

A Dra. Rute Sobral, Juiz de Direito, de turno, deste Tribunal, faz saber que são os credores e a insolvente Sacre/fms Sociedade Comercial de Actividades Culturais e Publicações, Unipessoal, L.ª, NIF 506777472, Endereço: Ranhados, 3500-621 Viseu, notificados para no prazo de 5 dias, decorridos que sejam dez dias de éditos, que começarão a contar-se da publicação do anúncio, se pronunciarem sobre as contas apresentadas pelo Administrador de Insolvência (artigo 64.º n.º 1 do CIRE).

O Prazo é contínuo, não se suspendendo durante as férias judiciais (n.º 1 do artigo 9.º do CIRE)

22-12-2011. — A Juíza de Direito, *Dr.ª Rute Sobral*. — O Oficial de Justiça, *Carlos Alexandre Samorinha*.

305507688

MINISTÉRIO PÚBLICO

Procuradoria-Geral da República

Conselho Superior do Ministério Público

Despacho (extrato) n.º 220/2012

Licenciada Maria Francisca Guerreiro Espada das Neves — Procuradora da República cessa funções por efeito de aposentação/jubilização.

28 de dezembro de 2011. — O Secretário da Procuradoria-Geral da República, *Carlos José de Sousa Mendes*.

205541229



PARTE E

BANCO DE PORTUGAL

Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011

No âmbito da avaliação realizada, a nível internacional, sobre os fundamentos da crise financeira iniciada no Verão de 2007, as estruturas de remuneração inadequadas de algumas instituições financeiras têm sido apontadas como um dos factores que terão contribuído para a persistência e extensão dos efeitos da crise, pelo facto de terem contribuído para a assunção de níveis excessivos e imprudentes de risco em virtude de estratégias excessivamente centradas nos resultados de curto prazo.

De modo a promover uma correcção das práticas remuneratórias consideradas inadequadas, o G20, na sua declaração de 2 de Abril de 2009, endossou os princípios divulgados pelo Financial Stability Board (FSB) sobre esta matéria e solicitou às diversas autoridades de supervisão nacionais que promovessem, em 2009, a respectiva implementação. Para este efeito, e na sequência da reunião do G20 realizada em Pittsburgh, a 24 e 25 de Setembro de 2009, foi posteriormente divulgado pelo FSB um conjunto de critérios de implementação para os referidos princípios.

Tendo em vista o mesmo objectivo, o então Comité das Autoridades Europeias de Supervisão Bancária (CEBS) — que deu origem à actual Autoridade Bancária Europeia (EBA) — publicou, a 20 de Abril de 2009, um conjunto de princípios sobre as práticas remuneratórias que as instituições de crédito e as empresas de investimento devem adoptar.

Adicionalmente, a Comissão Europeia publicou, em 30 de Abril de 2009, as Recomendações 2009/384/CE e 2009/385/CE, relativas, respectivamente, às políticas de remuneração no sector dos serviços financeiros e ao regime de remuneração dos administradores de sociedades cotadas, convidando os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para promover a sua aplicação.

Por último, a Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, veio estabelecer o regime de aprovação e de divulgação da política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização das entidades de interesse público, definidas no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 225/2008, de 20 de Novembro, bem como o respectivo regime sancionatório.

Neste contexto, o Banco de Portugal publicou, no início de 2010, o Aviso n.º 1/2010 e a Carta-Circular n.º 2/2010/DSB, incidindo sobre dois domínios distintos da política de remuneração das instituições sujeitas à sua supervisão. Por um lado, o referido Aviso definiu um conjunto de normas imperativas sobre a divulgação de informação relativa à política de remuneração, e, por outro lado, a aludida Carta-Circular definiu várias recomendações, a adoptar numa perspectiva de “comply or explain”, sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização. Tais requisitos vieram complementar os deveres consagrados na Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho.

Posteriormente, foi publicada a Directiva 2010/76/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Novembro de 2010 (habitualmente designada por “CRD III”), que alterou as Directivas 2006/48/CE e 2006/49/CE e veio, designadamente, impor novos requisitos às instituições de crédito e às empresas de investimento no sentido de exigir a adopção de políticas e práticas de remuneração consentâneas com uma gestão de riscos sã e prudente, a fim de garantir que a estrutura de remuneração não incentive a assunção excessiva de riscos e seja compatível com os interesses a longo prazo das instituições de crédito.

Em conformidade com o previsto naquela Directiva, o CEBS publicou, em Dezembro de 2010, um conjunto de princípios que devem guiar a implementação das políticas e práticas de remuneração das instituições de crédito e das empresas de investimento.

Assim, na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho, que transpõe para o ordenamento jurídico nacional a CRD III, e tendo presente os princípios entretanto publicados pelo então CEBS, e posteriormente endossados pela EBA, torna-se necessário promover uma revisão da regulamentação vigente sobre as políticas de remuneração das instituições sujeitas à supervisão do Banco de Portugal.

Neste sentido, o presente Aviso actualiza a regulamentação relativa aos princípios gerais em matéria de políticas e práticas de remuneração, a fim de garantir que a estrutura de remuneração não incentive a assunção excessiva e imprudente de riscos e é compatível com os interesses a longo prazo das instituições, e define os requisitos de divulgação de informação exigíveis neste domínio, revogando o Aviso do Banco de Portugal n.º 1/2010 e a Carta-Circular n.º 2/2010/DSB.

Considerando o disposto no n.º 1 do artigo 93.º, no n.º 1 do artigo 120.º, nos artigos 130.º a 134.º, no n.º 1 do artigo 197.º e no n.º 1 do artigo 199.º-B do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro;

Considerando o disposto na parte XI do Anexo ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril;

O Banco de Portugal, no uso da competência que lhe é conferida pelo artigo 17.º da sua Lei Orgânica, pelo artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho, e pela alínea c) do artigo 133.º do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro, estabelece o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objecto e âmbito de aplicação

1 — O presente Aviso regulamenta os princípios e regras que devem reger a política de remuneração das instituições de crédito, das empresas de investimento e das sucursais estabelecidas em Portugal de instituições de crédito e empresas de investimento com sede fora da União Europeia, adiante designadas por instituições.

2 — O presente Aviso estabelece ainda os deveres de divulgação de informação da política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização das instituições, bem como dos respectivos colaboradores que, não sendo membros daqueles órgãos, cumpram algum dos seguintes critérios:

a) Desempenhem funções com responsabilidade na assunção de riscos por conta da instituição ou dos seus clientes, com impacto material no perfil de risco da instituição;

b) A sua remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que os membros dos órgãos de administração ou fiscalização; ou

c) Exercçam as funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que os colaboradores que possuem um acesso regular a informação privilegiada e participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da instituição desempenham funções com responsabilidade na assunção de riscos por conta da instituição ou dos seus clientes, com impacto material no perfil de risco da instituição.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos do disposto no presente Aviso, entende-se por:

a) «Colaboradores»: pessoas que na execução de um contrato de trabalho ou de prestação de serviços desempenhem funções no âmbito da actividade desenvolvida pela instituição e cumpram um dos critérios previstos no n.º 2 do artigo 1.º;

b) «Remuneração»: conjunto de vantagens atribuídas aos membros dos órgãos de administração e fiscalização e aos colaboradores de uma instituição como contrapartida dos serviços prestados, ainda que periódicas, fixas ou variáveis (mesmo que contingentes), de natureza contratual ou não contratual e de carácter monetário ou não monetário;

c) «Remuneração variável»: componente da remuneração calculada com base em critérios de desempenho;

d) «Benefícios discricionários de pensão»: benefícios de pensão mais vantajosos do que os previstos no regime geral de pensão de reforma da instituição concedidos aos membros dos órgãos de administração ou fiscalização ou a colaboradores, numa base discricionária, como parte do pacote de remuneração, e que não incluem benefícios obtidos por um colaborador e concedidos ao abrigo do regime de pensão de reforma da instituição;

e) «Política de remuneração»: conjunto de princípios, regras e procedimentos destinadas a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos colaboradores da instituição, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração devida aos mesmos, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho;

f) «Funções de controlo»: as funções de controlo do cumprimento das obrigações legais e dos deveres a que a instituição se encontra sujeita ("compliance"), de gestão de riscos e de auditoria interna previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008;

g) «Empresa-mãe», «filial» e «estabelecimento «off-shore»»: «empresa-mãe», «filial» e «estabelecimento «off-shore»», tal como definidos no n.º 3 do artigo 24.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008.

CAPÍTULO II

Aspectos Gerais da Política de Remuneração

Artigo 3.º

Princípios gerais

1 — A política de remuneração deve ser adequada e proporcional à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da actividade da instituição, à natureza e magnitude dos riscos assumidos ou a assumir e ao grau de centralização e delegação de poderes estabelecido na instituição.

2 — A política de remuneração deve ser transparente e acessível a todos os colaboradores, bem como a todos os membros dos órgãos de administração e fiscalização da instituição.

3 — As instituições devem planear e aplicar, de forma adequada, a sua política de remuneração e formalizar em documentos específicos os respectivos procedimentos e todos os outros elementos necessários à sua concretização, devendo estes documentos identificar, datar e justificar todas as alterações introduzidas.

Artigo 4.º

Regras procedimentais

1 — As instituições devem conservar, em papel ou noutro suporte duradouro que permita a reprodução integral e inalterada da informação, os documentos previstos no n.º 3 do artigo anterior durante um prazo de 5 anos.

2 — As instituições devem assegurar a todo o tempo que os instrumentos colectivos ou individuais, utilizados na celebração de contratos de trabalho ou de prestação de serviços com colaboradores, bem como os contratos celebrados com os membros do órgão de administração, permitem uma adequada aplicação das regras previstas no ponto 24 do Anexo ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho e no presente Aviso.

3 — Qualquer informação que ao abrigo do presente Aviso deva ser divulgada ao público, deve estar acessível no sítio da Internet da instituição durante um prazo de 5 anos.

Artigo 5.º

Aprovação

1 — A política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização deve ser aprovada pelos órgãos societários competentes.

2 — A política de remuneração dos colaboradores deve ser aprovada pelo órgão de administração da instituição.

3 — No processo de definição da política de remuneração devem participar pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções de controlo e, sempre que necessário, de recursos humanos, assim como peritos externos, de forma a evitar conflitos de interesses e a permitir a formação de um juízo de valor independente sobre a adequação da política de remuneração, incluindo os seus efeitos sobre a gestão de riscos, capital e liquidez da instituição.

Artigo 6.º

Processo de avaliação de desempenho

O processo de avaliação de desempenho, incluindo os critérios utilizados para determinar a remuneração variável, deve ser comunicado aos colaboradores previamente ao início do período de tempo a que se refere a avaliação.

Artigo 7.º

Comissão de remunerações

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 399.º do Código das Sociedades Comerciais, a criação de uma comissão de remunerações, nos termos do disposto nos pontos 25 e 26 do Anexo ao decreto-lei, n.º 104/2007, de 3 de Abril, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho, é obrigatória em relação às instituições que cumpram algum dos seguintes critérios:

- Apresentem um número de trabalhadores superior a 1500;
- Incorram em custos anuais com remuneração de trabalhadores superiores a € 15.000.000,00;
- Incorram em custos anuais com a remuneração dos órgãos de administração e fiscalização superiores a € 1.000.000,00;
- Calcularem os seus requisitos de fundos próprios através do recurso aos métodos previstos nos artigos 14.º a 20.º do Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril;
- Desenvolvam algum tipo de actividade que, tendo em conta, nomeadamente, a complexidade dos mercados e instrumentos utilizados ou a natureza dos clientes, possa ser considerada de risco acrescido.

2 — A maioria dos membros da comissão de remunerações deve ser independente, devendo pelo menos um dos seus membros possuir qualificação profissional específica para o exercício das funções, nomeadamente conhecimentos ou experiência profissional na área de gestão de 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.

3 — Entre outras circunstâncias atendíveis, considera-se independente o membro da comissão de remunerações que não esteja associado a qualquer grupo de interesses específicos na instituição nem se encontre em alguma circunstância susceptível de afectar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de:

- Ser titular ou actuar em nome ou por conta de titulares de participação igual ou superior a 2 % do capital social da sociedade;
- Ter sido reeleito por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

4 — Para efeitos do disposto no ponto 25 do Anexo ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho, a comissão de remunerações deve:

- Preparar propostas e recomendações sobre a determinação da remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, bem como dos colaboradores com a remuneração total mais elevada da instituição;
- Prestar todo o apoio necessário, e efectuar recomendações, para efeitos da aprovação da política geral de remuneração da instituição;
- Ter o poder de recorrer a serviços de consultoria externa, de forma adequada e proporcional à dimensão e complexidade da instituição em causa, ou interna relativamente a matérias da sua competência;

d) Rever as conclusões dos serviços de consultoria externa, que o órgão societário competente tenha decidido contratar nos termos da alínea anterior;

e) Testar a capacidade de reacção do sistema de remuneração implementado face a eventos externos e internos recorrendo a um conjunto de possíveis cenários bem como promover o teste retroactivo do modelo utilizado para esse efeito;

f) Assegurar que, de acordo com o disposto na alínea *d)* do ponto 24 do Anexo ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho, é realizada uma revisão, com periodicidade mínima anual, da política de remuneração da instituição e da sua implementação, de modo a garantir que a mesma:

i) É efectivamente aplicada;

ii) Que os pagamentos das remunerações são os adequados e que o perfil de risco e os objectivos de longo prazo da instituição estão a ser adequadamente reflectidos;

iii) Está de acordo com a legislação e a regulamentação em vigor, bem como com os princípios e recomendações nacionais e internacionais aplicáveis.

5 — No caso de haver recurso à prestação de serviços de consultoria externos, não deve ser contratada pessoa singular ou colectiva que preste ou tenha prestado serviços à instituição, nos três anos anteriores, relativamente a matérias da responsabilidade directa do órgão de administração ou que tenha relações contratuais ou societárias com entidades que prestem serviços de consultoria à instituição.

6 — O disposto no número anterior abrange igualmente qualquer pessoa singular ou colectiva que se encontre relacionada, por contrato de trabalho ou de prestação de serviços, com a entidade prestadora de serviços externos.

7 — A comissão de remunerações deve informar anualmente a assembleia geral sobre o exercício das suas funções, incluindo o envio de um parecer fundamentado sobre a adequação da política de remuneração e de eventuais alterações à mesma que considere necessárias, e deve estar presente nas assembleias gerais em que a política de remuneração conste da ordem do dia, bem como prestar a informação que lhe for solicitada pela assembleia geral.

8 — A comissão de remunerações deve reunir com uma periodicidade mínima anual, devendo ser elaboradas actas das respectivas reuniões.

CAPÍTULO III

Remuneração dos Membros do Órgão de Administração

Artigo 8.º

Remuneração dos membros executivos do órgão de administração

1 — A remuneração dos membros executivos do órgão de administração deve integrar uma componente variável, com fixação de um limite máximo, cuja determinação dependa de uma avaliação do desempenho, realizada pelos órgãos competentes da instituição, de acordo com critérios mensuráveis predeterminados, incluindo critérios não financeiros, que considerem, para além do desempenho individual, o real crescimento da instituição e a riqueza efectivamente criada para os accionistas, a protecção dos interesses dos clientes e dos investidores, a sua sustentabilidade a longo prazo e a extensão dos riscos assumidos, bem como o cumprimento das regras aplicáveis à actividade da instituição.

2 — Até ao termo do seu mandato, devem os membros executivos do órgão de administração manter as acções da instituição a que tenham acedido por força de esquemas de remuneração variável, até ao limite mínimo de duas vezes o valor da remuneração total anual, com excepção daquelas que necessitem de ser alienadas com vista ao pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas acções.

3 — Quando a remuneração variável compreender a atribuição de opções, o início do período de exercício deve ser diferido por um prazo não inferior a três anos.

4 — O quadro plurianual a que se refere a alínea *h)* do ponto 24 do Anexo ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho, para efeitos de avaliação de desempenho, deve ser composto por um período de três a cinco anos.

Artigo 9.º

Remuneração dos membros não executivos do órgão de administração e dos membros dos órgãos de fiscalização

A remuneração dos membros não executivos do órgão de administração e dos membros dos órgãos de fiscalização não deve incluir nenhuma componente cujo valor dependa do desempenho ou do valor da instituição.

Artigo 10.º

Indemnizações em caso de destituição

As instituições devem implementar os instrumentos jurídicos adequados para que não seja paga qualquer compensação ou indemnização, incluindo pagamentos relacionados com a duração de um período de pré-aviso ou cláusula de não concorrência, nos casos em que a destituição do membro do órgão de administração, ou a resolução do seu contrato por acordo, resultar de um inadequado desempenho das suas funções.

CAPÍTULO IV

Remuneração dos Colaboradores

Artigo 11.º

Relação entre a remuneração fixa e a remuneração variável

1 — Se a remuneração dos colaboradores da instituição incluir uma componente variável, tendo em vista minimizar os incentivos à assunção excessiva de riscos, esta componente variável deve constituir uma proporção equilibrada da remuneração total, atendendo, designadamente ao desempenho, às responsabilidades e às funções de cada colaborador, bem como à actividade exercida pela instituição, devendo ser fixado um limite máximo para a mesma.

2 — Deve existir uma clara separação entre as componentes de remuneração fixa e variável dos colaboradores das instituições.

Artigo 12.º

Crítérios de atribuição da remuneração variável

1 — Na avaliação do desempenho individual dos colaboradores, para efeitos da atribuição de remuneração variável, devem ter-se também em conta critérios de natureza não financeira, como o respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à actividade desenvolvida, designadamente as regras de controlo interno e as relativas às relações com clientes e investidores, de modo a promover a sustentabilidade da instituição e a criação de valor a longo prazo.

2 — Os critérios de atribuição da remuneração variável em função do desempenho devem ser predeterminados e mensuráveis.

3 — É aplicável à avaliação de desempenho dos colaboradores o disposto no n.º 4 do artigo 8.º

Artigo 13.º

Remuneração de colaboradores que exerçam funções de controlo

1 — A remuneração a atribuir aos colaboradores que exerçam as funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008, assenta principalmente na componente de remuneração fixa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, caso a remuneração aí prevista inclua uma componente variável, esta deverá depender apenas da avaliação do desempenho individual do colaborador, tendo em conta os objectivos específicos relacionados com as funções por si exercidas e nunca da avaliação do desempenho financeiro da área de negócio em que este desenvolve as suas funções de controlo.

CAPÍTULO V

Avaliação da Política de Remuneração

Artigo 14.º

Avaliação

1 — A avaliação prevista na alínea *d)* do ponto 24 do Anexo ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho, deve incluir, designadamente, uma análise sobre a política de remuneração da instituição e a sua implementação, em especial sobre o respectivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez da instituição.

2 — No desenvolvimento da avaliação referida no número anterior devem participar de forma activa as unidades responsáveis pelo exercício das funções de controlo da instituição.

3 — Caso exista uma comissão de remunerações, deverá ser esta a unidade responsável pela promoção e supervisão da avaliação prevista no n.º 1.

4 — As unidades responsáveis pela promoção da avaliação referida no n.º 1, devem apresentar à assembleia geral, ao órgão de administração e ao órgão de fiscalização, um relatório com os resultados dessa avaliação, a qual, designadamente, deve identificar as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detectadas.

CAPÍTULO VI

Política de Remuneração dos Grupos Financeiros

Artigo 15.º

Princípios aplicáveis aos grupos financeiros

1 — A empresa-mãe de um grupo financeiro sujeito à supervisão do Banco de Portugal com base na sua situação em base consolidada deve assegurar que todas as suas filiais, incluindo as filiais no estrangeiro e os estabelecimentos «off-shore», implementam políticas de remuneração consistentes entre si.

2 — O cumprimento do disposto no presente Aviso deve ser assegurado para o total das remunerações pagas aos membros dos órgãos de administração e fiscalização, bem como a cada colaborador pelo conjunto das instituições, financeiras ou não, integradas no perímetro de supervisão em base consolidada.

3 — As unidades responsáveis pelo exercício das funções de controlo e a comissão de remunerações, caso exista, da empresa-mãe devem efectuar, em articulação entre si, com uma periodicidade mínima anual, uma avaliação das práticas remuneratórias das filiais no exterior e dos estabelecimentos «off-shore», em especial sobre o respectivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez da instituição.

4 — O relatório com os resultados da avaliação a que se refere o número anterior deve ser apresentado à assembleia geral, ao órgão de administração e ao órgão de fiscalização da empresa-mãe, o qual deve, designadamente, identificar as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detectadas.

CAPÍTULO VII

Divulgação de Informação

Artigo 16.º

Divulgação da política de remuneração

1 — Para além do disposto na Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, a declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização deve incluir, pelo menos, informação sobre:

a) O processo utilizado na definição da política de remuneração, incluindo, se for caso disso, a indicação do mandato e da composição da comissão de remuneração, bem como a identificação dos consultores externos cujos serviços foram utilizados para determinar a política de remuneração e dos serviços adicionais prestados por estes consultores à sociedade ou aos membros dos órgãos de administração e fiscalização;

b) Relativamente à componente variável da remuneração, os diferentes elementos que a compõem, incluindo a identificação da parcela que se encontra diferida e da parcela que já foi paga;

c) O modo como a política de remuneração em vigor permite, de forma adequada, atingir os objectivos de alinhar os interesses dos membros do órgão de administração com os interesses de longo prazo da instituição e de desincentivar uma assunção excessiva de riscos, bem como sobre os critérios utilizados na avaliação de desempenho.

2 — Relativamente à remuneração dos membros executivos do órgão de administração, a declaração sobre a política de remuneração deve incluir, pelo menos, informação sobre:

a) Os órgãos competentes da instituição para realizar a avaliação de desempenho individual;

b) Os critérios predeterminados para a avaliação de desempenho individual em que se baseia o direito a uma componente variável da remuneração;

c) A importância relativa das componentes variáveis e fixas da remuneração, assim como os limites máximos para cada componente;

d) Informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável da remuneração, com menção do período de diferimento;

e) O modo como o pagamento da remuneração variável está sujeito à continuação do desempenho positivo da instituição ao longo do período de diferimento;

f) Os critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em acções, bem como a manutenção, pelos membros executivos do órgão de administração, das acções da instituição a que tenham acedido, e informações sobre a eventual celebração de contratos relativos a essas acções, designadamente contratos de cobertura (hedging) ou de transferência de risco, respectivo limite, e sua relação face ao valor da remuneração total anual;

g) Os critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em opções e indicação do período de diferimento e do preço de exercício;

h) Os principais parâmetros e fundamentos de qualquer sistema de prémios anuais e de quaisquer outros benefícios não pecuniários;

i) A remuneração paga sob a forma de participação nos lucros e ou de pagamento de prémios e os motivos por que tais prémios e ou participação nos lucros foram concedidos;

j) As compensações e indemnizações pagas ou devidas a membros do órgão de administração devido à cessação das suas funções durante o exercício;

k) Os instrumentos jurídicos previstos no artigo 10.º;

l) Os montantes pagos a qualquer título por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo com a instituição;

m) As principais características dos regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, com indicação sobre se foram sujeitos a apreciação pela assembleia geral;

n) A estimativa do valor dos benefícios não pecuniários relevantes considerados como remuneração não abrangidos pelas alíneas anteriores;

o) A existência de mecanismos que impeçam a utilização pelos membros do órgão de administração de seguros de remuneração ou responsabilidade, ou quaisquer outros mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às suas modalidades de remuneração.

3 — No que diz respeito à remuneração dos colaboradores, devem ser divulgados nos documentos anuais de prestação de contas, com as necessárias adaptações e de forma agregada, os elementos de informação previstos no n.º 1 e nas alíneas a), b), c), e), g) e h) do número anterior.

4 — A informação referida nos números anteriores deve ser divulgada na declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, contida no relatório sobre a estrutura e as práticas de governo societário previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 70.º do Código das Sociedades Comerciais, nos termos do disposto no artigo 3.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, e sem prejuízo das demais disposições aplicáveis.

Artigo 17.º

Divulgação de informação quantitativa

1 — As instituições divulgam nos documentos anuais de prestação de contas informação quantitativa referente à remuneração paga pela instituição, discriminando entre órgãos de administração e fiscalização e colaboradores, que deve incluir, pelo menos, informação sobre:

a) O montante anual das componentes fixa e variável da remuneração e o número de beneficiários;

b) Os montantes e os tipos de remuneração variável, separados por remuneração pecuniária, acções, instrumentos share-linked e outros tipos;

c) O montante da remuneração diferida não paga, separada por componentes investidas e não investidas;

d) Os montantes anuais da remuneração diferida devida, paga ou objecto de reduções resultantes de ajustamento introduzidos em função do desempenho individual dos colaboradores;

e) O número de novas contratações efectuadas no ano a que se reporta;

f) O montante dos pagamentos efectuados ou devidos anualmente em virtude da rescisão antecipada do contrato de trabalho com colaboradores, o número de beneficiários desses pagamentos, e o maior pagamento atribuído a um colaborador.

2 — A informação quantitativa prevista no número anterior deve ser divulgada de forma agregada relativamente às remunerações dos colaboradores, e de forma individualizada relativamente aos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

3 — Deve ainda ser divulgada informação quantitativa agregada, discriminada por área de actividade, relativamente à remuneração dos colaboradores.

Artigo 18.º

Declaração de cumprimento

1 — O órgão de administração da instituição deve enviar anualmente ao Banco de Portugal uma declaração sobre a conformidade da política de remuneração da instituição relativamente ao disposto neste Aviso e no ponto 24 do anexo ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho, indicando as eventuais insuficiências existentes, incluindo as detectadas pelas unidades responsáveis pelo exercício das funções de controlo no âmbito da avaliação a que se refere o artigo 14.º.

2 — O órgão de administração da empresa-mãe prevista no artigo 15.º deve enviar anualmente ao Banco de Portugal uma declaração sobre a coerência global da política de remuneração das suas filiais no estrangeiro e estabelecimentos “off-shore” relativamente ao disposto no presente Aviso, indicando as eventuais insuficiências existentes, incluindo as detectadas pelas funções de controlo da empresa-mãe no âmbito da avaliação a que se refere o n.º 3 do artigo 15.º do presente Aviso.

3 — As declarações previstas nos n.ºs 1 e 2 devem, em relação às insuficiências existentes, dar justificação detalhada para as mesmas e apresentar as acções em curso ou a adoptar para as corrigir e os prazos estabelecidos para o efeito.

4 — As declarações previstas nos n.ºs 1 e 2 devem ser, respectivamente, apresentadas em anexo ao relatório individual de controlo interno da instituição ou do grupo financeiro, no prazo estipulado pelo Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008 para o envio destes relatórios ao Banco de Portugal.

CAPÍTULO VIII

Disposições Finais

Artigo 19.º

Orientações da Autoridade Bancária Europeia

Na aplicação do disposto nos artigos 3.º a 13.º do presente Aviso, bem como do disposto no ponto 24 do anexo ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho, devem ser tidas em conta as orientações emitidas pela Autoridade Bancária Europeia em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 22.º da Directiva n.º 2006/48/CE.

Artigo 20.º

Entrada em vigor

1 — O presente Aviso entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2 — As obrigações de divulgação de informação previstas no Capítulo VII aplicam-se já ao exercício de 2011.

Artigo 21.º

Norma revogatória

São revogados o Aviso n.º 1/2010, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 9 de Fevereiro de 2010, e a Carta Circular n.º 2/2010/DSB, publicada no Boletim Oficial do Banco de Portugal n.º 3/2010.

29 de Dezembro de 2011. — O Governador, *Carlos da Silva Costa*.
205539748

ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE COIMBRA

Aviso n.º 248/2012

Ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que os trabalhadores abaixo mencionados cessaram funções nas datas indicadas:

Por aposentação:

Maria Luísa de Lemos Pinto Coelho, Professora Coordenadora — 1 de Agosto de 2011

Carlos Manuel dos Santos Ferreira, Professor Coordenador — 1 de Outubro de 2011

Fátima da Conceição Martins Luzio Ferreira, Professora Coordenadora — 1 de Novembro de 2011

Maria Margarida Carreto Louro Madeira, Professora Adjunta — 1 de Dezembro de 2011

Por falecimento:

Carlos Manuel Rodrigues Reis, Assistente Técnico — 12 de Novembro de 2011

20 de Dezembro de 2011. — A Presidente, *Maria da Conceição Saraiva da Silva Costa Bento*.

205540549

Despacho n.º 221/2012

Considerando o disposto no artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto (Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico);

Cumpridas as disposições legais, aprovo o Regulamento de Redução e Dispensas do Serviço Lectivo Docente.

7 de Dezembro de 2011. — A Presidente, *Maria da Conceição Saraiva da Silva Costa Bento*.

Regulamento de Reduções e Dispensas de Serviço Lectivo Docente

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento define as condições da atribuição das reduções e dispensas do serviço lectivo docente (SLD) aos professores de carreira da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra — ESEnFC, nos termos do artigo 29.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, alterado pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

As reduções e as dispensas do SLD aplicam-se aos professores de carreira e aos assistentes que se encontrem abrangidos pelo regime transitório previsto no Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, alterado pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio, e têm efeitos no planeamento e na distribuição do serviço docente para o ano lectivo a iniciar no ano civil seguinte ao do seu requerimento.

Artigo 3.º

Redução do serviço lectivo docente

1) A redução do SLD consiste na diminuição do número de horas anuais que um docente a tempo integral ou dedicação exclusiva tem estimado para a componente lectiva nos termos do regulamento da prestação do serviço docente (480 horas — inclui 432 de aulas e as restantes destinam-se a orientação e avaliação de estudantes), bem como, na correlativa diminuição do número de horas estimadas para as demais actividades na área de ensino que lhe estejam associadas, nomeadamente:

a) A diminuição do horário de atendimento aos estudantes a uma hora semanal, nas situações de redução da componente lectiva igual ou superior a 40 % e igual ou inferior a 75 %;

b) A isenção do atendimento com horário regular aos estudantes, nas situações de redução da componente lectiva superior a 75 %.

2) Poderá ser atribuída a redução do SLD nas seguintes situações:

a) Qualificação académica: obtenção do grau de doutor;

b) Actualização científica e técnica, nos termos do artigo 36.º do ECPDESP;

c) Exercício de cargos na ESEnFC e antiguidade;

d) Termo do exercício de funções de direcção na ESEnFC ou das funções mencionadas no n.º 1 artigo 41.º do ECPDESP, por período continuado igual ou superior a 3 anos;

e) Realização de projectos de investigação, de extensão à comunidade ou outros projectos da ESEnFC, aprovados pelo presidente ou pela Presidente.

Artigo 4.º

Dispensa do serviço lectivo docente

1) A dispensa do SLD consiste na circunscrição da redução do serviço lectivo docente a um dado período de tempo, desobrigando o beneficiário, durante esse período, de qualquer das actividades lectivas e das actividades não lectivas da área de ensino que lhe sejam conexas,