação;

e) Informação suficiente sobre os períodos do direito de subscrição no referente à remuneração com base em acções, tal como referido no ponto 4.1 da presente recomendação;

f) Informação suficiente sobre a política em matéria de conservação de acções após a sua subscrição, tal como referido no ponto 4.3 da presente recomendação;

g) Informação suficiente sobre a composição dos grupos de pares de sociedades cuja política de remuneração foi comparada com a política de remuneração da sociedade em causa.

6. Voto dos accionistas

6.1. Os accionistas, em especial os accionistas institucionais, devem ser incentivados a participar em assembleias gerais, se for o caso, e a fazer uso do seu direito de voto em relação à remuneração dos administradores, tendo em conta os princípios incluídos na presente recomendação, na Recomendação 2004/913/CE e na Recomendação 2005/162/CE.

SECÇÃO III**A comissão de remuneração**

(Ponto 3 do anexo I da Recomendação 2005/162/CE)

7. Criação e composição

7.1. Pelo menos um dos membros do comité de remuneração deve possuir conhecimentos e experiência no domínio da política de remuneração.

8. Funções

8.1. O comité de remuneração deve reexaminar periodicamente a política de remuneração para administradores executivos ou membros da comissão executiva, incluindo a política em matéria de remuneração com base em acções, e a sua implementação.

9. Funcionamento

9.1. O comité de remuneração deve exercer as suas funções com independência e integridade.

9.2. Ao utilizar os serviços de um consultor com vista a obter a informação sobre normas do mercado para sistemas de remuneração, o comité de remuneração deve assegurar que o consultor em causa não aconselhe, simultaneamente, o departamento de recursos humanos ou os administradores executivos ou membros da comissão executiva da sociedade em causa.

9.3. No exercício das suas funções, o comité de remuneração deve assegurar que a remuneração de cada administrador executivo ou membro da comissão executiva seja propor-

cional à remuneração dos outros administradores executivos ou membros da comissão executiva e dos outros membros do pessoal da sociedade.

9.4. O comité de remuneração deve informar os accionistas sobre o exercício das suas funções e estar presente, para esse efeito, na assembleia geral anual.

SECÇÃO IV**Disposições finais**

10. Os Estados-Membros são convidados a tomar as medidas necessárias para promover a aplicação da presente recomendação até 31 de Dezembro de 2009.

A este respeito, os Estados-Membros são convidados a organizar consultas nacionais com os interessados sobre a presente recomendação e a notificar a Comissão sobre as medidas tomadas em conformidade com a presente recomendação, a fim de permitir à Comissão acompanhar de perto a situação e, nessa base, avaliar a necessidade de outras medidas.

11. Os Estados-Membros são os destinatários da presente recomendação.

Feito em Bruxelas, em 30 de Abril de 2009.

Pela Comissão
Siim KALLAS
Vice-Presidente