



AVISO n.º [...] /2017

Política de Remuneração das Instituições Financeiras

O presente Aviso tem por objeto a regulação das políticas de remuneração a adotar pelas instituições financeiras sujeitas à supervisão do Banco de Cabo Verde.

Ao abrigo do artigo 24.º, alínea *h)* da Lei de Bases do Sistema Financeiro, *i.e.* a Lei n.º 61/VIII/2014, de 23 de abril, a adoção por parte das instituições financeiras de uma política de remuneração que se coadune com uma gestão sã e prudente dos riscos e com os objetivos de longo prazo das mesmas é requisito necessário da sua autorização e funcionamento. O conteúdo desta norma encontra-se reforçado através do artigo 4.º, número 1, alínea *h)* da Lei n.º 62/VIII/2014, de 23 de abril, Lei das Atividades e das Instituições Financeiras (LAIF).

A outro tempo, o artigo 32.º, número 2, alínea *c)* da LAIF, enquadra a adoção das políticas acima mencionadas enquanto mecanismo e/ ou procedimento de bom governo societário.

Por último, a importância desta matéria justifica a atribuição ao Banco de Cabo Verde, *ex vi* do artigo 95.º, número 2, alínea *g)* da LAIF, do poder sancionatório e de direção necessários à imposição de limites à remuneração variável, mormente quando esta não for consentânea com a manutenção de uma base sólida de fundos próprios.

No presente Aviso são tratados os aspetos essenciais ligados ao processo decisório de aprovação da política remuneratória, ao seu conteúdo e à respetiva divulgação. Cuida-se de estabelecer a obrigatoriedade de Comissão de Remunerações para as instituições financeiras significativas em termos de dimensão, de organização interna e da natureza, âmbito e complexidade das respetivas atividades. Além disso, define-se o conteúdo mínimo da política de remuneração e fixam-se as regras mínimas atinentes à remuneração variável. A política remuneratória deve, por fim, ser divulgada através da internet.



Assim, o Banco de Cabo Verde, no uso da competência que lhe é conferida pelo artigo 42.º, número 1, alínea c) da sua Lei Orgânica, determina o seguinte:

Artigo 1.º

Política de remuneração

1. As instituições financeiras definem a política de remuneração aplicável, incluindo os benefícios discricionários de pensão, da empresa-mãe, das filiais e de todas as instituições que compõem o grupo financeiro.
2. A política de remuneração abrange as seguintes categorias de colaboradores:
 - a) Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
 - b) A direção de topo;
 - c) Os responsáveis pela gestão de riscos;
 - d) Os responsáveis pelas funções de controlo;
 - e) Os colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias referidas nas alíneas anteriores desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da instituição financeira.
3. A política de remuneração das instituições financeiras deve respeitar, de forma adequada à sua dimensão e organização interna e, bem assim, à natureza, ao âmbito e à complexidade das suas atividades, os seguintes requisitos:
 - a) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente e não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela instituição financeira;
 - b) Ser compatível com a estratégia empresarial da instituição financeira, os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo e incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses;
 - c) Prever a independência dos colaboradores que exercem funções de controlo e de gestão de risco em relação às unidades de estrutura que controlam, atribuindo-lhes os poderes adequados e uma remuneração em função da realização dos objetivos associados às suas funções;

- d) Estabelecer que a remuneração dos colaboradores que desempenham funções de gestão do risco e controlo é fiscalizada diretamente pela comissão de remunerações ou, na falta deste, pelo órgão de fiscalização;
 - e) Distinguir de forma clara os critérios para a fixação da componente fixa da remuneração, fundamentados principalmente na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções do colaborador, e os critérios para a componente variável da remuneração, fundamentados no desempenho sustentável e adaptado ao risco da instituição financeira, bem como no cumprimento das funções do colaborador para além do exigido.
- 4. O órgão de administração ou a comissão de remunerações, se existente, submete anualmente à aprovação da Assembleia Geral a política de remuneração respeitante aos colaboradores referidos na alínea *a)* do n.º 2.
 - 5. O órgão de administração aprova e revê periodicamente a política de remuneração respeitante aos colaboradores referidos nas alíneas *b)* a *e)* do n.º 2.
 - 6. A implementação da política de remuneração deve ser sujeita a uma análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, a realizar pela comissão de remunerações, se existente, pelos membros não executivos do órgão de administração ou pelos membros do órgão de fiscalização, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo órgão societário competente.

Artigo 2.º

Componente variável da remuneração

- 1. Na definição da componente variável da remuneração dos colaboradores referidos no n.º 2 do artigo anterior, as instituições financeiras devem assegurar que aquela componente não limita a capacidade da instituição financeira para reforçar a sua base de fundos próprios e que na sua concessão são tidos em consideração todos os tipos de riscos, atuais e futuros.
- 2. Para efeitos do disposto no número anterior, a atribuição da remuneração variável deve ter em conta, dentre outros, os seguintes critérios:

- a) A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efetuar-se através da combinação da avaliação do desempenho do colaborador, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira, e do desempenho da unidade de estrutura daquele com os resultados globais da instituição financeira;
 - b) A avaliação deve processar-se num quadro plurianual, assegurando que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes de remuneração dele dependentes seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração o ciclo económico subjacente da instituição financeira e os seus riscos de negócio;
 - c) A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários à instituição financeira.
3. A componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve constituir um direito adquirido ou ser paga se for sustentável à luz da situação financeira da instituição financeira e fundamentada à luz do desempenho da mesma, da unidade de estrutura em causa e do colaborador em questão.
 4. Sem prejuízo da legislação civil e laboral aplicável, a componente variável da remuneração deve ser alterada nos termos dos números seguintes caso o desempenho da instituição financeira regrida ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração atual como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído.
 5. A totalidade da componente variável da remuneração deve estar sujeita a mecanismos de redução ("*malus*") e reversão ("*clawback*"), devendo a instituição financeira definir critérios específicos para a sua aplicação, assegurando que são, em especial, consideradas as situações em que o colaborador:
 - a) Participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a instituição financeira;
 - b) Deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade.
 6. Para efeitos do disposto no número anterior:

- a) Mecanismo de redução, é o regime através do qual a instituição poderá reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável que haja sido objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido;
 - b) Mecanismo de reversão, é o regime através do qual a instituição retém o montante da remuneração variável e cujo pagamento já constitui um direito adquirido.
- 7. Os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções do colaborador devem refletir o desempenho verificado ao longo do exercício de funções, de forma a não incentivar comportamentos desadequados.
 - 8. A remuneração visando a compensação de novos colaboradores por cessação do exercício de funções anteriores deve ter em consideração os interesses de longo prazo da instituição financeira, incluindo a aplicação das regras relativas ao desempenho, indisponibilidade mediante retenção pela instituição financeira, diferimento e reversão.
 - 9. Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de atividade e caso exista uma base de capital sólida e forte na instituição financeira.
 - 10. A política relativa aos benefícios discricionários de pensão deve ser compatível com a estratégia empresarial, os objetivos, os valores e os interesses de longo prazo da instituição financeira, regendo-se pelo seguinte:
 - a) Caso a cessação da atividade do colaborador ocorra antes da reforma, os benefícios discricionários de pensão de que seja titular são mantidos pela instituição financeira por um período de cinco anos, findo o qual constitui um direito adquirido do colaborador à receção do respetivo pagamento pela instituição financeira;
 - b) Quando o colaborador atinja a situação de reforma, os benefícios discricionários de pensão de que seja titular e cujo direito ao respetivo pagamento já tenha sido adquirido são retidos pela instituição financeira por um período de cinco anos, findo o qual são entregues ao colaborador.
 - 11. As regras decorrentes do presente artigo não podem ser afastadas, designadamente através da utilização por parte dos colaboradores de qualquer mecanismo de cobertura de risco tendente a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de

remuneração ou através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

Artigo 3.º

Rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração

1. As instituições financeiras devem estabelecer rácios apropriados entre as componentes fixa e variável da remuneração total dos colaboradores referidos no n.º 2 do artigo 1.º, representando a componente fixa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma.
2. Sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4, a componente variável da remuneração não pode exceder o valor da componente fixa da remuneração para cada colaborador.
3. As instituições financeiras podem aprovar um nível máximo mais elevado para a componente variável da remuneração total do que o estabelecido no número anterior, desde que a componente variável da remuneração não fique a exceder o dobro da componente fixa da remuneração de cada colaborador.
4. A aprovação de um rácio mais elevado, nos termos do número anterior, obedece ao seguinte procedimento:
 - a) A instituição financeira apresenta à Assembleia Geral, na data da convocatória, uma proposta pormenorizada relativa à aprovação de um nível máximo mais elevado da componente variável da remuneração, que indique o rácio máximo proposto, os fundamentos e o âmbito da proposta, incluindo o número de colaboradores afetados, as suas funções e a demonstração de que o rácio proposto é compatível com as obrigações da instituição financeira, em especial, para efeitos de manutenção de uma base sólida de fundos próprios;
 - b) A Assembleia Geral delibera sobre a proposta apresentada nos termos da alínea anterior por maioria de dois terços dos votos emitidos, desde que estejam presentes ou representados acionistas titulares de metade das ações representativas do capital social

ou, caso tal não se verifique, por maioria de três quartos dos votos dos acionistas presentes ou representados;

- c) Os colaboradores diretamente afetados pelos níveis máximos mais elevados da componente variável da remuneração não são autorizados a exercer direta ou indiretamente quaisquer direitos de voto enquanto acionistas.
5. A instituição financeira informa o Banco de Cabo Verde, de imediato, da proposta apresentada aos acionistas e da deliberação que haja sido adotada, devendo o Banco de Cabo Verde utilizar as informações recebidas quanto à deliberação adotada para aferir as respetivas práticas na presente matéria.

Artigo 4.º

Diferimento da componente variável da remuneração

1. As instituições financeiras devem proceder ao diferimento do valor da componente variável que excede o valor da componente fixa da remuneração, devendo a duração do período de diferimento ser fixada em função do ciclo económico, da natureza da atividade da instituição financeira, dos seus riscos e da atividade do colaborador em questão, devendo ser respeitado o seguinte:
 - a) O montante da componente variável que excede a componente fixa da remuneração deve ser diferido durante um período mínimo de um a três anos;
 - b) O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento deve ser atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.

Artigo 5.º

Comunicação e divulgação da política de remuneração

1. As instituições financeiras comunicam ao Banco de Cabo Verde o número de colaboradores que auferem rendimentos anuais iguais ou superiores a:
 - a) Os membros dos órgãos de administração:
 - i. Executivos: 7.000.000,00 escudos cabo-verdianos;
 - ii. Não-Executivos: 2.100.000,00 escudos cabo-verdianos;
 - b) Os membros dos órgãos de fiscalização: 600.000,00 escudos cabo-verdianos;

- c) A direção de topo: 3.500.000, 00 escudos cabo-verdianos;
 - d) Os responsáveis pela gestão de riscos:
 - i. Direção: 3.640.000,00 escudos cabo-verdianos;
 - ii. Coordenação: 2.660.000,00 escudos cabo-verdianos;
 - e) Os responsáveis pelas funções de controlo:
 - i. Direção: 3.080.000,00 escudos cabo-verdianos;
 - ii. Coordenação: 2.660.000,00 escudos cabo-verdianos;
 - f) Os colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias referidas nas alíneas anteriores desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da instituição financeira.
2. A comunicação deve incluir as responsabilidades profissionais inerentes, a área de negócios envolvida, as principais componentes da remuneração fixa e variável e, ainda, contribuições para os benefícios discricionários de pensão.

Artigo 6.º

Comissão de Remunerações

1. A Assembleia Geral das instituições financeiras significativas em termos de dimensão, de organização interna e da natureza, âmbito e complexidade das respetivas atividades deve designar uma comissão de remunerações, composta por membros do órgão de administração que não desempenhem funções executivas ou por membros do órgão de fiscalização.
2. Compete à comissão de remunerações formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez.
3. A comissão de remunerações é responsável pela adoção das decisões relativas à remuneração e à fixação das prestações remuneratórias devidas a cada dirigente.
4. No âmbito da sua atividade, a comissão de remunerações deve observar os interesses de longo prazo dos acionistas, dos investidores e de outros interessados na instituição financeira, bem como o interesse público.



Artigo 7.º

Dever de divulgação no sítio na Internet

As instituições financeiras divulgam a sua política de remunerações no seu sítio na Internet, e devem fazer constar da mesma a informação que demonstre o cumprimento das normas previstas nos artigos anteriores.

Artigo 8.º

Entrada em vigor

Este Aviso entra em vigor no dia 01 de janeiro de 2018.

Gabinete do Governador do Banco de Cabo Verde, na Praia, [...] de [...] de 2017.