

# Newsletter

Área de Prática - Comercial e Societário / Commercial and Corporate Practice Area

Maio 2009 / May 2009

## Sumário / Summary

A Comissão Europeia publicou uma Recomendação no dia 5 de Maio, instando os Estados Membros a que adoptem, até o dia 31 de Dezembro de 2009, um conjunto de medidas tendo em vista regular as remunerações de Administradores de Sociedades Cotadas. A Recomendação surge como complemento das Recomendações 2004/913/CE e 2005/162/CE de 14 de Dezembro de 2004 e 15 de Fevereiro de 2005 respectivamente, igualmente versando sobre esta matéria.

A Recomendação ora publicada visa promover a sustentabilidade a longo prazo das sociedades cotadas, através de um conjunto de mecanismos de onde se destacam a utilização do desempenho dos Administradores no exercício das suas funções como primeiro critério determinante para a definição das remunerações e demais benefícios que lhes são atribuídos, bem como a criação de um conjunto de regras que deverão ser aplicadas pelas comissões de remuneração das sociedades.

A Comissão começa por definir dois novos conceitos, com particular importância nesta matéria, a saber:

- i) «Componentes variáveis da remuneração»: componentes dos direitos de remuneração dos administradores concedidas com base em critérios de desempenho, incluindo prémios; e
- ii) «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.

A Recomendação surge estruturada sob os seguintes 2 vectores, a saber: (i) Política de Remuneração e (ii) Comissão de Remuneração.

### I. Política de Remuneração

São fixadas as várias limitações para a determinação da componente variável da remuneração, nomeadamente através da sujeição da mesma a critérios de desempenho pré-definidos e mensuráveis.

Recomenda-se a imposição de limites à atribuição da componente variável da remuneração, como sendo:

- i) o respectivo pagamento ficar dependente do decurso de um lapso de tempo mínimo; e
- ii) a possibilidade da sociedade recuperar os montantes pagos com base em dados que se revelarem subsequentemente manifestamente incorrectos.

Ainda no âmbito da Remuneração variável, nos casos em que a mesma for efectuada tendo por base a entrega de acções, ou exercício de opções sobre as mesmas, determina-se que:

- i) as acções só deverão ser transferidas 3 anos após a sua concessão;



Azevedo Neves,  
Benjamim Mendes,  
Bessa Monteiro,  
Carvalho & Associados  
Sociedade de Advogados RL

The European Commission published a recommendation in 5 May, urging Member States to adopt, until 31 December 2009, a set of measures in order to regulate the remunerations of directors of listed companies. The Recommendation is a complement of the Recommendation s 2004/913/CE and 2005/162/CE of 14 December 2004 and 15 February 2005 respectively, both regarding the same issue.

The published recommendation aims to promote the long term sustainability of the listed companies, through a set of mechanisms with particular emphasis on the performance of the directors in the exercise of their duties as the first criterion for the definition of the remunerations and additional benefits attributed to them, as well as the creation of a set of rules that will have to be applied by the remuneration commissions of the companies.

The Commission starts by defining two new concepts, with relevance in this matter, which are:

- i) "Variable components of remuneration" means components of directors' remuneration entitlement which are awarded on the basis of performance criteria, including bonuses; and
- ii) "Termination payments" means any payment linked to early termination of contracts for executive or managing directors, including payments related to the duration of a notice period or a non-competition clause included in the contract.

The recommendation is structured under 2 vectors, which are: (i) Remuneration Policy and (II) Remuneration Committee.

### I. Remuneration Policy

The recommendation advises the implementation of several limitations for the determination of the variable component of the remuneration, namely through the use of a predefined and measurable criterion of performance.

It is advised to enforce limits to the attribution of the variable component of the remuneration, namely:

- i) the payment should be deferred for a minimum period of time; and
- ii) the companies shall be allowed to reclaim variable pay paid on the basis of data which subsequently proves to be manifestly misstated.

Furthermore, in the cases where the variable remuneration is paid through the delivery of shares, or share options, it is advised that:

- i) Shares should not vest for at least three years after their award;
- ii) Share options or any other right to acquire shares should not be exercisable for at least three years after their award;

(Cont.)

- ii) o prazo de 3 anos também será aplicável para o exercício das opções sobre acções bem como de qualquer outro direito de aquisição;
- iii) A transferência de acções ou de qualquer outro direito de aquisição de acções ou remuneração com base em variação dos preços de acções são sujeitos a critérios de desempenho pré-definidos e mensuráveis;
- iv) a obrigação dos administradores conservarem parte das acções de que beneficiaram até ao final do seu mandato para acautelar uma eventual necessidade de financiar os custos de aquisição; e
- v) a proibição de atribuição de opções sobre acções a administradores não executivos.

Revestem-se de especial importância as directrizes sobre a informação e transparência das políticas de remuneração dos administradores. A informação sobre esta matéria deverá ser detalhada e completa, de modo a tornar possível aos accionistas e ao mercado uma fácil compreensão de todos os critérios vigentes para a determinação da remuneração, bem como a relação destes critérios e a situação e desempenho da sociedade.

Finalmente, encorajam-se os accionistas a tomar parte activa no processo de tomada de decisão da respectiva sociedade, mormente através da participação nas assembleias gerais, fazendo uso do seu direito de voto nas deliberações sobre a determinação das remunerações dos administradores.

## II. Comissão de Remuneração

No atinente à Comissão de Remuneração é recomendado que pelo menos um dos seus membros possua conhecimentos e experiência necessários para o exercício das funções que lhe são incumbidas, mormente no domínio da política de remuneração.

Estas comissões terão igualmente como atribuição a reavaliação periódica da política de remuneração, funcionando como salvaguarda do cumprimento das normas estabelecidas.

É ainda recomendado que o funcionamento da Comissão de Remuneração se pautar por um conjunto de regras que visam salvaguardar, por um lado, um controlo efectivo do cumprimento das normas estabelecidas e, por outro, assegurar a independência e integridade da mesma, nomeadamente através das seguintes obrigações:

- i) Manter os accionistas sempre informados sobre o exercício das funções da Comissão de Remuneração, estando presentes na Assembleia Geral Anual;
- ii) Assegurar que a remuneração dos Administradores seja proporcional à remuneração dos outros Administradores e outros funcionários da sociedade; e,
- iii) Impedir que caso exista um consultor para estas matérias este aconselhe em simultâneo os recursos humanos da empresa e os seus Administradores.

## Newsletter



- iii) The vesting of shares or any another right of acquisition of shares or remuneration on the basis of variation of the prices of shares are subject to predefined and measurable criteria of performance;
- iv) the obligation of the directors to retain a number of shares that they had benefited until the end of their mandate subject to the need to finance any costs related to acquisition of the shares;
- v) the prohibition of attribution of share options to non executive directors.

The guidelines on the information and transparency of the remuneration policy of the directors are of particular importance. The information on this issue will have to be detailed and complete, in order to allow the shareholders and the market an easy understanding of all the effective criteria for the determination of the remuneration, as well as the relation of these criteria and the situation and performance of the company.

Finally, the shareholders are encouraged to have an active role in the process of their company's decision making process, mainly through the participation in the general meetings, making use of its right to vote in the deliberations regarding the determination of the remunerations of the directors.

## II. Remuneration Committee

In what concerns the Remuneration Committee it is recommended that at least one of its members has the necessary knowledge and experience for the exercise of those functions, namely in what the remuneration politics is concerned.

These committees will have also as attribution the periodic reevaluation of the remuneration politics, working as safeguards of the fulfillment of the established norms.

Additionally, it is recommended that the functioning of the Remuneration Committee if governed by a set of rules that aim to ensure not only an effective control of the compliance with the agreed norms but also to assure the independence and integrity of the Committee, namely through the compliance with the following obligations:

- i) To keep the shareholders always informed on the exercise of the functions of the Remuneration Committee, being present in the Annual General meeting;
- II) To assure that the remuneration of the Directors is proportional to the remuneration of the other Directors and other employees of the company; and
- III) To prevent that a consultant for these issues may simultaneously advise the human resources of the Company and its directors.

(Cont.)

## Newsletter



Finalmente, a recomendação vem determinar que a declaração sobre as remunerações que as sociedades disponibilizarão, deverá incluir necessariamente o seguinte:

- Explicação sobre como a escolha dos critérios de desempenho contribui para os interesses a longo prazo da sociedade;
- Explicação dos métodos aplicados para determinar se os critérios de desempenho foram cumpridos;
- Informação suficiente sobre os períodos de adiamento no que se refere às componentes variáveis da remuneração;
- Informação suficiente sobre a política de indemnizações em caso de destituição;
- Informação suficiente sobre os períodos do direito de subscrição no referente à remuneração com base em ações;
- Informação suficiente sobre a política em matéria de conservação de ações após a sua subscrição;
- 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.

Finally, the recommendation advises that the remunerations declaration that will be made available by the Company, shall include the following information:

- an explanation how the choice of performance criteria contributes to the long term interests of the company;
- an explanation of the methods, applied in order to determine whether performance criteria have been fulfilled;
- sufficient information on deferment periods with regard to variable components of remuneration;
- sufficient information on the policy regarding termination payments;
- sufficient information with regard to vesting periods for share-based remuneration;
- sufficient information on the policy regarding retention of shares after vesting;
- sufficient information on the composition of peer groups of companies the remuneration policy of which has been examined in relation to the establishment of the remuneration policy of the company concerned.

Contactos dos responsáveis da Área de prática / Contacts of the practice area: Nuno Azevedo Neves [n.neves@abbc.pt](mailto:n.neves@abbc.pt) / Carla Martins Branco [c.branco@abbc.pt](mailto:c.branco@abbc.pt)

"Esta newsletter é de distribuição individual, sendo vedada a sua cópia ou circulação. A informação disponibilizada é de carácter geral e não dispensa o recurso a aconselhamento jurídico na apreciação das situações em concreto.  
Caso pretenda deixar de receber a nossa newsletter, agradecemos o envio de e-mail para o seguinte endereço: [abbc.info@abbc.pt](mailto:abbc.info@abbc.pt)"

This Newsletter is of individual distribution, being forbidden its copy or distribution. The information made available herein has general scope and does not avoid recourse to legal advice for analysis of concrete situations.  
In case you intend stop receiving our newsletter, please send an e-mail to the following address: [abbc.info@abbc.pt](mailto:abbc.info@abbc.pt).

pag. 3