



Política de remuneração na banca: o bom, o mau e o vilão



Paulo
Câmara

⊕ Não merecem discussão os fundamentos das novas regras sobre política de remuneração na banca: o apelo à adequação entre remuneração e desempenho ("pay for performance"), a imposição do alinhamento da remuneração com interesses de longo prazo do banco e o imperativo que a remuneração seja estruturada de modo a não induzir risco excessivo, em relação ao risco tolerado de cada banco.

Aliás, em Portugal há um bom ponto de partida para o tratamento da remuneração dos membros da administração, na medida em que se confia à assembleia geral, e não aos administradores, a competência para estabelecer as prestações remuneratórias. Todavia, a regulação deste tema entre nós tem revelado desacertos frequentes.

Em primeiro lugar, em 2009 foi aprovada uma Lei a obrigar uma aprovação anual de uma declaração

sobre política de remunerações pela assembleia geral. Sendo uma medida preocupada com a maior influência dos accionistas no processo decisório ligado às remunerações, o efeito provocado foi precisamente o inverso. Com efeito, esta Lei determinou o mau resultado de confiar ao conselho de administração a competência para a apresentação da proposta de declaração sobre a política de remunerações. Quebrou-se, assim, uma importante orientação de que, para evitar conflito de interesses, a administração deveria abster-se de interferir na fixação da sua própria remuneração. A periodicidade anual do escrutínio, por seu turno, colide com a circunstância de as políticas remuneratórias apresentadas visarem um horizonte pluri-anual, mormente quanto à remuneração variável.

Há meses, ocorreu nova intervenção neste tema, com resultados ainda mais negativos, por obra de

uma deficiente transposição de uma directiva europeia. Em causa está o dever de cada banco constituir uma comissão de remunerações, que seja responsável pela preparação das decisões relativas à remuneração. Daqui resulta uma possível duplicação de órgãos com competências remuneratórias – preparatórias, de um lado, decisórias, de outro -, o que gera consequências desfavoráveis a vários níveis. De um lado, uma duplicação de órgãos sociais é potenciadora de antinomias e disfuncionalidades. De outro lado, resulta um aumento de custos com a duplicação de estruturas societárias relacionadas com a remuneração. Por fim, outra consequência grave daqui decorrente é a do risco de esvaziamento (ao menos parcial) da influência do órgão com competências decisórias, no caso de ser criada uma comissão de remunerações paralela.

Além disso, o diploma obriga a

que esta comissão de remunerações seja integralmente composta por administradores não executivos, o que resulta numa proximidade excessiva entre o órgão de administração e o processo decisório de estabelecimento de remunerações dos administradores de bancos. Esta exigência é particularmente desajustada no tocante à sua aplicação a bancos que adoptem o modelo de governo dualista, no qual, por definição, inexistem administradores não executivos.

É sabido que a regulação da política remuneratória na banca constitui um assunto complexo. Todavia, não é menos certo que os exemplos citados tornam o tema ainda mais nebuloso, burocratizante e escusadamente confuso.