



PARLAMENTO EUROPEU

2009 - 2014

Documento de sessão

A7-0208/2010

24.6.2010

RELATÓRIO

sobre a remuneração dos administradores de sociedades cotadas e as políticas de remuneração no sector dos serviços financeiros (2010/2009(INI))

Comissão dos Assuntos Económicos e Monetários

Relator: Saïd El Khadraoui

ÍNDICE

	Página
PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU	3
EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS.....	11
PARECER DA COMISSÃO DO EMPREGO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS.....	15
RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO	19

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU

sobre a remuneração dos administradores de sociedades cotadas e as políticas de remuneração no sector dos serviços financeiros (2010/2009(INI))

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta a Recomendação da Comissão de 30 de Abril de 2009 relativa às políticas de remuneração no sector dos serviços financeiros (C(2009) 3159),
- Tendo em conta a 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 (C(2009) 3177),
- Tendo em conta a proposta da Comissão de uma directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera as Directivas 2006/48/CE e 2006/49/CE no que diz respeito aos requisitos de fundos próprios para a carteira de negociação e as retitularizações, bem como à análise das políticas de remuneração pelas autoridades de supervisão (COM(2009)0362),
- Tendo em conta os princípios de práticas remuneratórias sólidas no sector financeiro, de 2 de Abril de 2009, elaborados pelo Fórum para a Estabilidade Financeira, e as respectivas normas de aplicação, de 25 de Setembro de 2009,
- Tendo em conta os princípios de alto nível sobre políticas de remuneração, de 20 de Abril de 2009, elaborados pelo Comité das Autoridades Europeias de Supervisão Bancária (CAESB),
- Tendo em conta o relatório do CAESB, de 11 de Junho de 2010, sobre a aplicação nacional dos seus princípios de alto nível relativos às políticas de remuneração,
- Tendo em conta a metodologia de avaliação relativa às normas e princípios em matéria de remunerações, de Janeiro de 2010, elaborada pelo Comité de Basileia de Supervisão Bancária,
- Tendo em conta o documento da OCDE, de Fevereiro de 2010, relativo ao governo das sociedades e à crise financeira – conclusões e boas práticas emergentes para reforçar a aplicação dos princípios,
- Tendo em conta a sua resolução de 18 de Maio de 2010 sobre questões deontológicas relacionadas com a gestão das empresas¹,
- Tendo em conta o Livro verde da Comissão, de 2 de Junho de 2010, sobre o governo das sociedades nas instituições financeiras e as políticas de remuneração (COM(2010)284),
- Tendo em conta o relatório da Comissão, de 2 de Junho de 2010, sobre a aplicação pelos

¹ Textos Aprovados, P7_TA(2010)0165.

Estados-Membros da UE da Recomendação 2009/385/CE da Comissão (Recomendação de 2009 relativa à remuneração dos administradores) que complementa as Recomendações 2004/913/CE e 2005/162/CE no que respeita ao regime de remuneração dos administradores de sociedades cotadas (COM(2010)285),

- Tendo em conta o relatório da Comissão, de 2 de Junho de 2010, sobre a aplicação pelos Estados-Membros da UE da Recomendação 2009/384/CE da Comissão relativa às políticas de remuneração no sector dos serviços financeiros (COM(2010)286),
 - Tendo em conta o artigo 48.º do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão dos Assuntos Económicos e Monetários e o parecer da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A7-0208/2010),
- A. Considerando que, no sector financeiro e em algumas sociedades cotadas, as políticas de remuneração de categorias de pessoal cuja actividade profissional tem um impacto material no perfil de risco da empresa têm encorajado transacções visando lucros a curto prazo, sendo desenvolvidos para este fim modelos de negócio crescentemente arriscados em detrimento de trabalhadores, aforradores e investidores e do crescimento sustentável em geral,
- B. Considerando que o Livro Verde da Comissão sobre o governo das sociedades nas instituições financeiras e as políticas de remuneração salienta que a falta de mecanismos de controlo eficazes contribuiu significativamente para a tomada excessiva de risco por parte das instituições financeiras, e que importa que o governo das sociedades tenha em consideração a estabilidade do sistema financeiro, a qual depende das acções de numerosos intervenientes,
- C. Considerando que as estruturas remuneratórias inapropriadas em algumas instituições financeiras, que incentivam uma tomada excessiva e imprudente de riscos, desempenharam um papel na acumulação de riscos que levou à crise financeira, económica e social actual, e são portanto uma preocupação fundamental para os responsáveis políticos e as entidades reguladoras,
- D. Considerando que as instituições financeiras devem ter em conta, enquanto parte da sua responsabilidade social como empresa, o ambiente social em que funcionam, bem como os interesses de todas as partes envolvidas, como os seus clientes, accionistas e trabalhadores, de maneira integrada,
- E. Considerando que foram lançadas numerosas iniciativas a nível global, europeu e nacional para abordar a questão das práticas remuneratórias problemáticas, e que um rumo coordenado a nível global é um factor essencial para garantir não só a igualdade nas condições de concorrência mas também a competitividade global da Europa e para promover uma concorrência equitativa e sustentável entre mercados,
- F. Considerando que os princípios de práticas remuneratórias sólidas elaborados pelo Fórum para a Estabilidade Financeira, os quais foram apoiados pelos líderes do G-20, expõem cinco elementos que caracterizam as práticas remuneratórias sólidas, e tendo em conta a importância de promover a implementação simultânea destes princípios,

- G. Considerando que os princípios acordados e as medidas já tomadas no que respeita à política de remuneração devem ser objecto de uma revisão permanente e, se necessário, adaptados a fim de criar condições uniformes à escala europeia e assegurar a competitividade global do sector financeiro europeu,
- H. Considerando que diversos estudos científicos, bem como a experiência prática, demonstraram que as recomendações não vinculativas têm um efeito limitado sobre as políticas remuneratórias, o que vem sublinhar a necessidade de introduzir um instrumento mais forte para garantir o respeito dos princípios,
- I. Considerando que o relatório da Comissão diz que, não obstante o impulso dado pela crise a uma reforma substancial no domínio das políticas de remuneração, só 16 Estados-Membros aplicaram total ou parcialmente a recomendação da Comissão,

Observações gerais

- 1. Acolhe positivamente as iniciativas da Comissão e do Fórum para a Estabilidade Financeira sobre as políticas remuneratórias no sector financeiro e nas sociedades cotadas em geral; entende, contudo, que a dimensão da empresa financeira e, por conseguinte, a contribuição da sua actividade para o risco sistémico deverão ser tidos em consideração, proporcionalmente, ao impor regulamentação adicional às instituições financeiras em matéria de política de remuneração e de requisitos de fundos próprios;
- 2. Toma nota das propostas do relatório sobre as directivas relativas aos requisitos de fundos próprios estabelecendo princípios vinculativos em matéria de políticas remuneratórias no sector financeiro;

Governança eficaz no domínio das remunerações

- 3. Salaria que as autoridades de supervisão deveriam decidir se uma instituição financeira ou uma sociedade cotada deverá ter uma comissão de remunerações; esta decisão deverá ser adequada à sua dimensão, organização interna e natureza, âmbito e complexidade das respectivas actividades; entende que nos casos em que a autoridade de supervisão o considere adequado, a política remuneratória deverá ser determinada pela comissão de remunerações, a qual deve ser independente e responsável perante os accionistas e as autoridades de supervisão e deverá trabalhar em estreita ligação com a comissão de riscos da empresa na avaliação dos incentivos gerados pelo sistema remuneratório;
- 4. Sublinha que a comissão de remunerações deve ter acesso aos contratos, devendo os contratos sujeitos ao exame desta comissão ser concebidos de forma a permitir sancionar actos de negligência grave através de deduções nos pagamentos. Existe negligência grave, em especial, sempre que o dever de diligência não for respeitado, caso em que a comissão de remunerações deve garantir que a dedução não seja de natureza meramente simbólica mas contribua substancialmente para pagar os danos causados. Além disso, importa que as instituições financeiras sejam levadas a utilizar um mecanismo de penalização, isto é, a devolução da remuneração relacionada com o desempenho na sequência da revelação de um mau desempenho;
- 5. Entende que o presidente e os membros com direito a voto da comissão de remunerações

devem ser membros do órgão de direcção que não desempenhem quaisquer funções executivas na instituição financeira ou na sociedade cotada em causa; entende que os administradores e os membros do conselho de administração deveriam evitar pertencer simultaneamente ao conselho de administração de outras sociedades sempre que possa ocorrer um eventual conflito de interesses;

6. Entende que, quando adequado, os accionistas deverão ter a possibilidade de contribuir para a determinação de políticas remuneratórias sustentáveis e que para este fim poderiam ter a possibilidade de expressar a sua opinião sobre as políticas remuneratórias por meio de uma votação não vinculativa na assembleia-geral da sociedade sobre o relatório relativo às remunerações;
7. Salaria que a remuneração dos administradores não executivos deverá consistir apenas numa componente fixa e não deverá incluir uma componente ligada ao desempenho ou baseada em acções;
8. Realça que os membros que intervêm no controlo dos riscos deverão ser independentes das unidades de negócio que controlam, possuir a autoridade adequada e ser remunerados independentemente do desempenho destas unidades de negócio;

Alinhamento eficaz entre a remuneração e a tomada prudente de riscos

9. Realça que a remuneração deverá ser ajustada de acordo com todos os tipos de risco, simétrica em relação aos resultados em termos de risco e sensível ao horizonte temporal dos riscos actuais e potenciais que tenham impacto sobre o desempenho global e a estabilidade da empresa;
10. Realça que os administradores não deveriam ser movidos por interesses financeiros pessoais na sua gestão das sociedades cotadas; considera que o interesse financeiro pessoal dos administradores ligado à remuneração variável entra amiúde em conflito com os interesses a longo prazo da sociedade, incluindo os interesses dos seus trabalhadores e outros interessados;
11. Entende que os sistemas de remuneração deverão ser proporcionados à dimensão, organização interna e complexidade das instituições financeiras e deverão reflectir a diversidade entre os diferentes sectores financeiros, tais como banca, seguros e gestão de fundos;
12. Salaria que as disposições relativas à gestão do risco operacional dos quadros superiores, dos tomadores de risco e das funções de controlo deveriam ser revistas e sujeitas a controlos minuciosos pela autoridade de supervisão; considera que estes procedimentos também deveriam ser aplicáveis ao pessoal cuja remuneração total, incluindo a contribuição para a pensão reforma, os coloque no mesmo escalão destas categorias de pessoal;
13. Considera que os níveis de remuneração variável deveriam ser baseados em critérios de desempenho predeterminados e mensuráveis, os quais deverão promover a sustentabilidade da sociedade a longo prazo;

14. Salienta que a remuneração relacionada com o desempenho deveria ligar o montante total a repartir em prémios com o desempenho global e a base de fundos próprios da empresa, ao passo que a remuneração individual dos trabalhadores relacionada com o desempenho deveria basear-se na avaliação combinada do seu desempenho individual, do desempenho da unidade de negócio em causa e dos resultados globais da instituição;
15. Considera que o interesse financeiro pessoal dos administradores ligado à parte variável da remuneração entra amiúde em conflito com os interesses a longo prazo da sociedade; salienta que a política de remuneração dos administradores e outros colaboradores responsáveis pela tomada de decisões arriscadas deverá ser compatível com um sistema de gestão de riscos equilibrado e a funcionar devidamente, e que importa estabelecer uma relação apropriada entre a parte fixa e a parte variável da remuneração; solicita urgentemente a introdução geral de medidas visando a redução, e inclusive a retirada, da parte variável da remuneração das categorias de pessoal cujo desempenho seja responsável pela deterioração dos resultados da respectiva sociedade;
16. Entende que, para determinar o nível da remuneração variável, convém ter em consideração não só medidas quantitativas mas também critérios de desempenho de carácter qualitativo e o discernimento humano;
17. Considera que importa que os planos remuneratórios não incluam prémios garantidos;
18. Entende, não só por razões de ética mas também no interesse da justiça social e da sustentabilidade económica, que a diferença entre a remuneração mais elevada e a remuneração mais baixa numa sociedade deveria ser razoável;
19. Salienta que as empresas deveriam estabelecer um procedimento interno, aprovado pela autoridade de supervisão, a fim de resolver os eventuais conflitos entre a unidade responsável pela gestão do risco e as unidades operacionais;
20. Realça a necessidade de alargar estes princípios à remuneração de todos os trabalhadores cujas actividades profissionais têm um efeito relevante no perfil de risco da sociedade em que trabalham, incluindo os quadros superiores, os tomadores de risco, as funções de controlo e o pessoal cuja remuneração total, incluindo a contribuição para a pensão de reforma, os coloque no mesmo escalão;
21. Salienta que o seguro de responsabilidade dos administradores e dos titulares dos órgãos sociais destinados a proteger os administradores, os titulares dos órgãos e os quadros superiores das sociedades contra qualquer acção judicial resultante de decisões ou acções arriscadas ou negligentes praticadas no âmbito da gestão da sua empresa não é conforme com uma gestão sustentável do risco no domínio das remunerações;

Estrutura equilibrada do pacote remuneratório

22. Salienta que deve haver um equilíbrio adequado entre a remuneração variável e a remuneração fixa;
23. Propõe que a remuneração variável seja paga apenas no caso de ser sustentável à luz da situação financeira e da base de fundos próprios da instituição e de ser justificada à luz do

desempenho a longo prazo da empresa; considera que, quanto às instituições financeiras, a autoridade de supervisão competente deveria ter o direito de limitar o montante global da remuneração variável a fim de reforçar os fundos próprios;

24. Salaria que uma parte substancial da componente variável da remuneração deveria ser diferida durante um período suficiente; a dimensão dessa parte e a duração do período de diferimento deveriam ser estabelecidas de acordo com o ciclo económico, a natureza da empresa, os seus riscos e as actividades do trabalhador em questão; o direito à remuneração pagável ao abrigo das disposições de diferimento não deverá ser adquirido mais rapidamente do que o montante que seja pagável em termos proporcionais; pelo menos 40% da componente variável da remuneração deverá ser diferida; se uma componente de remuneração variável for de valor particularmente elevado, pelo menos 60% do montante deverá ser pago em diferido, e o período de diferimento não deverá ser inferior a cinco anos;
25. Entende que uma parte substancial da remuneração variável deveria ser atribuída em instrumentos que não o dinheiro, tais como dívida subordinada, capital contingente, acções ou instrumentos com estas relacionados, desde que estes instrumentos produzam incentivos alinhados com a criação de valor a longo prazo e os horizontes temporais do risco;
26. Considera que as políticas de remuneração deveriam ser aplicáveis à remuneração total, incluindo pensões e vencimentos, a fim de evitar a "arbitragem de prémios"; entende ainda que os "prémios de pensão" deveriam ser atribuídos em instrumentos que não o dinheiro, tais como dívida subordinada, capital contingente, acções ou instrumentos com estas relacionados, a fim de alinhar os incentivos a longo prazo;
27. Propõe a fixação de um limite máximo às indemnizações por cessação de funções ("para-quedas dourados") nos casos de rescisão antecipada que seja equivalente a dois anos da componente fixa da remuneração dos administradores e a proibição de indemnizações por cessação de funções no caso de desempenho insuficiente ou de saída voluntária;
28. Solicita que a igualdade entre homens e mulheres seja tida em consideração na definição das políticas de remuneração;
29. Reitera a necessidade de sancionar todas as formas de discriminação nas sociedades, nomeadamente no que se refere à definição de políticas de remuneração, à progressão nas carreiras e ao processo de recrutamento dos administradores;

Supervisão eficaz e participação dos interessados

30. Entende que importa que as empresas divulguem informações claras, exaustivas e oportunas sobre as suas práticas remuneratórias, e que convém que as autoridades de supervisão tenham acesso a toda a informação necessária para avaliar o cumprimento dos princípios aplicáveis;
31. Solicita às empresas públicas, como às outras sociedades, uma total transparência sobre as suas políticas de remuneração e de prémios;

32. Solicita também a publicação de pormenores sobre as disposições das sociedades relativas a pensões e pensões complementares, incluindo os pormenores referentes às empresas públicas;
33. Convida a Comissão a reforçar as suas recomendações de 30 de Abril de 2009 sobre o alinhamento da estrutura da remuneração e dos riscos segundo as exigências dos princípios estabelecidos pelo Fórum para a Estabilidade Financeira e aprovados pelo G20 em Setembro de 2009;
34. Convida a Comissão a adoptar princípios vinculativos efectivos sobre as políticas remuneratórias no sector financeiro partindo das propostas para o sector bancário constantes do projecto de relatório sobre a directiva relativa aos requisitos de fundos próprios, e um regime de divulgação baseado num procedimento que obrigue a explicar a desconformidade no caso das sociedades cotadas que não respeitem estes princípios;
35. Insiste com as autoridades de supervisão do sector financeiro para que apliquem a metodologia de avaliação relativa às normas e princípios em matéria de remunerações proposta pelo Comité de Basileia de Supervisão Bancária em Janeiro de 2010;
36. Convida a Comissão e os Estados-Membros a promoverem uma estrutura internacional comum para a divulgação do número de pessoas que auferem remunerações a partir de um milhão de euros, incluindo os elementos principais constituídos por vencimento, prémios, compensação a longo prazo e contribuição para a pensão de reforma;
37. Convida a Comissão a ter em consideração o papel dos auditores, tanto internos quanto externos, como componentes para assegurar todo o espectro de uma governação eficaz das empresas;
38. Convida a Comissão a estudar um reforço do papel dos administradores não executivos, nomeadamente garantindo que as empresas proporcionem formação contínua e sistemas remuneratórios independentes que reflectam o papel independente dos administradores não executivos, bem como conferindo às autoridades de supervisão poderes para realizarem entrevistas das "pessoas aprovadas";
39. Convida a Comissão a clarificar nas suas propostas legislativas o papel das autoridades de supervisão na política remuneratória;
40. Salaria que a remuneração variável não deverá ser paga através de veículos ou de métodos que facilitem a evasão ao pagamento do imposto sobre o rendimento relativo a esta remuneração;
41. Solicita que seja garantido que, ao regulamentar a remuneração, os direitos fundamentais garantidos pelos Tratados não sejam afectados, em especial os direitos dos parceiros sociais a – de acordo com o direito e as práticas nacionais – celebrar e aplicar acordos colectivos;
42. Convida a Comissão a estabelecer um quadro de gestão de crises da UE a fim de evitar uma nova crise financeira, tendo em consideração as iniciativas tomadas pelos organismos internacionais, tais como o G20 e o FMI;

43. Solicita à Comissão que incentive os Estados-Membros a lembrar às sociedades cotadas e às sociedades de serviços financeiros a sua responsabilidade social, a sua imagem manchada e a necessidade de dar um bom exemplo no seio de uma sociedade internacional próspera;
44. Considera que a manutenção de actividades ou de sucursais em países não cooperantes é contrária aos interesses a longo prazo das sociedades em geral, e solicita que seja desenvolvida uma estratégia europeia de luta contra os paraísos fiscais a fim de aplicar as declarações feitas pelo G20 em Londres e Pittsburgh;
45. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho, à Comissão e às autoridades reguladoras da UE e nacionais.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A crise financeira e económica em que nos encontramos tem origem, entre outras causas, nos riscos excessivos assumidos por um conjunto muito diverso de empresas do sector financeiro. Os bancos de investimento, os bancos e os fundos com cobertura de risco participaram, todos eles, não só num processo de acumulação de riscos excessivos a nível das empresas individualmente consideradas, mas também, além disso, num processo de acumulação de risco sistémico a nível agregado.

As decisões de assumir estes riscos foram da responsabilidade dos conselhos de administração e dos directores-gerais destas empresas e dos seus trabalhadores. A sua motivação era simples:

- Quanto mais altos são os riscos assumidos por uma empresa, mais alta é provavelmente a rentabilidade.
- Quanto mais alta é a rentabilidade de uma empresa, mais altas são as remunerações pagas.

Contudo, o nível da remuneração global paga não variava significativamente de acordo com a diminuição dos lucros, como demonstrado pelo procurador-geral do Estado de Nova Iorque, Andrew Cuomo; efectivamente, para salvar as instituições, haveria sempre os contribuintes.

Consequentemente, os trabalhadores do sector financeiro auferem, sob a forma de prémios, as eventuais vantagens dos riscos excessivos a que expõem as empresas para as quais trabalham. As eventuais desvantagens, a nível pessoal, limitam-se ao seu despedimento, ou seja, são o equivalente a uma remuneração nula. As desvantagens recaem, sim, no interior e no exterior das empresas para as quais trabalham.

Para assegurar que uma crise como esta não se repita e fazer mudar esta forma ilógica de raciocínio, o relator está persuadido que é preciso reflectir sobre os sistemas de incentivos que são proporcionados aos trabalhadores individualmente considerados. Devem pois ser adoptadas medidas para diminuir os riscos assumidos e para remodelar o sistema de incentivos. Só assim seria possível reduzir para um nível aceitável os lucros das instituições financeiras e as remunerações pagas aos membros dos conselhos de administração e aos directores-gerais.

Desde o início da crise, foram lançadas diversas iniciativas nacionais, sob formas diferentes, para moderar algumas políticas remuneratórias e alguns excessos no pagamento de prémios (código de conduta, medidas fiscais, tectos salariais, reforço das regras no domínio da governação das sociedades, etc.). O relator acolhe positivamente estas iniciativas e considera-as úteis. Contudo, para evitar um rumo não coordenado e para haver igualdade nas condições de concorrência, o relator entende que é preciso lançar uma iniciativa europeia sobre a política remuneratória no sector financeiro e nas sociedades cotadas.

Por estas razões, impõe-se uma acção europeia coordenada no domínio da remuneração dos

administradores do sector financeiro e das sociedades cotadas.

Para enfrentar este desafio, o relator está persuadido que se torna necessário adoptar medidas a três níveis: há que impedir o próprio sector de assumir tantos riscos, há que limitar as vantagens dos trabalhadores e há que aumentar as suas desvantagens.

Assim, o relator acolhe positivamente as iniciativas propostas pelo G-20, pelo relatório Larosière e pela Comissão Europeia, e que constam das duas recomendações desta última (Recomendação da Comissão de 30 de Abril de 2009 relativa às políticas de remuneração no sector dos serviços financeiros (C(2009) 3159) e 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 (C(2009) 3177)), nas quais a Comissão Europeia exprime a sua opinião sobre a política remuneratória dos administradores das instituições financeiras e das sociedades cotadas em bolsa.

Quanto à estrutura da remuneração dos administradores, a recomendação convida os Estados-Membros:

- a submeter as indemnizações por cessação de funções ("pára-quedas dourados") a um limite (correspondente, no máximo, a dois anos da componente fixa da remuneração dos administradores) e a proibir as indemnizações por cessação de funções em caso de fracasso;
- a exigir um equilíbrio entre a remuneração fixa e a remuneração variável e a ligar a remuneração variável a critérios de desempenho pré-definidos e mensuráveis, a fim de reforçar a ligação entre o desempenho e a remuneração;
- a promover a sustentabilidade a longo prazo das sociedades através de um equilíbrio entre os critérios de desempenho a longo e a curto prazo tidos em consideração na remuneração dos administradores, do diferimento da remuneração variável e de um período mínimo do direito de subscrição para acções e opções sobre acções (pelo menos três anos); retenção de parte das acções até à cessação de funções;
- a permitir às sociedades recuperar as remunerações variáveis pagas com base em dados que se revelem manifestamente incorrectos.

Quanto ao processo de determinação da remuneração dos administradores, a recomendação convida os Estados-Membros:

- a alargar determinados requisitos de divulgação previstos na recomendação existente, a fim de permitir melhorar a supervisão das políticas remuneratórias por parte dos accionistas;
- a garantir que os accionistas, em especial os investidores institucionais, participem, se for caso disso, nas assembleias-gerais e exerçam ponderadamente os seus direitos de voto em relação à remuneração dos administradores;
- a prever que a remuneração dos administradores não executivos não inclua opções sobre acções, para evitar conflitos de interesses;

– a reforçar o papel e o funcionamento da comissão de remunerações através de novos princípios sobre:

- (i) a composição das comissões de remunerações;
- (ii) a obrigação de os membros da comissão de remunerações comparecerem na assembleia-geral na qual a política remuneratória é discutida, para prestarem esclarecimentos aos accionistas.
- (iii) a forma de evitar conflitos de interesses por parte dos consultores em matéria de remunerações.

Contudo, estas propostas são apenas um primeiro passo tímido. Na verdade, a prática demonstra que as recomendações têm um efeito bastante limitado sobre a política remuneratória no sector financeiro e nas empresas cotadas. Por isso, o relator está persuadido que, para uma mudança real, é preciso ir mais longe. O relator solicita à Comissão Europeia que, de acordo com o preconizado pelo relator sobre a directiva relativa aos requisitos de fundos próprios, estabeleça princípios vinculativos efectivos sobre as políticas remuneratórias no sector financeiro e um procedimento de divulgação das sociedades cotadas que não respeitem estes princípios; solicita ainda à Comissão Europeia que realize uma avaliação de impacto ou um estudo sobre a viabilidade de lançar um imposto europeu sobre os prémios, assim como um imposto europeu sobre a banca.

Para este efeito, o ponto central são os princípios elaborados pelo Fórum para a Estabilidade Financeira: uma governação eficaz no domínio das remunerações e um alinhamento efectivo entre as remunerações e uma atitude prudente face aos riscos; uma estrutura equilibrada do pacote remuneratório; e, finalmente, uma supervisão eficaz e a intervenção das partes interessadas.

Para o pacote remuneratório ser sujeito a uma governação real, há que prestar mais atenção à composição da comissão de remunerações e atribuir a esta comissão um papel mais efectivo na determinação da política remuneratória e na sua proposição à autoridade de supervisão. Este trabalho deverá ser feito em estreita colaboração com os responsáveis pela gestão dos riscos e após ouvido o parecer dos accionistas. Na opinião do relator, deverá resultar claro que os administradores não executivos auferem apenas uma remuneração fixa.

O relator entende ainda que se impõe sujeitar o regime dos riscos operacionais à aprovação prévia e à supervisão por parte de uma entidade reguladora independente com poder efectivo. Além disso, o relator apoia inteiramente a linha seguida no projecto de relatório sobre a proposta da directiva relativa aos requisitos de fundos próprios, segundo a qual os requisitos de fundos próprios devem aumentar nos casos em que os riscos assumidos são mais elevados. Importa ter em consideração elementos de carácter qualitativo na determinação do nível da remuneração variável; o relator propõe portanto ter em consideração, como um critério essencial, o "valor acrescentado social do desempenho das sociedades", assim como, se for caso disso, os critérios de "sustentabilidade"; atendendo à sua sensibilidade aos riscos, convém determinar o montante da remuneração variável em função da realização dos objectivos a longo prazo, os quais deverão ser claramente definidos de antemão; o relator entende ainda que importa aplicar todos estes princípios à remuneração de todos aqueles cujas actividades profissionais têm um efeito relevante no perfil de risco da sociedade em que

trabalham.

Em conformidade com estes princípios e para limitar as vantagens dos trabalhadores, o relator entende que importa impor um tecto aos prémios, designadamente não permitindo que os prémios individuais representem mais de 50% da respectiva remuneração anual total.

O relator salienta o facto de os períodos de realização dos lucros e das perdas serem diferentes, e que convém diferir em conformidade os pagamentos das remunerações variáveis durante um período suficiente; importa estabelecer a dimensão da parte diferida e a duração do período de diferimento em função do ciclo económico, da natureza da empresa, dos seus riscos e das actividades do trabalhador em questão. O relator é favorável ao pagamento de pelo menos 50% da remuneração variável sob a forma de opções sobre acções, desde que estes instrumentos produzam incentivos alinhados com a criação de valor a longo prazo e os horizontes temporais dos riscos, enquanto que convém sujeitar a atribuição de acções ou de instrumentos com estas relacionados a uma política adequada de retenção das acções.

O relator está ainda persuadido da necessidade de aumentar o imposto sobre as instituições financeiras cujos administradores auferiram um pacote remuneratório acima de determinado nível; convida pois a Comissão Europeia a examinar esta sugestão; convida além disso a Comissão Europeia a impor às instituições financeiras uma taxa financeira destinada a alimentar uma espécie de fundo segurador, para evitar uma nova crise financeira.

A fim de aumentar a transparência da política remuneratória no sector financeiro e nas sociedades cotadas, o relator está persuadido da necessidade de um relatório anual efectivo sobre remunerações. Neste relatório, importa que as empresas divulguem informações claras, exaustivas e oportunas sobre as suas práticas remuneratórias, para facilitar a intervenção construtiva de todas as partes interessadas, e convém que as autoridades de supervisão tenham acesso a toda a informação necessária para avaliar a conformidade das práticas com os princípios.

2.6.2010

PARECER DA COMISSÃO DO EMPREGO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS

dirigido à Comissão dos Assuntos Económicos e Monetários

sobre a remuneração dos administradores de sociedades cotadas e as políticas de remuneração no sector dos serviços financeiros
(2010/2009(INI))

Relator de parecer: Ole Christensen

SUGESTÕES

A Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais insta a Comissão dos Assuntos Económicos e Monetários, competente quanto à matéria de fundo, a incorporar as seguintes sugestões na proposta de resolução que aprovar:

- A. Considerando que, no sector financeiro e em algumas sociedades cotadas, as políticas de remuneração de categorias de pessoal cuja actividade profissional tem um impacto material no perfil de risco da empresa têm encorajado transacções visando lucros a curto prazo, sendo desenvolvidos para este fim modelos de negócio crescentemente arriscados em detrimento de trabalhadores, aforradores e investidores e do crescimento sustentável em geral,
 - B. Considerando que a Comissão apresentou em 30 de Abril de 2009 recomendações relativas às políticas de remuneração no sector dos serviços financeiros e nas sociedades cotadas, e que o Conselho e o Parlamento procedem presentemente à alteração das directivas relativas aos requisitos de fundos próprios de modo a incorporar, entre outros pontos, a supervisão financeira da política de remuneração,
 - C. Considerando que os princípios acordados e as medidas já tomadas no que respeita à política de remuneração devem ser objecto de uma revisão permanente e, se necessário, adaptados a fim de criar condições uniformes à escala europeia e assegurar a competitividade global do sector financeiro europeu,
1. Convida a Comissão a reforçar as suas recomendações de 30 de Abril de 2009 sobre o alinhamento da estrutura da remuneração e dos riscos segundo as exigências dos princípios estabelecidos pelo Fórum para a Estabilidade Financeira e que o G20 aprovou

em Setembro de 2009;

2. Insiste com as autoridades de supervisão do sector financeiro para que apliquem a metodologia de avaliação relativa às normas e princípios em matéria de remunerações proposta pelo Comité de Basileia de Supervisão Bancária em Janeiro de 2010;
3. Considera que o interesse financeiro pessoal dos administradores ligado à parte variável da remuneração entra amiúde em conflito com os interesses a longo prazo da sociedade; salienta que a política de remuneração dos administradores e outros colaboradores responsáveis pela tomada de decisões arriscadas deverá ser compatível com um sistema de gestão de riscos equilibrado e a funcionar devidamente, e que importa estabelecer uma relação apropriada entre a parte fixa e a parte variável da remuneração; solicita urgentemente a introdução geral de medidas visando a redução, e inclusive retirada, da parte variável da remuneração das categorias de pessoal cujo desempenho seja responsável pela deterioração dos resultados da respectiva sociedade;
4. Propõe a inclusão de objectivos no domínio da responsabilidade social das empresas nos critérios a longo prazo justificativos do pagamento da remuneração variável diferida; salienta que a remuneração variável deverá ser calculada segundo critérios mensuráveis previamente estabelecidos adequados a assegurar a sustentabilidade da política da sociedade; insiste em que esta remuneração deve ser exclusivamente determinada pelo desempenho a longo prazo – incluindo os aspectos sociais e ambientais do desempenho – da sociedade em causa; solicita igualmente que o pagamento de uma parcela elevada da remuneração variável seja diferido de vários anos a fim de garantir que os riscos a longo prazo também sejam tidos em consideração;
5. Considera que a manutenção de actividades ou de sucursais em países não cooperantes é contrária aos interesses a longo prazo das sociedades em geral, e solicita que seja desenvolvida uma estratégia europeia de luta contra os paraísos fiscais a fim de aplicar as declarações feitas pelo G20 em Londres e Pittsburgh;
6. Entende, não só por razões de ética mas também no interesse da justiça social e da sustentabilidade económica, que a diferença entre a remuneração mais elevada e a remuneração mais baixa numa sociedade deve ser razoável;
7. Solicita um quadro específico relativo à atribuição de prémios no final do contrato; apoia, em conformidade com as recomendações da Comissão de 30 de Abril de 2009, a imposição de um limite máximo às subvenções auferidas no final do contrato pelos administradores da sociedade, e inclusive a proibição do pagamento destas subvenções nos casos em que o contrato seja rescindido com base no desempenho insuficiente da sociedade;
8. Solicita uma total transparência, tanto a nível nacional como internacional, perante accionistas, trabalhadores e terceiros, quanto às políticas de remuneração dos administradores, e insiste com a Comissão para que considere as possibilidades de uniformizar essa divulgação regular;
9. Solicita às empresas públicas, como às outras sociedades, uma total transparência sobre as suas políticas de remuneração e de prémios;

10. Solicita também a publicação de pormenores sobre as disposições das sociedades relativas a pensões e pensões complementares, incluindo os pormenores referentes às empresas públicas;
11. Solicita que a definição das políticas de remuneração tenha em conta a igualdade entre homens e mulheres;
12. Solicita uma proibição da utilização das opções de compra de acções ou de instrumentos semelhantes como componentes variáveis da remuneração; considera que os planos de opção de compra de acções não são um instrumento de remuneração apropriado, na medida em que as opções de compra de acções só dão uma bonificação e não uma penalização em caso resultados negativos; entende ainda que toda a remuneração deverá estar sujeita a um princípio de bonificação e de penalização assente em regras simétricas;
13. Considera que uma remuneração variável que se baseie no valor das acções não constitui uma forma apropriada de incentivo já que as cotações das acções são particularmente voláteis e que existe o risco de encorajar estratégias financeiras a curto prazo;
14. Solicita o estabelecimento nas sociedades com uma dimensão significativa de comissões de remunerações internas e independentes, as quais deverão cooperar com os conselhos de empresa e cujos pareceres deverão ser publicados;
15. Solicita à Comissão que incentive os Estados-Membros a lembrar às sociedades cotadas e às sociedades de serviços financeiros a sua responsabilidade social, a sua imagem manchada e a necessidade de dar um bom exemplo no seio de uma sociedade internacional próspera;
16. Realça a necessidade de sancionar todas as formas de discriminação nas sociedades, nomeadamente no que se refere à definição de políticas de remuneração, à progressão nas carreiras e ao processo de recrutamento dos administradores;
17. Solicita que se garanta que a regulamentação da remuneração não ocorra em detrimento do direito que assiste a empregadores e trabalhadores de participar em negociações colectivas.

RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO

Data de aprovação	2.6.2010
Resultado da votação final	+ : 44 - : 3 0 : 0
Deputados presentes no momento da votação final	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennahmias, Mara Bizzotto, Milan Cabrnach, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Frédéric Daerden, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Frank Engel, Sari Essayah, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Liisa Jaakonsaari, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Georges Bach, Françoise Castex, Jürgen Creutzmann, Marielle Gallo, Joe Higgins, Franz Obermayr, Evelyn Regner, Birgit Sippel, Emilie Turunen, Cecilia Wikström
Suplente(s) (nº 2 do art. 187º) presente(s) no momento da votação final	Rosa Estaràs Ferragut, Oldřich Vlasák

RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO

Data de aprovação	22.6.2010
Resultado da votação final	+ : 40 - : 2 0 : 3
Deputados presentes no momento da votação final	Burkhard Balz, Slavi Binev, Godfrey Bloom, Sharon Bowles, Pascal Canfin, Nikolaos Chountis, George Sabin Cutaş, Rachida Dati, Leonardo Domenici, Diogo Feio, Elisa Ferreira, Vicky Ford, José Manuel García-Margallo y Marfil, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Enikő Győri, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Hans-Peter Martin, Arlene McCarthy, Íñigo Méndez de Vigo, Sławomir Witold Nitras, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Edward Scicluna, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Ramon Tremosa i Balcells, Corien Wortmann-Kool
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Elena Băsescu, David Casa, Saïd El Khadraoui, Sari Essayah, Carl Haglund, Iliana Ivanova, Syed Kamall, Philippe Lamberts, Olle Ludvigsson