

# CORPORATE GOVERNANCE: NOVIDADES EM MATÉRIA DE REMUNERAÇÕES

Novidades sobre a recentemente aprovada Lei 28/2009, cujas obrigações previstas assumem um carácter vinculativo.

O *Corporate Governance* tem merecido uma atenção particular nos últimos anos, a nível nacional e internacional. Com as novas regras tem-se pretendido, de um modo geral, a criação de condições para uma melhor gestão e performance dos agentes empresariais. De entre as matérias típicas neste domínio, as políticas de remuneração e o nível de *disclosure* têm estado em constante discussão.

Fruto do contexto financeiro actual, tanto o legislador nacional como o comunitário têm vindo a aprovar uma diversidade de diplomas – com diferentes graus de vinculação e detalhe – com vista a uma melhor e mais completa regulação desta matéria.

### **NOVAS REGRAS SOBRE REMUNERAÇÕES, EM GERAL**

#### **I. NÍVEL INTERNO**

A nível doméstico, destaca-se a recentemente aprovada Lei 28/2009<sup>1</sup>, cujas obrigações previstas assumem um carácter vinculativo.

De realçar, desde logo, a amplitude do seu âmbito de aplicação: estão abrangidas a generalidade das entidades de interesse público<sup>2</sup>(como sejam, as emitentes de valores mobiliários admitidos à negociação em mercado regulamentado, as instituições de crédito obrigadas à revisão legal das contas, os fundos de investimento

mobiliário e imobiliário e as sociedades e os fundos de capital de risco) e, ainda, as sociedades financeiras, sociedades gestoras de fundos de capital de risco e os fundos de pensões.

Nos termos deste diploma, o órgão de administração<sup>3</sup> submete, anualmente, à aprovação da assembleia-geral (AG) uma declaração sobre política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

Por outro lado, as referidas entidades têm de divulgar anualmente a política de remuneração de tais órgãos sociais aprovada pela AG e o montante anual da remuneração auferida pelos seus membros, tanto de forma agregada como individual.

A violação destas obrigações despoleta a aplicação de sanções especialmente gravosas. A título de exemplo, no caso das sociedades abertas emitentes de valores mobiliários admitidos à negociação em mercado regulamentado, constitui uma contra-ordenação muito grave, punível com uma coima que variará entre os € 25.000 e os € 5.000.000.

“Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano”

*Chambers Europe Excellence 2009, IFLR Awards 2006 & Who’s Who legal Awards 2006, 2008*

“Melhor Sociedade de Advocacia de negócios da Europa do Sul”

*ACQ Finance Magazine, 2009*

“Melhor Sociedade de Advogados no Serviço ao Cliente”

*Clients Choice Award - International Law Office, 2008*

“Melhor Departamento Fiscal do Ano”

*International Tax Review - Tax Awards 2006, 2008*

Prémio Mind Leaders Awards™

*Human Resources Suppliers 2007*

<sup>1</sup> Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, sobre política e divulgação de remunerações, em vigor desde 20 de Junho transacto.

<sup>2</sup> Enunciadas no Decreto-Lei n.º 225/2008, de 20 de Novembro.

<sup>3</sup> Ou a comissão de remunerações, quando exista.

# CORPORATE GOVERNANCE: NOVIDADES EM MATÉRIA DE REMUNERAÇÕES

A nível recomendatório, de acordo com o seu Plano de Actividades, a CMVM<sup>4</sup> reverá as Recomendações sobre Governo Societário aplicáveis às “sociedades cotadas” ainda em 2009. É expectável que estas tratem de matérias remuneratórias, atentas as recentes recomendações comunitárias. Por sua vez, o IPCG<sup>5</sup> colocou em consulta pública um Ante-Projecto de Código de Bom Governo das Sociedades, esperando-se também a adopção de recomendações sobre esta temática.

## II. NÍVEL COMUNITÁRIO

Na esteira de anteriores Recomendações<sup>6</sup>, a Comissão Europeia (CE) aprovou em Abril transacto, uma Recomendação sobre o regime de remuneração dos administradores das sociedades cotadas<sup>7</sup>.

Pretende-se, com esta Recomendação, entre outros aspectos, que a estrutura de remuneração dos administradores promova a sustentabilidade de longo prazo das sociedades, estando assente em critérios de desempenho. Por conseguinte, no tocante às componentes variáveis da remuneração recomenda-se, não só que estejam ligadas a critérios de desempenho pré-definidos e mensuráveis, devendo, inclusivamente, sujeitar-se a limites, como também ser diferidas no tempo, sendo reconhecido às sociedades o direito de recuperar componentes variáveis da remuneração pagas com base em dados que se revelem manifestamente incorrectos.

Por outro lado, visa-se igualmente a eliminação tout court dos assim denominados “pára-quebras dourados”, ou seja, obstar à implementação de indemnizações em caso de destituição que desvirtuem o seu objectivo nuclear, constituindo uma recompensa pelo mau desempenho obtido.

Quanto às componentes de remuneração através de acções ou opções ou com base na variação de preços das acções, recomenda-se que esta se baseie essencialmente no seu desempenho e na criação de riqueza a longo prazo na sociedade.

Procura-se, ainda, por um lado, reforçar a responsabilização dos conselhos de administração, recomendando-se que os

accionistas – *maxime*, os institucionais – sejam incentivados a exercer os seus direitos de voto em AG neste domínio e, por outro, desenvolver as funções e competências dos denominados “comités de remuneração”<sup>8</sup>.

## **NOVAS REGRAS SOBRE REMUNERAÇÕES PARA O SECTOR FINANCEIRO**

### I. NÍVEL INTERNO

As mais recentes iniciativas legislativas relativas ao *Corporate Governance* das instituições de crédito e sociedades financeiras não incluem regras sobre remunerações, antes se debruçam sobre a fiscalização e modelo de governo das entidades de interesse público<sup>9</sup> e a composição dos órgãos de administração e fiscalização<sup>10</sup>.

Não obstante, no âmbito da concessão de garantias pelo Estado<sup>11</sup>, dispôs-se que, “*no caso de accionamento da garantia em virtude de incumprimento pela entidade beneficiária*”, o Estado poderá,

entre outras medidas, “*decidir sobre a adopção de princípios de bom governo societário, sobre a política de distribuição de dividendos e de remuneração dos titulares dos órgãos de administração e fiscalização*” da instituição que beneficia da garantia<sup>12</sup>.

A propósito das medidas de reforço da solidez financeira<sup>13</sup>, foram implementadas regras em matéria de remuneração relativamente às entidades beneficiárias do investimento público. Em consequência, a candidatura implica, grosso modo, a divulgação da política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, a aprovação da política de remunerações pela AG, a adopção de princípios de bom governo societário, a divulgação da remuneração individual (fixa e variável) dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e, bem assim, limites remuneratórios.

## II. NÍVEL COMUNITÁRIO

Foi recentemente submetido a consulta pública<sup>14</sup> um projecto de alteração à Directiva dos requisitos de capital<sup>15</sup> (aplicável, em termos gerais, às instituições de crédito).

De entre as matérias tratadas, realça-se a tentativa de implementação de regras que permitam coerência entre as políticas de remuneração e uma gestão dos riscos eficaz, a inclusão das políticas e práticas de remuneração no Pilar da Supervisão<sup>16</sup> e o agravamento do respectivo regime sancionatório.

A nível recomendatório, merece especial destaque a Recomendação da CE relativa às políticas de remuneração no sector dos serviços financeiros<sup>17</sup>, aplicável a todas as instituições financeiras.

<sup>4</sup> Comissão do Mercado de Valores Mobiliários.

<sup>5</sup> Instituto Português de Corporate Governance.

<sup>6</sup> Recomendação 2004/913/CE de 14.12.2004 sobre a instituição do regime adequado de remuneração dos administradores das sociedades cotadas e Recomendação 2005/162/CE de 15.02.2005, 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.

<sup>7</sup> Recomendação 2009/385/CE, de 30.04.2009. Note-se que os Estados-Membros são exortados a tomar as medidas necessárias para promover a aplicação desta Recomendação até ao próximo dia 31 de Dezembro.

<sup>8</sup> Cujas géneses recomendatórias remonta à Recomendação 2005/162/CE de 15 de Fevereiro de 2005, acima referida.

<sup>9</sup> Vide Decreto-Lei n.º 225/2008, de 20 de Novembro.

<sup>10</sup> Vide Decreto-Lei n.º 126/2008, de 21 de Julho que efectuou alterações ao Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras. Realça-se, ainda, a recente aprovação pelo Banco de Portugal da Carta-Circular n.º 24/2009/DSB, de 27 de Fevereiro de 2009, nomeadamente em matéria de requisitos de independência dos órgãos de fiscalização e administração das instituições de crédito.

<sup>11</sup> Vide Lei n.º 60-A/2008 de 20 de Outubro (regulamentada pela Portaria n.º 1219-A/2008 de 23 de Outubro).

<sup>12</sup> Vide alínea b) do artigo 10.º da Portaria referida na nota de rodapé anterior.

<sup>13</sup> Vide Lei n.º 63-A/2008 de 24 de Novembro regulamentada pela Portaria n.º 493-A/2009 de 8 de Maio.

<sup>14</sup> A qual decorreu entre 29 de Abril e 6 de Maio de 2009.

<sup>15</sup> Directiva 2006/48/CE de 14.06.2006.

<sup>16</sup> Pilar II (Supervisão) do Acordo de Basileia II.

<sup>17</sup> Recomendação 2009/384/CE, aprovada no transacto dia 30 de Abril de 2009.

# CORPORATE GOVERNANCE: NOVIDADES EM MATÉRIA DE REMUNERAÇÕES

PLMJ

Advogamos com Valor

Junho 2009

É expectável a futura implementação de regras em sede de *Corporate Governance*.

A grande especificidade desta recomendação *vis-à-vis* a recomendação sobre o regime de remuneração dos administradores das sociedades cotadas consiste na ligação directa e na coerência necessária que deverá existir entre a estrutura e conteúdo da política de remuneração e uma gestão dos riscos sólida e eficaz, não indutiva de exposição excessiva ao risco. Isto, sem prejuízo do estabelecimento de uma política de remuneração coerente com a estratégia empresarial, valores e interesses de longo prazo das instituições financeiras e com a protecção dos clientes e investidores.

No demais, de um modo geral, os valores que sustentam a recomendação sobre o regime de remuneração dos administradores das sociedades cotadas encontram reflexo nesta recomendação.

## NOTAS FINAIS

É expectável a futura implementação de regras em sede de *Corporate Governance*.

Refira-se, exemplificativamente, que ainda se aguarda pela transposição da Directiva 2006/46/CE (relativa, em termos gerais, ao relatório anual de governo) e da assim denominada Directiva dos direitos dos accionistas<sup>18</sup> (previsível no decorrer do Verão).

Atendendo ao contexto actual e às medidas que já foram tomadas, as quais respeitam sobretudo aos deveres de informação e ao controlo accionista, prevê-se que a consagração de novas regras e/ou medidas em matéria de remunerações centrar-se-á em questões de substância, como sejam limites à estrutura e componentes remuneratórias, com um forte pendor relativamente à gestão de risco e desempenho.

<sup>18</sup> Directiva 2007/36/CE, de 11.06.2007, relativa ao exercício de certos direitos dos accionistas de sociedades cotadas.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Magda Viçoso- mav@plmj.pt**.