

PROPOSTA

Declaração sobre a Política de Remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização

(Ponto 5 da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral Anual de 29 de março de 2012)

1. Considerando a entrada em vigor da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho, a Assembleia Geral Anual de 2011 aprovou a declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização a vigorar para esse exercício.

2. Considerando as mais recentes modificações normativas introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de julho, bem como do Aviso n.º 10/2011 do Banco de Portugal,

a Comissão de Vencimentos propõe:

- Que a Assembleia Geral aprove a “Declaração sobre a Política de Remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização” para 2012.

Lisboa, 29 de fevereiro de 2012

A COMISSÃO DE VENCIMENTOS

Luís Eduardo Silva Barbosa - Presidente

António Francisco Espinho Romão - Vogal

José Joaquim Fragoso - Vogal

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

CONSIDERAÇÕES PRÉVIAS

A – Situação vigente

O art. 25º b) e o art. 16º b), respetivamente dos estatutos do MG-AM e da CEMG, preveem que compete à Assembleia Geral «eleger trienalmente e mandar uma Comissão com poderes para fixação das retribuições dos titulares dos Órgãos (Associativos)». Sendo que a palavra «Associativos» só figura no texto dos estatutos do MG-AM.

A matéria específica das remunerações encontra-se apenas prevista no art. 50º dos Estatutos do Montepio Geral, mas trata-se de regulamentação comunicável à CEMG pelo facto de as mesmas pessoas físicas deverem ser titulares dos equivalentes órgãos em ambas as instituições. Diz o referido art. 50º que os membros do Conselho de Administração exercem as suas funções a tempo completo e que são remunerados, acrescentando que beneficiam «entre outras, das regalias reconhecidas aos empregados da Instituição».

As Comissões de Vencimentos têm sido regular e sucessivamente eleitas e têm aprovado a espécie e valor das retribuições devidas aos membros dos corpos sociais. Estas deliberações assentavam, ao princípio, no prudente critério dos membros da Comissão e, a partir da Assembleia Geral que em 2010 aprovou o Relatório e Contas relativos ao exercício de 2009, numa declaração sobre política de remuneração, que constituía um verdadeiro mandato conferido pela Assembleia à Comissão.

Esta modificação de orientação resultou da entrada em vigor do Regulamento n.º 1/2010 da CMVM, cujo art. 3º impunha que se divulgasse no Relatório sobre Governo da Sociedade «a política de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização».

A legislação portuguesa não fez mais do que acompanhar nesta matéria o ordenamento jurídico da União Europeia, onde se assiste a um progressivo adensamento das normas sobre estas matérias.

B – Recentes modificações normativas

Na esteira de mais recentes modificações verificadas a nível da UE, foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 88/2011 de 20 de julho alterações ao Decreto-Lei n.º 103/2007 de 3 de abril, de que resultaram as seguintes modificações capitais:

1. Estabeleceu-se que o Banco de Portugal poderia definir por Aviso, as regras a observar em matéria de políticas de remuneração das instituições sujeitas à sua supervisão (art. 6º n.º 1);

2. Impôs-se às instituições de crédito o dever de comunicarem ao Banco de Portugal o número de colaboradores que auferissem rendimentos anuais iguais ou superiores a um milhão de euros, com as discriminações contidas na lei (art. 6º n.º 2);
3. As instituições de crédito «significativas» (de acordo com determinados critérios a regulamentar) deveriam criar uma comissão de remunerações (Anexo, XI Políticas de remuneração, n.º 25, 1ª parte);
4. A dita comissão de remunerações deveria ter uma composição que lhe permitisse formular juízos informados e independentes sobre as políticas e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos de capital e de liquidez (Anexo, XI Políticas de remuneração, n.º 25, 2ª parte);
5. Foram estabelecidos determinados requisitos institucionais para a comissão de remunerações:
 - 5.1 – (competência) – preparar as decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões que tenham implicações de riscos e de gestão de riscos da instituição de crédito, decisões que seriam tomadas pelo órgão societário competente (Anexo, XI Políticas de remuneração, n.º 26);
 - 5.2 – (composição) – a comissão deve ser constituída por um presidente e vogais, todos membros do órgão de administração, mas sem funções executivas (Anexo, XI Políticas de remuneração, n.º 26);
 - 5.3 – (critério de decisão) – comissão ao preparar as decisões deve ter em conta os interesses a longo prazo dos acionistas, dos investidores e de outros interessados (Anexo, XI Políticas de remuneração, n.º 26).

Em 9 de janeiro de 2012 foi publicado em DR o Aviso n.º 10/2011 do Banco de Portugal que regulamenta a matéria em questão, conforme já previsto no Decreto-Lei.

Destacamos os seguintes pontos, dentro da mesma perspetiva de análise institucional:

1. (entidades abrangidas) – as instituições de crédito, as empresas de investimento, sucursais estabelecidas em Portugal de instituições de crédito e empresas de investimento com sede fora da União Europeia, que obviamente, estejam submetidas à supervisão do Banco de Portugal (art. 1º n.º1), desde que cumpram algum dos seguintes critérios (art. 7º n.º 1):
 - 1.1 – Apresentem um número de trabalhadores superior a 1.500;
 - 1.2 – Incorram em custos anuais com remunerações de trabalhadores superiores a € 15.000.000,00;
 - 1.3 – Incorram em custos anuais com a remuneração dos órgãos de administração e fiscalização superiores a € 1.000.000,00;
 - 1.4 – Calculem os seus requisitos de fundos próprios através do recurso aos métodos previstos nos art. 14º a 20º do DL 104/2007;

- 1.5 – Desenvolvam um tipo de atividade que tendo em conta a complexidade dos mercados e os instrumentos utilizados ou a natureza dos clientes, possa ser considerada de risco acrescido.
2. (estrutura competente para o desenvolvimento do processo de aplicação da política de remuneração) nas entidades abrangidas deve existir uma comissão de remunerações (art. 7º n.º 1);
 3. (entidade competente para deliberar sobre política de remunerações) em relação à remuneração dos membros dos órgãos de administração ou fiscalização, deve ser o órgão societário competente (art. 5º n.º1), que de acordo com o Código das Sociedades Comerciais (art. 399º) tanto pode ser a assembleia-geral como uma comissão por ela nomeada; porém, em relação aos colaboradores a entidade competente para aprovar a respetiva política de remuneração deve ser o órgão de administração (art. 5º n.º 2);
 4. (composição da comissão) não definida (ver DL); todavia entende-se que para além dos membros, propriamente ditos, da comissão, devem intervir no processo «pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções de controlo [*compliance*, gestão de riscos, auditoria interna – art. 2º f)] e, sempre que necessário, de recursos humanos, assim como peritos externos» (art. 5º n.º 3).
 5. (condições de idoneidade dos membros) «a maioria dos membros da comissão de remunerações deve ser independente» (art. 7º n.º 2); entendendo-se por tal não estar associado a qualquer grupo de interesses específicos na instituição, nem se encontrar em alguma circunstância suscetível de afectar a sua decisão de análise ou de decisão, o que pode ocorrer, a título de exemplo, se for titular de uma participação igual ou superior a 2% do capital social da empresa, ou se tiver sido reeleito para mais de dois mandatos de forma contínua ou intercalada (art. 7º n.º3).
 6. (condições de capacidade dos membros) pelo menos um dos membros deve «possuir qualificação profissional específica para o exercício das funções, nomeadamente conhecimentos ou experiência profissional na área da gestão do risco ou para efeitos do exercício de funções de controlo, especificamente no que diz respeito à preparação ou implementação de mecanismos de alinhamento de estruturas de remuneração da instituição com o respectivo perfil de risco (art. 7º n.º2).
 7. (competência):
 - 7.1 – Aprovar a política de retribuições, se for competente face à lei e estatutos (art. 5º n.º 1 e 7º n.º 1);
 - 7.2 – Preparar e dirigir o processo de aprovação da política de remunerações (art. 5º n.º 3 e 7º n.º 4 a)) e com especial enfoque nas dos colaboradores com retribuição total mais elevada (art. 7º n.º 4 a));
 - 7.3 – Prestar apoio necessário e efetuar recomendações para efeitos da aprovação da política geral de remuneração da instituição, se não lhe couber a competência para a aprovar (art. 7º n.º 4 b));

- 7.4 – Recorrer, por iniciativa própria, aos serviços de consultoria externa, segundo um critério de proporcionalidade e prudência (art. 7º n.º 4 c));
 - 7.5 - «Rever as conclusões dos serviços de consultoria externa, que o órgão societário competente tenha decidido contratar» (art. 7º n.º 4 d));
 - 7.6 - «Testar a capacidade de reação do sistema implementado face a eventos externos recorrendo a um conjunto de possíveis cenários bem como promover o teste retroativo do modelo utilizado para esse efeito» (art. 7º n.º 4 e));
 - 7.7 – Assegurar, de acordo com a lei, a realização de uma revisão com periodicidade mínima anual, da política de remuneração da instituição e que a sua implementação dá satisfação aos requisitos previstos na lei (art. 7º n.º 4 f));
 - 7.8 - Elaborar anualmente um parecer fundamentado a apresentar à assembleia-geral sobre a adequação da política de remunerações com o conteúdo mínimo previsto na lei (art. 7º n.º 7);
 - 7.9 - Prestar à assembleia-geral as informações que lhe forem solicitadas, estando presente nas sessões em que a política de remunerações conste da ordem do dia (art. 7º n.º 7).
- 8. (periodicidade das reuniões) frequência mínima anual (art. 7º n.º 8).
 - 9. (prova das deliberações) através de atas (art. 7º n.º 8).

C – Implicações para o Montepio

A obrigatoriedade da aplicação deste regime reduz-se à CEMG, sendo, porém, normal que o MG-AM a acompanhe.

A matéria deve ser consagrada nos estatutos e de forma mais extensa do que sucede atualmente, onde a referência à comissão de vencimentos se resume à previsão da sua eleição pela assembleia-geral, não sendo porém necessário verter para os estatutos toda a matéria da lei.

DECLARAÇÃO SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO PARA 2012

1 – As regras genéricas e fundamentais da política de remuneração são fixadas pela Assembleia Geral e aplicadas às situações concretas por uma Comissão de Vencimentos, eleita nos termos do art. 16º b) dos Estatutos, não havendo recurso nestas matérias a consultores externos.

2 – O desempenho dos órgãos de administração e fiscalização é apreciado pela Assembleia Geral.

3 – O estatuto remuneratório dos membros do órgão de administração é constituído por:

- a) Remuneração fixa mensal, paga em dobro nos meses de janeiro (subsídio de férias) e novembro (subsídio de Natal), diferenciada, por acréscimo, em relação ao Presidente do Conselho de Administração e equivalente no que respeita aos demais membros;
- b) Subsídio anual de montante fixo, pago no mês de abril, de montante que não excede 11% da remuneração fixa anual;
- c) Ajudas de custo, em caso de deslocação, pagas em condições idênticas às que são devidas aos membros do quadro de pessoal;
- d) Eventualmente, por uma gratificação especial a atribuir, em condições de distribuição e com critérios idênticos aos aplicados aos Diretores de primeira linha;
- e) Esta remuneração variável nunca pode exceder 20% da remuneração fixa anual;
- f) As remunerações referidas em a) e c) podem ser revistas anualmente nas mesmas condições em que forem revistas as remunerações do quadro de pessoal;
- g) No termo das suas funções têm os membros do órgão de administração direito a receber a remuneração mensal até ao dia do termo das funções, acrescida do que mais for devido, por aplicação analógica do regime em vigor para o contrato de trabalho;
- h) No caso de destituição sem justa causa têm os membros do órgão de administração direito a receber as remunerações mensais que lhes fossem devidas até ao termo do exercício das suas funções;
- i) Não são devidas remunerações pelo exercício de funções em participadas, quer pagas por estas, quer pela CEMG.

4 – A remuneração dos membros do órgão de fiscalização é constituída por uma remuneração mensal íliquida, paga 14 vezes, sendo a do Presidente superior às dos restantes membros, para além das senhas de presença. Aplica-se a esta remuneração o disposto na alínea f) do número antecedente. **(Texto corrigido em 23/03/2012).**

5 – Os restantes membros dos órgãos associativos: titulares da Mesa da Assembleia Geral e titulares do Conselho Geral, a que se refere a alínea b) do número 1 do artigo 20.º dos Estatutos, são remunerados, em senhas de presença, pelas reuniões em que participem.