

EBA/GL/2021/04

---

2 de julho de 2021

---

# Orientações relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE

---

# 1. Obrigações de cumprimento e de informação

---

## Natureza das presentes orientações

1. O presente documento contém orientações emitidas ao abrigo do artigo 16.º do Regulamento (UE) n.º 1093/2010<sup>1</sup>. Nos termos do artigo 16.º, n.º 3, do referido regulamento, as autoridades competentes e as instituições financeiras devem desenvolver todos os esforços para dar cumprimento às orientações.
2. As orientações refletem a posição da EBA sobre práticas de supervisão adequadas no âmbito do Sistema Europeu de Supervisão Financeira ou sobre o modo como a legislação da União deve ser aplicada num domínio específico. As autoridades competentes, na aceção do artigo 4.º, n.º 2, do Regulamento (UE) n.º 1093/2010, às quais as presentes orientações se aplicam, devem dar cumprimento às mesmas, incorporando-as nas suas práticas de supervisão conforme for mais adequado (por exemplo, alterando o seu enquadramento jurídico ou os seus processos de supervisão), incluindo nos casos em que as orientações são aplicáveis, em primeira instância, a instituições.

## Requisitos de reporte

3. Nos termos do artigo 16.º, n.º 3, do Regulamento (UE) n.º 1093/2010, as autoridades competentes notificam a EBA de que dão ou tencionam dar cumprimento às presentes orientações, ou indicam, caso contrário, as razões para o não cumprimento das mesmas, até (29.12.2021). Na ausência de qualquer notificação até à referida data, a EBA considerará que as autoridades competentes não cumprem as orientações. As notificações devem ser efetuadas mediante o envio do modelo disponível no sítio Web da EBA com a referência «EBA/GL/2021/04». As notificações devem ser efetuadas por pessoas devidamente autorizadas para o efeito pelas respetivas autoridades competentes. Qualquer alteração no que respeita à situação de cumprimento deve igualmente ser comunicada à EBA.
4. As notificações são publicadas no sítio Web da EBA, em conformidade com o disposto no artigo 16.º, n.º 3.

---

<sup>1</sup> Regulamento (UE) n.º 1093/2010 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de novembro de 2010, que cria uma Autoridade Europeia de Supervisão (Autoridade Bancária Europeia), altera a Decisão n.º 716/2009/CE e revoga a Decisão n.º 2009/78/CE da Comissão (JO L 331 de 15.12.2010, p. 12).

## 2. Objeto, âmbito de aplicação e definições

---

### Objeto

5. As presentes orientações especificam detalhadamente, com base no artigo 74.º, n.º 3, e no artigo 75.º, n.º 2, da Diretiva 2013/36/UE<sup>2</sup>, as políticas de remuneração sãs e neutras do ponto de vista do género que as instituições e as empresas de investimento abrangidas pelo Título VII da Diretiva 2013/36/UE, em aplicação do artigo 1.º, n.ºs 2 e 5, do Regulamento (UE) 2019/2033, devem ter em vigor para todo os membros do seu pessoal e para os membros do pessoal cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco das instituições, em conformidade com os artigos 92.º a 95.º da referida diretiva (colaboradores identificados), incluindo em relação aos membros do pessoal e ao colaboradores identificados em base individual e consolidada ou subconsolidada, tal como estabelecido no n.º 9.
6. As instituições podem aplicar por sua própria iniciativa as disposições das presentes orientações relativas aos colaboradores identificados a todo os membros do pessoal, em base individual e consolidada ou subconsolidada.

### Destinatários

7. As presentes orientações destinam-se às autoridades competentes na aceção do artigo 4.º, n.º 2, alínea i), do Regulamento (UE) n.º 1093/2010, e às instituições financeiras na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do Regulamento (UE) n.º 1093/2010 que sejam instituições, na aceção do artigo 3.º, n.º 1, ponto 3), da Diretiva 2013/36/UE, ou às empresas de investimento que estão sujeitas ao Título VII da Diretiva 2013/36/UE, em aplicação do artigo 1.º, n.ºs 2 e 5, do Regulamento (UE) 2019/2033. Qualquer referência a instituições deve ser entendida como incluindo as referidas empresas de investimento.

### Âmbito de aplicação

8. As presentes orientações aplicam-se às instituições em base individual e consolidada ou subconsolidada, de acordo com o nível de aplicação estabelecido nos artigos 2.º e 109.º da Diretiva 2013/36/UE.
9. Para efeitos do cumprimento dos requisitos previstos no Título VII, Capítulo 2, Secção II, da Diretiva 2013/36/UE, em conformidade com o artigo 109.º da referida diretiva, a nível consolidado ou subconsolidado, as empresas-mãe e as filiais abrangidas pela Diretiva 2013/36/UE devem assegurar que os dispositivos, processos e mecanismos estabelecidos na

---

<sup>2</sup> Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativa ao acesso à atividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito e empresas de investimento, que altera a Diretiva 2002/87/CE e revoga as Diretivas 2006/48/CE e 2006/49/CE (JO L 176 de 27.6.2013, p. 338).

diretiva e nas presentes orientações sejam implementados e cumpridos em base consolidada pelas suas filiais não abrangidas pela referida Diretiva incluídas no perímetro de consolidação prudencial, incluindo:

- (a) Qualquer empresa filial e os respetivos membros do pessoal (incluindo os colaboradores identificados), caso essa empresa esteja estabelecida na União e não esteja sujeita a requisitos específicos em matéria de remuneração nos termos de outros instrumentos de atos jurídicos da União;
  - (b) Qualquer empresa filial e os respetivos membros do pessoal (incluindo os colaboradores identificados), caso essa empresa esteja estabelecida num país terceiro e não estivesse sujeita a requisitos de remuneração específicos em conformidade com outros atos jurídicos da União, caso esteja estabelecida na União, a menos que a aplicação dos requisitos infrinja a legislação do país terceiro no qual a filial está estabelecida;
  - (c) Qualquer empresa filial e os respetivos membros do pessoal (incluindo os colaboradores identificados), caso a empresa esteja sujeita a requisitos de remuneração específicos em conformidade com outros instrumentos de atos jurídicos da União ou estivesse sujeita a tais requisitos se estivesse estabelecida na União relativamente às políticas de remuneração neutras do ponto de vista do género nos termos do artigo 74.º da Diretiva 2013/36/UE, mas excluindo os requisitos de remuneração previstos nos artigos 92.º, 94.º e 95.º da Diretiva 2013/36/UE e das orientações conexas;
  - (d) Sempre que o poder discricionário previsto no artigo 109.º, n.º 6, da Diretiva 2013/36/UE (DRFP) tenha sido exercido pelo Estado-Membro da empresa consolidante a qualquer empresa filial e aos seus membros do pessoal (incluindo colaboradores identificados) com o âmbito de aplicação mais vasto definido por esse Estado-Membro;
  - (e) As sucursais e os membros do pessoal (incluindo os colaboradores identificados) da empresa consolidante ou de qualquer das empresas referidas nas alíneas a) a e), se a sucursal estiver estabelecida num país terceiro.
10. A exceção relativa à não aplicação dos requisitos previstos nos artigos 92.º, 94.º e 95.º, conforme especificado na alínea c) do n.º 9, não se aplica a membros do pessoal individuais no caso de uma filial que seja uma sociedade gestora de ativos ou de uma empresa que preste os serviços e atividades de investimento enumerados nos pontos 2), 3), 4), 6) e 7) da Secção A do Anexo 1 da Diretiva 2014/65/UE, sempre que esses membros do pessoal tenham sido mandatados para exercer atividades profissionais com um impacto significativo direto no perfil de risco ou na atividade das instituições do grupo.

## Definições

11. Os termos utilizados e definidos na Diretiva 2013/36/UE e no Regulamento (UE) n.º 575/2013 têm a mesma aceção nas presentes orientações. Adicionalmente, para efeitos das presentes orientações, entende-se por:

Acionista	uma pessoa que detém ações de uma instituição ou, dependendo da forma jurídica de uma instituição, outros proprietários ou membros da instituição.
Aquisição do direito (à remuneração)	o meio através do qual o membro do pessoal se torna o proprietário legal da remuneração variável atribuída, independentemente do instrumento utilizado para o pagamento ou de o pagamento estar ou não sujeito a períodos de retenção adicionais ou a disposições de recuperação.
Atribuição	a atribuição de remuneração variável para um período de contagem específico, independentemente da data efetiva em que o montante atribuído é pago.
Colaboradores identificados	os membros do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco individual da instituição ou no perfil de risco do grupo, em conformidade com os critérios estabelecidos no artigo 92.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE, o Regulamento Delegado da Comissão adotado ao abrigo da delegação prevista no artigo 94.º, n.º 2, último parágrafo, da presente diretiva (NTR relativas aos colaboradores identificados) e, caso necessário para assegurar a identificação completa dos membros do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco, os critérios adicionais definidos pela instituição.
Consolidação prudencial	a aplicação das normas prudenciais estabelecidas na Diretiva 2013/36/UE e no Regulamento (UE) n.º 575/2013 em base consolidada ou subconsolidada, nos termos da Parte I, Título II, Capítulo 2, do Regulamento (UE) n.º 575/2013. <sup>3</sup>
Disparidade salarial entre géneros	a diferença entre a remuneração horária bruta média de homens e mulheres, expressa em percentagem da remuneração horária bruta média dos homens.
Género sub-representado	o sexo masculino ou feminino menos representado.
Indemnização por cessação de funções	pagamentos aos membros do pessoal relativos à rescisão antecipada de um contrato, ou seja, no caso de contratos a termo certo, a rescisão antes da data de termo do contrato e, no caso de contratos a termo incerto, antes da reforma convencional ou legal, pela instituição ou pelas respetivas filiais.
Instituição consolidante	uma instituição que é obrigada a cumprir os requisitos prudenciais com base na situação consolidada ou subconsolidada, em

<sup>3</sup> Ver também as NTR relativas à consolidação prudencial em: [https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf).

	conformidade com a parte I, título II, capítulo 2, do Regulamento (UE) n.º 575/2013 e o artigo 109.º da Diretiva 2013/36/UE.
Instituições significativas	as instituições referidas no artigo 131.º da Diretiva 2013/36/UE (instituições de importância sistémica global ou «G-SII» e outras instituições de importância sistémica «O-SII») e, caso aplicável, outras instituições determinadas pela autoridade competente ou pela legislação nacional, com base numa avaliação da dimensão das instituições, da natureza e organização interna, do âmbito de aplicação e da complexidade das suas atividades.
Instrumentos	os instrumentos financeiros ou outros contratos abrangidos por uma das duas categorias referidas no artigo 94.º, n.º 1, alínea I), da Diretiva 2013/36/UE.
Instrumentos indexados a ações	os instrumentos cujo valor tem por base o valor de mercado do título em causa e que têm o preço da ação como ponto de referência, por exemplo, direitos sobre a valorização de ações ou tipos de ações sintéticas.
Membros do pessoal	todos os colaboradores de uma instituição e das respetivas filiais, incluindo as empresas referidas no ponto 9 e todos os membros dos respetivos órgãos de administração na sua função de gestão e na sua função de fiscalização.
Montante global para prémios:	o montante máximo de remuneração variável que pode ser atribuído no processo de atribuição estabelecido a nível da instituição ou da unidade de negócio da instituição.
Pacotes de emprego habituais	as componentes complementares de remuneração que são obtidas por um grande número de membros do pessoal ou por membros do pessoal em funções específicas com base em critérios de seleção predefinidos, incluindo, por exemplo, cuidados de saúde, estruturas de acolhimento de crianças ou contribuições proporcionais e regulares para pensões, para além do regime obrigatório e dos subsídios de viagem.
Pagamentos antecipados	os pagamentos que são efetuados imediatamente após o período de contagem e que não são diferidos.
Período de contagem	o período de tempo durante o qual o desempenho é avaliado e medido para determinar a atribuição de remuneração variável.
Período de contagem plurianual não renovável	um período de contagem plurianual que não se sobrepõe a outros períodos de contagem plurianuais.
Período de diferimento	o período de tempo entre a atribuição e a aquisição do direito à remuneração variável durante o qual o membro do pessoal não é o proprietário legal da remuneração atribuída.
Período de retenção	o período de tempo após a aquisição de instrumentos que tenham sido atribuídos como remuneração variável durante o qual esses instrumentos não podem ser vendidos ou acedidos.
Prémio de permanência:	a remuneração variável atribuída na condição de que o membro do pessoal permaneça na instituição por um período de tempo predefinido.

Recuperação («clawback»):	um regime ao abrigo do qual o membro do pessoal é obrigado a devolver a propriedade de um montante de remuneração variável já pago ou que já tenha adquirido à instituição sob determinadas condições.
Redução («malus»)	um regime que permite que a instituição reduza o valor de toda ou parte da remuneração variável diferida com base em ajustamentos pelo risco <i>ex post</i> antes de esta ser adquirida.
Remuneração	todas as formas de remuneração fixa e variável, incluindo os pagamentos e as prestações, pecuniários e não pecuniários, atribuídos diretamente aos membros do pessoal pelas instituições ou em nome das instituições em troca de serviços profissionais prestados pelos membros do pessoal, pagamentos de comissões de desempenho («carried interests») na aceção do artigo 4.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva 2011/61/UE <sup>4</sup> , e outros pagamentos efetuados através de veículos e métodos, que, se não forem considerados como remuneração, poderão conduzir a uma eventual evasão <sup>5</sup> aos requisitos em matéria de remuneração estabelecidos na Diretiva 2013/36/UE.
Remuneração fixa	os pagamentos ou prestações aos membros do pessoal que cumpram as condições para a sua atribuição estabelecidas na secção 7.
Remuneração variável	toda a remuneração que não é fixa.

<sup>4</sup> Diretiva 2011/61/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2011, relativa aos gestores de fundos de investimento alternativos e que altera as Diretivas 2003/41/CE e 2009/65/CE e os Regulamentos (CE) n.º 1060/2009 e (UE) n.º 1095/2010 (DGFIA).

<sup>5</sup> No que respeita à evasão, consultar a secção 10.2 das presentes orientações.

## 3. Implementação

---

### Data de aplicação

12. As presentes orientações aplicam-se a partir de 31 de dezembro de 2021.

### Revogação

13. As orientações EBA/GL/2015/22 relativas às políticas e práticas de remuneração publicadas em 22 de dezembro de 2015 são revogadas com efeitos a partir de 31 de dezembro de 2021.



## 4. Orientações

---

### Título I - Políticas de remuneração

#### 1. Políticas de remuneração aplicáveis a todos os membros do pessoal

14. Nos termos do artigo 74.º da Diretiva 2013/36/UE, as instituições devem ter em vigor uma política de remuneração para todos os membros do pessoal. A política de remuneração de todos os membros do pessoal deve respeitar os princípios estabelecidos nos artigos 92.º e 94.º da Diretiva 2013/36/UE e nas presentes orientações, tendo em conta o levantamento dos requisitos constantes do Anexo I<sup>6</sup>. A política de remuneração de todos os membros do pessoal deve ser neutra do ponto de vista do género, i. é os membros do pessoal, independentemente do seu género, devem receber remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual, em conformidade com o artigo 3.º, n.º 1, ponto 65), da Diretiva 2013/36/UE e com o artigo 157.º do TFUE.
15. A política de remuneração deve especificar todas as componentes da remuneração e incluir também a política de pensões, incluindo, caso aplicável, o regime de reformas antecipadas. A política de remuneração deve também estabelecer um enquadramento para outras pessoas que atuem em nome da instituição (p. ex., agentes vinculados) que assegure que os pagamentos efetuados não constituem um incentivo para a assunção de riscos excessivos ou para a venda abusiva de produtos. Todas as instituições devem decidir quais são os requisitos da política de remuneração relativos à remuneração variável dos colaboradores identificados, nos termos do artigo 94.º da Diretiva 2013/36/UE, que devem ser incluídos na política de remuneração aplicável a todos os membros do pessoal.
16. A política de remuneração da instituição aplicável a todos os membros do pessoal deve ser coerente com os objetivos da sua estratégia de negócio e de risco, incluindo os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação (ASG)<sup>7</sup>, a cultura e os valores corporativos, a cultura de risco, incluindo os interesses da instituição a longo prazo, e as medidas utilizadas para prevenir conflitos de interesse, e não deve incentivar a assunção de riscos excessivos. As alterações desses objetivos e medidas devem ser consideradas nas atualizações da política de remuneração. As instituições devem assegurar o alinhamento das práticas remuneratórias com a sua apetência pelo risco global, tendo em conta todos os riscos, incluindo os riscos de reputação e os riscos resultantes da venda abusiva de produtos. As instituições devem também ter em conta os interesses a longo prazo dos acionistas ou proprietários, dependendo da forma jurídica da instituição.

---

<sup>6</sup> O Anexo I das presentes orientações indica os requisitos cuja aplicação é obrigatória ou recomendada para todos os membros do pessoal ao nível da instituição, de acordo com as orientações suplementares fornecidas.

<sup>7</sup> Ver também o Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros.

17. As instituições devem ser capazes de demonstrar às autoridades competentes que a política e as práticas de remuneração são coerentes e promovem uma gestão de riscos sã e eficaz.
18. Nos casos em que é atribuída uma remuneração variável, essa atribuição deve basear-se no desempenho da instituição, das unidades de negócio e dos membros do pessoal e ter em conta os riscos incorridos. A política de remuneração deve fazer uma clara distinção no que respeita à remuneração variável e à avaliação de desempenho entre as unidades de negócio operacionais, as funções corporativas e as funções de controlo.
19. A política de remuneração deve contribuir para que a instituição atinja e mantenha uma sólida base de fundos próprios, em conformidade com a secção 6 das presentes orientações. A política de remuneração deve também ter em conta as restrições às distribuições nos termos dos artigos 93.º, 141.º e 141.º-B da Diretiva 2013/36/UE e do artigo 16.º-A da DRRB.
20. A política de remuneração deve conter:
- Os objetivos da instituição, das áreas de negócio e dos membros do pessoal em termos de desempenho;
  - Os métodos para a avaliação do desempenho, incluindo os critérios de desempenho;
  - A estrutura da remuneração variável, incluindo, caso aplicável, os instrumentos utilizados para a atribuição de parte da remuneração variável;
  - As medidas de ajustamento pelo risco *ex ante* e *ex post* da remuneração variável<sup>8</sup>.
21. As instituições devem assegurar a identificação e a gestão dos potenciais conflitos de interesse gerados pelo pagamento em instrumentos como parte da remuneração fixa ou variável. Tal inclui assegurar o cumprimento das regras relativas à utilização de informação privilegiada e a não-adoção de medidas que possam ter um impacto a curto prazo na cotação das ações ou dos instrumentos.
22. Quando são implementadas nas instituições políticas de remuneração ou políticas de remuneração a nível de grupo, incluindo nas suas filiais, e os membros do pessoal da instituição são também os proprietários maioritários da instituição ou da filial, a política de remuneração deve ser ajustada à situação específica dessas instituições ou filiais. No que respeita aos colaboradores identificados, as instituições devem assegurar que a política de remuneração cumpre com os requisitos relevantes dos artigos 92.º e 94.º da DRFP e das presentes orientações.

---

<sup>8</sup> Os Títulos III e IV das presentes orientações contêm requisitos específicos aplicáveis à remuneração dos colaboradores identificados e ao seu ajustamento pelo risco.

23. Sem prejuízo das eventuais medidas adotadas pelos Estados-Membros<sup>9</sup> para prevenir ou compensar desvantagens na carreira profissional do género sub-representado<sup>10</sup>, a política de remuneração e todas as condições de emprego conexas com impacto na remuneração por unidade de medida ou taxa de tempo devem ser neutras do ponto de vista do género, ou seja, não deve haver diferenciação entre os membros do pessoal do género masculino, feminino ou outros diferentes géneros.
24. Uma política de remuneração neutra do ponto de vista do género deve assegurar que todos os aspetos da política de remuneração sejam neutros do ponto de vista do género, incluindo as condições de atribuição e de pagamento da remuneração. As instituições devem poder demonstrar que a política de remuneração é neutra do ponto de vista do género.
25. Ao determinarem a remuneração por unidade de medida ou tempo, as instituições devem ter devidamente em conta a remuneração atribuída, as disposições relativas ao tempo de trabalho, os períodos de férias anuais e outros benefícios financeiros e não financeiros. As instituições podem utilizar como unidade de medida a remuneração bruta anual dos membros do pessoal calculada numa base equivalente a tempo inteiro.
26. A fim de monitorizar a implementação de políticas de remuneração neutras do ponto de vista do género, as instituições devem documentar adequadamente o valor do cargo, por exemplo documentando descrições de funções ou definindo categorias salariais, para todos os membros do pessoal ou categorias de pessoal, e determinar quais as posições consideradas como tendo um valor igual, por exemplo, através da implementação de um sistema de classificação de funções, tendo em conta, pelo menos, o tipo de atividades, tarefas e funções atribuídas ao cargo ou ao membro do pessoal. Sempre que seja utilizado um sistema de classificação profissional para determinar a remuneração, este deve basear-se nos mesmos critérios para homens, mulheres e membros do pessoal de diferentes géneros e ser elaborado de modo a excluir qualquer discriminação, inclusive em razão do género.
27. As instituições podem ter em conta, de forma neutra do ponto de vista do género, aspetos adicionais para efeitos da determinação da remuneração dos membros do pessoal. Tais aspetos podem incluir:
- Requisitos de qualificação, profissionais e de formação, competências, esforço e responsabilidade, trabalho efetuado e natureza das tarefas em causa<sup>11</sup>;
  - O local de emprego e o seu custo de vida;
  - O nível hierárquico do membro do pessoal e se este tem responsabilidades de gestão;

<sup>9</sup> Por exemplo, na aplicação da Diretiva 2006/54/CE.

<sup>10</sup> Embora o artigo 157.º do TFUE utilize o termo «sexo sub-representado», a DRFP utiliza o termo «género sub-representado»; os dois termos têm o mesmo significado para efeitos das presentes orientações.

<sup>11</sup> Ver também a Recomendação da Comissão, de 7 de março de 2014, relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres.

- d. O nível de educação formal do membro do pessoal;
- e. A escassez de pessoal disponível no mercado de trabalho para funções especializadas;
- f. A natureza do contrato de trabalho, nomeadamente se é indeterminada termo certo ou a termo incerto;
- g. A duração da experiência profissional do membro do membro do pessoal;
- h. Certificações profissionais do membro do pessoal;
- i. Benefícios adequados, incluindo o pagamento de abonos de lar e subsídios por filho ao membro do pessoal com cônjuge e familiares dependentes.

## 2. Governação da remuneração

### 2.1 Responsabilidades, conceção, aprovação e supervisão da política de remuneração

28.O órgão de administração<sup>12</sup>, na sua função de fiscalização (adiante «função de fiscalização») é responsável pela implementação e manutenção da política de remuneração da instituição e pela supervisão da sua implementação com vista a assegurar a sua efetiva implementação conforme esperado. A função de fiscalização deve ainda aprovar isenções significativas subsequentes destinadas a elementos individuais dos membros do pessoal e as alterações à política de remuneração, e analisar e monitorizar cuidadosamente os seus efeitos. As isenções não devem basear-se em considerações baseadas no género ou noutros aspetos que sejam discriminatórios, devem ser devidamente fundamentadas e estar em conformidade com os requisitos em matéria de remuneração previstos na legislação nacional.

30.A função de fiscalização deve dispor, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados relativos às políticas e às práticas de remuneração e aos incentivos e riscos que delas possam decorrer. Tal inclui os conhecimentos, as competências e a experiência adequados relativos aos mecanismos para ajustar a estrutura de remuneração aos perfis de risco e à estrutura do capital das instituições.

31.A função de fiscalização deve assegurar que as políticas e práticas de remuneração da instituição sejam implementadas de forma adequada e alinhadas com o quadro geral de governo interno da instituição, a cultura organizacional e de risco, a apetência pelo risco e os processos de governo associados.

---

<sup>12</sup> É possível observar diferentes estruturas de órgãos de administração nos países europeus. Em alguns países, existe uma estrutura unitária, ou seja, as funções de gestão e de supervisão do conselho de administração são exercidas por um único órgão. Noutros países, existe uma estrutura dupla, com a constituição de dois órgãos independentes, um para a função de gestão e outro para a supervisão da função de gestão.

32. Os conflitos de interesses relativos à política de remuneração e à remuneração atribuída devem ser identificados e adequadamente mitigados, nomeadamente através da definição de critérios de atribuição objetivos, com base no sistema interno de informação, em controlos adequados e no princípio dos «quatro olhos». A política de remuneração deve assegurar que não surjam conflitos de interesse significativos para os membros do pessoal, nomeadamente em relação aos membros do pessoal com funções de controlo.
33. A política e as práticas de remuneração, bem como os procedimentos para a sua definição, devem ser claros, bem documentados e transparentes. A documentação adequada relativa ao processo de decisão (p. ex., minutas das reuniões, relatórios e outros documentos relevantes) e a fundamentação subjacente à política de remuneração deve ser conservada.
34. As funções de fiscalização e de gestão e, se tiverem sido constituídos, os comités de remuneração e de risco, devem trabalhar em estreita colaboração e assegurar que a política de remuneração é coerente com, e promove, uma gestão sã e eficaz dos riscos.
35. A política de remuneração deve fornecer um quadro eficaz para a avaliação do desempenho, o ajustamento pelos riscos e as associações entre o desempenho e o prémio.
36. As funções de gestão de riscos e de conformidade devem participar de forma efetiva, no âmbito das suas funções, na definição dos prémios globais, dos critérios de avaliação de desempenho e das atribuições de remuneração, nos casos em que essas funções tenham dúvidas quanto ao impacto sobre o comportamento dos membros do pessoal e grau de risco das atividades exercidas.
37. A função de fiscalização deve determinar e supervisionar a remuneração dos membros da função de gestão e, caso não tenha sido constituído o comité de remuneração referido na Secção 2.4, supervisionar diretamente a remuneração dos quadros superiores que desempenham funções de controlo independentes, nomeadamente as funções de gestão de riscos e de conformidade.
38. A função de fiscalização deve ter em conta as informações fornecidas por todas as funções e órgãos competentes da instituição (p. ex., comités, funções de controlo<sup>13</sup>, recursos humanos, departamento jurídico, planeamento estratégico, controlo orçamental, etc.) e pelas unidades de negócio sobre a definição, a implementação e a supervisão das políticas de remuneração da instituição.
39. A função de recursos humanos deve participar e informar sobre a elaboração e a avaliação da política de remuneração da instituição, nomeadamente a estrutura de remuneração, o aspeto da neutralidade do género, os níveis de remuneração e os regimes de incentivos, de forma a

---

<sup>13</sup> A função de controlo independente inclui as unidades organizacionais, independentemente das funções empresariais e de negócio que são responsáveis pelo controlo e acompanhamento das operações e dos riscos resultantes dessas operações, que asseguram o cumprimento da legislação, as regras e os regulamentos aplicáveis e aconselham as funções de gestão nos assuntos da sua área de especialização. As funções de controlo independentes incluem normalmente as funções de gestão de riscos, de verificação do cumprimento e de auditoria interna. Estão disponíveis informações suplementares sobre as funções de controlo nas Orientações da EBA relativas à governação interna (GL44), n.ºs 26 a 29.

não só atrair e reter os membros do pessoal necessários à instituição como também a assegurar que a política de remuneração se encontra alinhada com o perfil de risco da instituição.

- 40.A função de gestão de riscos deve contribuir para e informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*), e participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição. A função de gestão de riscos deve validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco, bem como ser convidada a participar nas reuniões do comité de remuneração sobre esta matéria.
- 41.A função de conformidade deve analisar a forma como a política de remuneração afeta a conformidade da instituição com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco e deve comunicar todos os riscos de conformidade e questões de inconformidades identificados ao órgão de administração, tanto nas suas funções de gestão como de fiscalização. As conclusões da função de conformidade devem ser tidas em conta pela função de fiscalização durante os procedimentos de aprovação, revisão e supervisão da política de remuneração.
- 42.A função de auditoria interna deve realizar uma análise independente da definição, da implementação e dos efeitos das políticas de remuneração da instituição sobre o seu perfil de risco, bem como da forma como estes efeitos são geridos, de acordo com as orientações fornecidas na secção 2.5.
- 43.Num contexto de grupo, as funções competentes da instituição consolidante e das filiais devem interagir e trocar informações, se necessário.

## 2.2 Envolvimento dos acionistas

- 44.Dependendo da forma jurídica da instituição e da legislação nacional aplicável, a aprovação da política de remuneração de uma instituição e, se for caso disso, as decisões relativas à remuneração dos membros do órgão de administração e de outros colaboradores identificados podem também ser atribuídas à assembleia geral de acionistas, em conformidade com o direito das sociedades nacional<sup>14</sup>. O voto dos acionistas pode ser consultivo ou vinculativo.
- 45.Caso a aprovação da remuneração dos membros individuais do órgão de administração e de outros colaboradores identificados seja atribuída aos acionistas, estes devem aprovar todas as componentes da remuneração, incluindo as indemnizações por cessação antecipada de funções. Sempre que a aprovação da política de remuneração seja atribuída aos acionistas, estes devem também aprovar *ex ante* o montante máximo dos pagamentos que podem ser atribuídos ao órgão de administração e a outros colaboradores identificados em caso de rescisão antecipada de um contrato ou aprovar os critérios para a determinação desses montantes.
- 46.Para que os acionistas possam tomar decisões informadas de acordo com os n.ºs 44 e 45, a função de fiscalização deve assegurar que a instituição lhes forneça as informações adequadas

<sup>14</sup> Ver também os artigos 9.º-A e 9.º-B da Diretiva 2007/36 relativa ao exercício de certos direitos dos acionistas de sociedades cotadas, conforme alterada pela Diretiva 2017/828.

relativas à política de remuneração, destinadas a ajudá-los a avaliar a estrutura de incentivos e em que medida a assunção de riscos é incentivada e controlada, e ao custo global da estrutura de remuneração. Tais informações devem ser fornecidas com a devida antecedência em relação à assembleia geral de acionistas relevante. Devem ser fornecidas informações pormenorizadas sobre as políticas de remuneração e as suas alterações, bem como sobre os procedimentos e os processos de tomada de decisão para definir um pacote de remuneração, nomeadamente:

- a. As componentes da remuneração;
- b. Os principais objetivos e características dos pacotes de remuneração e o seu alinhamento com a estratégia de negócio e de risco, incluindo a apetência pelo risco e os valores corporativos da instituição;
- c. O modo como é garantida a neutralidade do ponto de vista do género da política de remuneração;
- d. O modo como são tidos em conta os aspetos referidos na alínea b) nos ajustamentos *ex ante/ex post*, em especial em relação aos colaboradores identificados.

47.A função de fiscalização continua a ser responsável pela apresentação de propostas à assembleia geral de acionistas, assim como pela implementação efetiva das políticas e práticas de remuneração e pela supervisão de qualquer alteração às mesmas.

48.Sempre que os acionistas tenham de aprovar um nível máximo mais elevado para o rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração até 200 %, aplica-se o seguinte:

- a. Os acionistas com direito de voto sobre uma proposta de nível máximo mais elevado para o rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração são os acionistas da instituição onde os colaboradores identificados afetados pelos níveis máximos mais elevados da remuneração variável exercem a sua atividade. Em relação às filiais, o órgão competente para tomar decisões é a assembleia geral de acionistas da filial e não a da instituição consolidante.
- b. Sempre que uma instituição exercer os seus direitos de voto enquanto acionista da sua filial no que respeita à aprovação de um nível máximo mais elevado para o rácio entre as remunerações variável e fixa numa filial, deve ser cumprida uma das seguintes condições:
  - i. a função de fiscalização da instituição detentora das ações solicitou antecipadamente à sua assembleia geral de acionistas uma votação sobre a forma de exercício dos direitos de voto no que respeita ao aumento desse nível nas suas filiais;
  - ii. a assembleia geral de acionistas da instituição consolidante decidiu, como parte integrante da política de remuneração do grupo, que as filiais podem introduzir um nível máximo mais elevado para esse rácio.

- c. Nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea ii), primeiro travessão, da Diretiva 2013/36/UE, para efeitos da aprovação de um nível máximo mais elevado para o rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração, a assembleia geral de acionistas delibera sobre uma recomendação pormenorizada da instituição indicando em especial os fundamentos, o número de colaboradores identificados abrangidos e as suas funções na instituição, bem como a explicação da forma como esse nível máximo mais elevado desse rácio pode afetar os requisitos de manutenção de uma sólida base de fundos próprios. Essas informações devem ser fornecidas aos acionistas com bastante antecedência antes da reunião da assembleia geral de acionistas.
- d. Qualquer aprovação de um nível máximo mais elevado para o rácio deve ser obtida nos termos das disposições do artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea ii), da Diretiva 2013/36/UE; o limiar de 50% para o quórum e os limiares de maioria de 66% e 75% necessários para a votação, conforme mencionado no referido artigo, devem ser calculados tendo em conta os direitos de voto associados às ações ou outros direitos de propriedade equivalentes na instituição.
- e. O limiar de 75%, aplicável quando estiverem representados menos de 50% dos direitos de propriedade na assembleia geral de acionistas, e o limiar de 66%, aplicável quando estiverem representados, pelo menos, 50% dos direitos de propriedade, devem ser calculados em relação aos direitos de votos dos acionistas que estão representados e não ao número de pessoas individuais ou coletivas que são acionistas.
- f. Nos termos do último travessão do artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea ii), da DRFP, os membros do pessoal diretamente afetados pelos níveis máximos mais elevados de remuneração variável não são autorizados a exercer diretamente ou indiretamente quaisquer direitos de voto que possam ter. Assim, os seus direitos de voto não são tidos em conta para o cálculo das percentagens, tanto no numerador como no denominador.
- g. As ações estão «representadas» quando o acionista está legalmente autorizado a votar a proposta de nível máximo mais elevado para o rácio, independentemente da forma como essa votação é efetuada. Em consonância com este princípio e tendo em conta o direito das sociedades nacional, as instituições devem definir as suas políticas internas relativas à «representação» para efeitos desta votação.

49. Os acionistas devem poder votar a redução de um rácio máximo mais elevado que tenha sido aprovado anteriormente. Tal votação necessita de uma maioria dos votos dos acionistas, em conformidade com as regras aplicáveis a decisões regulares previstas pela legislação nacional. Sempre que o rácio máximo mais elevado for reduzido, a instituição deve comunicar a decisão e o rácio aprovado à autoridade competente no prazo de cinco dias úteis.

## 2.3 Informação às autoridades competentes



50. Ao informar as autoridades competentes sobre a recomendação apresentada à assembleia geral de acionistas, em conformidade com o quarto travessão do artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea ii), da Diretiva 2013/36/UE, a instituição deve comunicar à autoridade competente todas as informações apresentadas aos acionistas, indicando o rácio máximo mais elevado proposto e a respetiva justificação, no prazo de cinco dias úteis a contar da data em que notificar os acionistas de que será decidida a aprovação do rácio mais elevado.

51. Ao informar a autoridade competente da decisão tomada pelos seus acionistas, em conformidade com o quinto travessão do artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea ii), da Diretiva 2013/36/UE, a instituição deve fornecer as seguintes informações:

- a. O resultado da decisão e o rácio máximo mais elevado aprovado, incluindo, se os rácios entre as áreas de atividade e as funções forem diferentes, o rácio para cada área de atividade ou função correspondentes às áreas de atividade e funções estabelecidas nas orientações da EBA relativas à recolha de informação sobre os membros do pessoal que auferem remunerações elevadas e nas orientações da EBA relativas ao exercício de avaliação das remunerações, ambas publicadas em 16 de julho de 2014<sup>15</sup>;
- b. O número de colaboradores identificados abrangidos pelos rácios máximos mais elevados e, se os rácios entre as áreas de atividade e as funções forem diferentes, o nível do rácio correspondente para cada área de atividade e função;
- c. Uma análise de que o rácio mais elevado proposto não é incompatível com as obrigações decorrentes da Diretiva 2013/36/UE e do Regulamento (UE) 575/2013, tendo em conta, especialmente, as obrigações da instituição em matéria de fundos próprios;
- d. As informações incluídas no Anexo 2, utilizando o modelo fornecido;
- e. Outras informações que possam ser solicitadas pela autoridade competente.

## 2.4 Criação de um comité de remuneração

52. Nos termos do artigo 109.º, n.º 1, em articulação com o artigo 95.º, n.º 1, ambos da DRFP, todas as instituições que sejam elas próprias significativas, tendo em conta a sua dimensão a nível individual, a nível da empresa-mãe e a nível do grupo, devem constituir um comité de remuneração. As filiais regulamentadas por legislação setorial específica (p. ex., empresas de investimento, sociedades gestoras de GFIA ou de OICVM) devem cumprir com as regras estabelecidas na legislação setorial específica e aplicá-las para determinar se devem ou não constituir um comité de remuneração. A instituição consolidante deve assegurar a constituição do comité de remuneração sempre que tal seja legalmente exigido.

53. Sempre que for constituído um comité de remuneração numa instituição não significativa, a instituição deve cumprir com as disposições das presentes orientações no que respeita ao

---

<sup>15</sup> Os dois documentos podem ser acedidos através da ligação seguinte: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

comité de remuneração, mas pode combinar as tarefas do comité de remuneração com outras tarefas, desde que não criem conflitos de interesse.

54. Se não for constituído um comité de remuneração, as disposições das presentes orientações relativas ao comité de remuneração devem ser entendidas como aplicáveis à função de fiscalização.

### 2.4.1 Composição do comité de remuneração

55. O comité de remuneração deve ser composto por membros da função de fiscalização<sup>16</sup> que não desempenham funções executivas. Nas G-SII (instituições de importância sistémica global) e nas O-SII (outras instituições de importância sistémica), o comité de remuneração deve incluir uma maioria de membros independentes e ser presidido por um membro independente. Noutras instituições significativas, determinadas pelas autoridades competentes ou pelo direito nacional, o comité de remuneração deve incluir um número suficiente de membros independentes<sup>17</sup>. Se estiver prevista na legislação nacional a representação dos trabalhadores no órgão de administração, o comité deve incluir um ou vários representantes dos trabalhadores.

56. Os membros do comité de remuneração devem possuir, a nível coletivo, conhecimentos, competências e experiência profissional adequados em matéria de políticas e práticas de remuneração, gestão de riscos e atividades de controlo, nomeadamente no que respeita ao mecanismo de alinhamento da estrutura de remuneração com os perfis de risco e de fundos próprios da instituição.

### 2.4.2 Funções do comité de remuneração

57. O comité de remuneração deve:

- a. Ser responsável pela preparação das decisões sobre remuneração a serem tomadas pela função de fiscalização, nomeadamente no que respeita à remuneração dos membros do órgão de administração na sua função de gestão e de outros colaboradores identificados;
- b. Prestar apoio e aconselhamento à função de fiscalização sobre a definição da política de remuneração da instituição, nomeadamente no sentido de que esta seja neutra do ponto de vista do género e defenda a igualdade de tratamento dos membros do pessoal de diferentes géneros;

---

<sup>16</sup>É possível observar diferentes estruturas dos órgãos de administração nos países europeus. Em alguns países, é comum uma estrutura unitária, ou seja, as funções de gestão e de fiscalização do conselho de administração são exercidas por um único órgão. Noutros países, é comum uma estrutura dupla, com a constituição de dois órgãos independentes, um para a função de gestão e outro para a fiscalização da função de gestão. Nestes casos, o comité de remuneração deve incluir membros do órgão com funções de fiscalização.

<sup>17</sup> Independência, tal como definido nas orientações da EBA sobre governo interno; ver também as orientações conjuntas EBA-ESMA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais.

- c. Prestar apoio à função de fiscalização na supervisão dos processos, políticas e práticas de remuneração e do cumprimento da política de remuneração;
- d. Verificar se a política de remuneração existente está atualizada e, se necessário, efetuar propostas de alteração;
- e. Rever a nomeação de consultores externos em matéria de remunerações que a função de fiscalização decida contratar para prestação de aconselhamento ou apoio;
- f. Assegurar a adequação das informações prestadas aos acionistas sobre as políticas e práticas de remuneração, nomeadamente sobre o nível máximo mais elevado proposto para o rácio entre as remunerações variável e fixa;
- g. Avaliar os mecanismos e os sistemas implementados para assegurar que o sistema de remunerações tem devidamente em conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, e que a política global de remunerações é coerente com, e promove, uma gestão de riscos sã e eficaz e está alinhada com a estratégia de negócio, os objetivos, a cultura e os valores corporativos, a cultura de risco e o interesse a longo prazo da instituição;
- h. Avaliar a realização das metas de desempenho e a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de regimes de redução e de recuperação.
- i. Rever um conjunto de possíveis cenários para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a eventos externos e internos, bem como verificar à posteriori os critérios utilizados para determinar a atribuição da remuneração e o ajustamento pelo risco *ex ante* baseados nos resultados efetivos dos riscos.

58. Se a instituição tiver constituído um comité de remuneração, a remuneração dos quadros superiores das funções de controlo independentes, incluindo as funções de gestão de riscos e de conformidade, deve ser supervisionada diretamente pelo comité de remuneração. O comité de remuneração deve formular recomendações à função de fiscalização sobre a definição do pacote de remuneração e os montantes de remuneração a pagar aos quadros superiores com funções de controlo.

### 2.4.3 Processo e linhas de reporte

59. O comité de remuneração deve:

- a. Ter acesso a todos os dados e informações relativos ao processo de tomada de decisão da função de fiscalização no que respeita à definição, implementação, supervisão e revisão das políticas e práticas de remuneração;
- b. Dispor de recursos financeiros adequados e acesso ilimitado a todos os dados e informações das funções de controlo independentes, incluindo a gestão de riscos;

- c. Assegurar o adequado envolvimento da função de controlo independente e de outras funções relevantes (p. ex., recursos humanos, departamento jurídico e planeamento estratégico) no âmbito das respetivas áreas de especialização e obter, sempre que necessário, aconselhamento externo.

60.O comité de remuneração deve colaborar com outros comités da função de fiscalização cujas atividades possam ter impacto na definição e no funcionamento adequado das políticas e práticas de remuneração (p. ex., comité de risco, comité de auditoria e comité de nomeação), bem como prestar informações adequadas à função de fiscalização e, se for caso disso, à assembleia geral de acionistas, sobre as atividades realizadas.

61.Se tiver sido constituído, o comité de riscos deve, sem prejuízo das tarefas do comité de remuneração, examinar se os incentivos proporcionados pelas políticas e práticas de remuneração têm em consideração o risco, os fundos próprios e a liquidez da instituição, bem como a probabilidade e o calendário de resultados.

62.Se ambos os comités tiverem sido constituídos, um dos membros do comité de risco deve participar, sempre que relevante, nas reuniões do comité de remuneração, e vice-versa.

## 2.5 Análise da política de remuneração

63.A função de fiscalização ou, se tiver sido constituído, o comité de remuneração, deve assegurar que a política e as práticas de remuneração da instituição são sujeitas a uma análise interna centralizada e independente, pelo menos, uma vez por ano. A revisão deve incluir uma análise para determinar se a política de remuneração é neutra do ponto de vista do género.

64.As instituições devem acompanhar a evolução das disparidades salariais entre homens e mulheres, país por país, separadamente para:

- a. Colaboradores identificados, excluindo os membros do órgão de administração;
- b. Membros do órgão de administração na sua função de gestão;
- c. Membros do órgão de administração na função de fiscalização; e
- d. Outros membros do pessoal.

65.Caso existam diferenças significativas entre a remuneração média dos membros do pessoal masculinos e femininos ou entre os membros masculinos e femininos do órgão de administração, as instituições devem documentar as principais razões e tomar medidas adequadas, caso aplicável, ou devem poder demonstrar que a diferença não resulta de uma política de remuneração que não é neutra do ponto de vista do género.

66.A revisão centralizada da conformidade com a regulamentação, as políticas de grupo, os procedimentos e as regras internas deve ser realizada pela função de auditoria da instituição consolidante.

67.As instituições devem realizar a análise centralizada e independente a nível individual. Num grupo, as instituições não significativas que sejam filiais podem basear-se na análise realizada pela instituição consolidante, se a análise realizada em base consolidada ou subconsolidada incluir a instituição e se os resultados forem disponibilizados à função de fiscalização dessa instituição.

68.Não obstante a responsabilidade do órgão de administração, as tarefas da revisão periódica independente das políticas de remuneração podem ser parcial ou totalmente subcontratadas por instituições que sejam instituições não significativas<sup>18</sup>. A instituição pode recorrer a consultores externos qualificados e independentes<sup>19</sup> para complemento e apoio na realização dessas tarefas. A função de fiscalização é responsável pela análise.

69.No âmbito da análise interna centralizada e independente, as instituições devem avaliar se os processos, políticas e práticas globais de remuneração:

- a. Funcionam conforme pretendido (em particular, se são cumpridas as políticas, as regras internas e os procedimentos aprovados, se os pagamentos de remunerações são adequados, de acordo com a estratégia de negócio, e se o perfil de risco, os objetivos a longo prazo e outras metas da instituição são refletidos de forma adequada);
- b. Cumprem os regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais; e
- c. São implementados de forma coerente em todo o grupo, cumprem com o artigo 141.º da Diretiva 2013/36/UE e com o artigo 16.º, alínea a) da Diretiva 2014/59/EU e não limitam a capacidade da instituição para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios, em conformidade com a Secção 6 das presentes orientações.

70.As outras funções internas relevantes da instituição (ou seja, recursos humanos, departamento jurídico, planeamento estratégico, etc.), bem como outros comités relevantes com funções de fiscalização (ou seja, o comité de auditoria, o comité de risco e o comité de nomeação) devem ser estreitamente envolvidos na revisão das políticas de remuneração da instituição, a fim de assegurar o seu alinhamento com o quadro e a estratégia de gestão de riscos da instituição.

71.Sempre que as revisões periódicas revelem que as políticas de remuneração não têm o efeito pretendido ou previsto ou sempre que sejam formuladas recomendações, o comité de remuneração, se tiver sido constituído, ou a função de fiscalização, devem assegurar a proposta, aprovação e implementação atempada de um plano de ação de medidas corretivas.

72.Os resultados da revisão interna efetuada e as medidas adotadas para corrigir quaisquer deficiências devem ser documentados, através de relatórios escritos ou de minutas das reuniões dos comités relevantes ou da função de fiscalização, e disponibilizados ao órgão de administração e aos comités e funções corporativas da instituição.

---

<sup>18</sup> Ver EBA, Orientações relativas à subcontratação.

<sup>19</sup> Para mais informação sobre externalização, ver as orientações da EBA sobre a governação interna.

## 2.6 Transparência interna

73. A política de remuneração de uma instituição deve ser divulgada internamente a todos os membros do pessoal, que devem ter acesso a essa política em qualquer altura. Os aspetos confidenciais relativos à remuneração de cada membro do pessoal não estão sujeitos à transparência interna.

74. Os membros do pessoal devem ser informados sobre as características da sua remuneração variável, bem como o processo e os critérios que serão utilizados para avaliar o impacto das suas atividades profissionais no perfil de risco da instituição e na sua remuneração variável. Em especial, o processo de avaliação relativo ao desempenho individual deve ser adequadamente documentado e ser transparente para o membro do pessoal em causa.

## 3. Políticas de remuneração e contexto de grupo

75. Ao aplicar as presentes orientações em base consolidada ou subconsolidada, a instituição consolidante deve assegurar que as disposições das presentes orientações se apliquem aos membros do pessoal e aos colaboradores identificados das suas filiais incluídas no perímetro de consolidação prudencial, tal como estabelecido no n.º 9. A instituição consolidante ou subconsolidante deve dispor de informações sobre a implementação das políticas de remuneração em conformidade com as presentes orientações, em base consolidada ou subconsolidada, e enviar à respetiva autoridade competente, a pedido desta, informações em base consolidada ou subconsolidada, incluindo as suas filiais incluídas no perímetro de consolidação prudencial.

76. A autoridade responsável pela supervisão em base consolidada e a autoridade competente da instituição subconsolidada devem supervisionar eficazmente a aplicação do número anterior e envidar esforços para colaborar, nomeadamente no âmbito dos colégios de autoridades de supervisão, com outras autoridades dos Estados-Membros responsáveis pela supervisão das filiais significativas e com autoridades de países terceiros, sempre que tal seja viável.

77. A nível consolidado ou subconsolidado, a instituição consolidante e as autoridades competentes devem assegurar a implementação e o cumprimento de uma política de remuneração a nível do grupo relativamente a todos os membros do pessoal, incluindo todo o pessoal identificado, em todas as instituições e outras entidades incluídas no perímetro de consolidação prudencial e em todas as sucursais. Na definição da política de remuneração a nível do grupo, devem ser tidos em conta os requisitos de remuneração específicos das filiais. A política de remuneração do grupo deve ser coerente com e promover uma gestão de riscos sólida e eficaz e ser neutra do ponto de vista do género.

78. No que diz respeito às instituições e entidades pertencentes a um grupo situado em mais do que um Estado-Membro, a política de remuneração a nível do grupo deve especificar a forma como a sua implementação deve lidar com as diferenças entre as implementações nacionais dos requisitos de remuneração da Diretiva 2013/36/UE, em especial no que diz respeito à limitação

do rácio máximo entre as componentes variáveis da remuneração e a remuneração fixa a 100% (caso aplicável, até 200% com a aprovação dos acionistas)<sup>20</sup>, a possibilidade de aplicar a taxa de desconto nocial<sup>21</sup>, eventuais restrições relativas à utilização de instrumentos<sup>22</sup>, a aplicação de derrogações nos termos do artigo 94.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE, e o poder discricionário, previsto no artigo 109.º, n.º 6, da Diretiva, de incluir filiais sujeitas a um quadro de remuneração específico no âmbito da aplicação consolidada dos artigos 92.º, 94.º e 95.º da referida diretiva.

79. Na aplicação dos requisitos em base consolidada, aplicam-se os requisitos em matéria de remuneração aplicáveis no Estado-Membro onde está situada a instituição consolidante, incluindo aos colaboradores identificados que tenha um impacto significativo no perfil de risco do grupo, mesmo que a aplicação dos requisitos estabelecidos no artigo 94.º da Diretiva 2013/36/UE pelo Estado-Membro onde a instituição consolidante está situada seja mais restrita. Do mesmo modo, as filiais abrangidas pela Diretiva 2013/36/UE devem cumprir, em relação aos respetivos membros do pessoal, com os requisitos aplicáveis ao abrigo da legislação nacional, mesmo que sejam mais restritos do que os requisitos numa base consolidada.
80. Entende-se por colaboradores identificados, os membros do pessoal destacados de uma empresa-mãe de um país terceiro para uma filial na UE que seja uma instituição ou uma sucursal que, caso esses membros fossem contratados diretamente pela instituição ou sucursal na UE, seriam abrangidos pelo âmbito da definição de colaboradores identificados dessa instituição ou sucursal na UE. Tais membros do pessoal destacados estão sujeitos às disposições dos artigos 92.º, 93.º e 94.º da Diretiva 2013/36/UE, tal como implementadas no Estado-Membro onde a instituição ou sucursal na UE está estabelecida, e às Normas Técnicas de Regulamentação aplicáveis. Para efeitos dos destacamentos de curta duração, por exemplo, se pessoa residir no Estado-Membro apenas durante algumas semanas para trabalhar num projeto, tal pessoa só deverá estar sujeita a tais disposições se for identificada nos termos do Regulamento Delegado relativo aos colaboradores identificados
- 81., tendo em conta a remuneração auferida durante o período de tempo em causa e a função e as responsabilidades durante o período de destacamento.
82. Os contratos ou destacamentos de curta duração não devem ser utilizados como um meio para contornar os requisitos da Diretiva 2013/36/UE em matéria de remuneração, bem como quaisquer normas ou orientações conexas.
83. No que respeita às filiais estabelecidas em países terceiros incluídas na aplicação dos artigos 92.º, 94.º e 95.º da Diretiva 2013/36/UE em base consolidada, a política de remuneração a nível do grupo deve fixar o nível máximo do rácio entre a componente variável e a componente fixa da remuneração numa percentagem não superior a 100% (caso aplicável, até 200% com a aprovação dos acionistas ao nível do grupo), especificar se é aplicada a taxa de desconto nocial e assegurar que, em relação ao pagamento da remuneração variável, sejam utilizados

<sup>20</sup>Artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalíneas i) e ii), da Diretiva 2013/36/UE.

<sup>21</sup>Artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea iii), da Diretiva 2013/36/UE.

<sup>22</sup>Artigo 94.º, n.º 1, alínea l), da Diretiva 2013/36/UE.

instrumentos em conformidade com as presentes orientações e com o Regulamento Delegado (UE) n.º 527/2014 da Comissão<sup>23</sup>, salvo se a aplicação desses requisitos for ilícita nesse país terceiro. A política de remuneração de tais filiais de países terceiros deve ser coerente com a política de remuneração a nível do grupo e cumprir os requisitos dos artigos 92.º, n.º 2, 93.º e 94.º da Diretiva 2013/36/UE, pelo menos em relação aos membros do pessoal cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco do grupo.

84.As autoridades competentes devem assegurar que as sucursais num Estado-Membro de instituições de crédito autorizadas num país terceiro estejam sujeitas aos mesmos requisitos que são aplicáveis às instituições nos Estados-Membros. Sempre que tais filiais pretendam aplicar um rácio superior a 100% entre as componentes variável e fixa da remuneração, devem demonstrar à autoridade competente que os acionistas da instituição no país terceiro aprovaram o rácio mais elevado.

85.Os requisitos da Diretiva 2013/36/UE em matéria de remuneração e as disposições das presentes orientações são aplicáveis às instituições nos Estados-Membros, independentemente do facto de poderem ser filiais de uma empresa-mãe num país terceiro. Sempre que uma filial na UE de uma empresa-mãe de um país terceiro for uma instituição consolidante, o perímetro de consolidação prudencial não inclui o nível da empresa-mãe situada no país terceiro nem outras filiais diretas dessa empresa-mãe. A instituição consolidante deve assegurar que a política de remuneração a nível de grupo da empresa-mãe no país terceiro é tida em consideração nas suas próprias políticas de remuneração na medida em que tal seja compatível com os requisitos estabelecidos na legislação nacional ou europeia relevante, incluindo as presentes orientações.

## 4 Proporcionalidade

86.O princípio da proporcionalidade enunciado no artigo 92.º, n.º 2, da Diretiva 2013/36/UE tem por objetivo adequar de forma consistente as políticas e práticas de remuneração com o perfil de risco, a apetência pelo risco e a estratégia de risco de uma instituição a nível individual, a fim de que os objetivos dos requisitos de remuneração sejam efetivamente cumpridos.

87.Na aplicação de uma forma proporcional dos requisitos em matéria de remuneração e do disposto nas presentes orientações, as instituições e as autoridades competentes devem ter em conta a combinação de todos os seguintes critérios:

- a. A dimensão,
- b. A organização interna; e

---

<sup>23</sup> Regulamento Delegado (UE) n.º 527/2014 da Comissão, de 12 de março de 2014, que completa a Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho no que diz respeito às normas técnicas de regulamentação que especificam as classes de instrumentos que refletem adequadamente a qualidade do crédito de uma instituição numa perspetiva de continuidade das operações e são apropriados para utilização para efeitos de remuneração variável (JO L 148 de 20.5.2014, p. 21). Está publicado em: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L\\_2014\\_148\\_R\\_0006](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_2014_148_R_0006).



c. A natureza, âmbito e complexidade das atividades da instituição;

88. Na avaliação do que é proporcional e na determinação do nível de sofisticação exigido às políticas de remuneração e dos métodos de medição do risco, as instituições e as autoridades competentes devem ter em conta a combinação de aspetos qualitativos e quantitativos de todos os critérios acima referidos. Por exemplo, uma atividade de negócio pode, de facto, ter uma pequena escala, mas também pode incluir atividades e perfis de risco complexas devido à natureza das suas atividades ou à complexidade dos seus produtos.

89. Para os fins acima referidos, as instituições e as autoridades competentes devem ter em conta, pelo menos, os seguintes critérios:

- a. Se a instituição preenche os critérios aplicáveis às instituições de pequena dimensão e não complexas ou os critérios aplicáveis às instituições de grande dimensão, tal como estabelecido no artigo 4.º, n.º 1, pontos 145) e 146), do Regulamento (UE) n.º 575/2013;
- b. Se a instituição cumpre os critérios e os limiares estabelecidos no artigo 94.º, n.ºs 3 e 4, da Diretiva 2013/36/UE no que diz respeito às isenções do processo de pagamento da remuneração variável;
- c. A presença geográfica da instituição e a dimensão das operações em cada jurisdição;
- d. A forma jurídica, os fundos próprios e os instrumentos de dívida disponíveis;
- e. A autorização para utilizar métodos internos para o cálculo dos requisitos de fundos próprios (p. ex., IRB, AMA);
- f. Se a instituição faz parte de um grupo e, em caso afirmativo, a avaliação da proporcionalidade efetuada para o grupo e as características do grupo a que a instituição pertence;
- g. O tipo de atividade e de serviços autorizados (p. ex., empréstimos e depósitos, banca de investimento);
- h. A estratégia de negócio subjacente;
- i. A estrutura das atividades de negócio e o horizonte temporal, a mensurabilidade e a previsibilidade dos riscos das atividades de negócio;
- j. A estrutura de financiamento da instituição;
- k. A organização interna da instituição, incluindo o nível de remuneração variável que é possível pagar aos colaboradores identificados;
- l. A estrutura de lucros e perdas da instituição;

m. O tipo de clientes (p. ex., empresas de retalho, sociedades, pequenas empresas, entidades públicas);

n. A complexidade dos produtos ou dos contratos.

90. Ao aplicar de uma forma proporcional requisitos de remuneração e as disposições estabelecidas nas presentes orientações, as instituições são responsáveis pela ponderação do seu perfil de risco, da apetência pelo risco e de outras características e pela elaboração e implementação de políticas e práticas de remuneração adequadamente alinhadas com a estratégia de negócio, os objetivos, os valores e o interesse de longo prazo da instituição. No entanto, a obrigação de dispor de políticas e práticas de remuneração sãs e eficazes aplica-se a todas as instituições e a todos os membros do pessoal, independentemente das diferentes características das instituições.

91. Antes de os requisitos de remuneração e das disposições estabelecidas nas presentes orientações serem aplicados de forma proporcional, os membros do pessoal devem ser identificados, com base nos critérios previstos no artigo 92.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE, no Regulamento Delegado da Comissão previsto no artigo 94.º, n.º 2, da Diretiva 2013/36/UE e em critérios internos adicionais<sup>24</sup>.

92. A limitação do rácio máximo entre as componentes variáveis da remuneração e as componentes fixas a 100% (200% com a aprovação dos acionistas) deve ser aplicada a todos os colaboradores identificados na instituição.

93. Na implementação das políticas de remuneração específicas para diferentes categorias de colaboradores identificados de acordo com as Secções 3 e 4 das presentes orientações, a aplicação da proporcionalidade deve ter em conta o impacto dessa categoria de colaboradores identificados no perfil de risco da instituição.

94. As autoridades competentes devem assegurar que as instituições cumprem os requisitos de remuneração e as disposições das presentes orientações de forma que permita assegurar condições de igualdade de concorrência para as diferentes instituições.

### **Isenções do processo de pagamento da remuneração variável**

95. Sem prejuízo da implementação pelos Estados-Membros do artigo 94.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE, as instituições que não sejam instituições de grande dimensão na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 146), do Regulamento (UE) n.º 575/2013 e que tenham ativos totais abaixo do limiar definido no direito nacional podem não aplicar os requisitos de diferimento da remuneração variável e do pagamento da mesma nos instrumentos previstos no artigo 94.º, n.º 1, alíneas l) e m) e alínea o), segundo parágrafo, da Diretiva 2013/36/UE. Uma instituição que preenche um ou mais dos critérios previstos no artigo 4.º, n.º 1, ponto 146), do Regulamento (UE) n.º 575/2013 é uma instituição de grande dimensão.

---

<sup>24</sup> Ver as orientações relativas ao processo de identificação descrito na Secção 5 das presentes orientações.

- a. A avaliação sobre se uma instituição é uma G-SII ou O-SII é efetuada em conformidade com o artigo 131.º da Diretiva 2013/36/UE e com o Regulamento Delegado da Comissão (UE) 2016/1608 no que diz respeito às normas técnicas de regulamentação relativas à especificação da metodologia para a identificação das instituições de importância sistémica global e para a definição das subcategorias das instituições de importância sistémica global e as orientações da EBA sobre os critérios de determinação das condições de aplicação do artigo 131.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE (DRFP) em relação à avaliação de outras instituições de importância sistémica.
- b. Ao avaliar se uma instituição consolidante cumpre com o limiar previsto no artigo 4.º, n.º 1, ponto 146), alínea d), do Regulamento (UE) n.º 575/2013, os critérios são cumpridos se o montante em base consolidada<sup>25</sup> exceder o limiar. Caso necessário, os montantes devem ser convertidos em euros, utilizando a taxa de câmbio publicada pela Comissão para a programação financeira e o orçamento para o último mês do exercício financeiro da instituição consolidante.

96. Ao estabelecer o montante da remuneração variável anual paga a um membro do pessoal e o rácio entre a remuneração variável anual e a remuneração fixa anual para efeitos do artigo 94.º, n.º 3, alínea b), ou seja, a aplicação de isenções ao requisito de diferimento e pagamento em instrumentos da remuneração variável a cada membro do pessoal, as instituições devem ter em conta os montantes especificados nas alíneas a) e b) e aplicar as demais condições previstas nas alíneas c) a f):

- a. A remuneração variável anual atribuída em relação ao período de desempenho que corresponde ao exercício financeiro para o qual é determinado se a isenção pode ser aplicada e a todos os períodos de desempenho que terminaram nesse exercício, independentemente da duração dos períodos de desempenho subjacentes que tenham terminado nesse exercício financeiro, por exemplo, deve incluir o montante total da remuneração variável baseada em períodos de contagem plurianuais renováveis e não renováveis e prémios de permanência relativos a períodos superiores a um ano em que o período subjacente terminou no exercício financeiro em causa;
- b. A remuneração anual fixa atribuída relativamente ao exercício em relação ao qual pode ser aplicada a isenção; as instituições podem excluir do cálculo outras componentes da remuneração fixa, tal como especificado nos n.ºs 132 e 133;
- c. Os montantes devem basear-se na definição de remuneração fixa e variável das presentes orientações e ser calculados com base na remuneração bruta atribuída;
- d. A remuneração variável deve consistir em todas as formas de remuneração variável atribuída, incluindo a remuneração variável baseada no desempenho, os montantes pagos a título de remuneração variável garantida, os prémios de permanência, as

---

<sup>25</sup> É aplicável o artigo 19.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013 no que diz respeito às entidades excluídas do perímetro de consolidação prudencial.

indenizações por cessação antecipada de funções ou os benefícios discricionários de pensão;

- e. Sempre que os montantes sejam determinados pelas instituições em base individual, a remuneração atribuída pela instituição deve ser tida em conta; sempre que o montante for determinado em base consolidada pela instituição consolidante toda a remuneração atribuída pelas instituições financeiras e pelas empresas de serviços auxiliares incluídas no perímetro de consolidação prudencial deve ser tida em conta;
- f. Sempre que a remuneração seja paga numa moeda diferente do euro, os montantes devem ser convertidos em euros, utilizando a taxa de câmbio publicada pela Comissão para a programação financeira e o orçamento do último mês do exercício financeiro da instituição.

97.No cálculo da média do valor dos ativos relativamente ao período de quatro anos imediatamente anterior ao exercício financeiro em curso para efeitos do artigo 94.º, n.º 3, alínea a), da Diretiva 2013/36/UE, as instituições devem utilizar a média simples deste valor no final dos quatro exercícios financeiros anteriores. Sempre que as contas sejam mantidas numa moeda diferente do euro, os montantes devem ser convertidos em euros, utilizando a taxa de câmbio publicada pela Comissão para a programação financeira e o orçamento para o último mês de cada exercício financeiro da instituição.

98.Nos casos em que o direito nacional habilite as autoridades competentes a estabelecer os limiares previstos no artigo 94.º, n.ºs 3 e 4, da Diretiva 2013/36/UE em relação a cada instituição, as autoridades competentes devem, para efeitos da redução ou do aumento dos limiares previstos no artigo 94.º, n.ºs 3 e 4, da Diretiva 2013/36/UE, ter em conta a natureza, o âmbito e a complexidade das atividades da instituição, a sua organização interna ou, se aplicável, as características do grupo a que pertence, e também ter em conta os critérios de proporcionalidade estabelecidos na presente secção.

## 5. O processo de identificação

99.Compete às instituições identificar os membros do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição. Todas as instituições devem realizar anualmente uma autoavaliação para identificar todos os membros do pessoal cujas atividades profissionais têm ou podem vir a ter um impacto significativo no perfil de risco da instituição. O processo de identificação deve fazer parte da política global de remuneração da instituição.

100.A autoavaliação deve basear-se nos critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos no artigo 92.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE, nas NTR relativas aos colaboradores identificados e, caso necessário para assegurar a completa identificação de todos os membros do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição, em critérios adicionais estabelecidos pela instituição que reflitam os níveis de risco das diferentes atividades na instituição e o impacto dos membros do pessoal no perfil de risco.

101. Ao aplicar critérios quantitativos baseados na remuneração dos membros do pessoal, deve ser tida em conta a remuneração fixa atribuída em relação ao exercício financeiro anterior e a remuneração variável atribuída no exercício anterior ou em relação ao exercício anterior. A remuneração variável atribuída no exercício anterior é a remuneração variável atribuída no exercício anterior com referência ao desempenho anterior. As instituições devem definir o método aplicável na sua política de remuneração. Na aplicação de critérios quantitativos baseados na remuneração dos membros do pessoal, as instituições devem ter em conta todas as componentes pecuniárias e não pecuniárias fixas e variáveis das remunerações atribuídas por serviços profissionais. Os pacotes de emprego habituais não contabilizados a nível individual devem ser tidos em conta com base na soma total desagregada por critérios objetivos em relação a cada membro do pessoal.
102. Na aplicação de critérios quantitativos definidos em euros, as instituições que atribuem remunerações numa moeda diferente do euro devem converter os limiares aplicáveis utilizando a taxa de câmbio interna utilizada para a consolidação das contas ou a taxa de câmbio utilizada pela Comissão para a programação financeira e o orçamento para o mês em que a remuneração foi atribuída ou a taxa de câmbio do último mês do exercício financeiro da instituição<sup>26</sup>. A instituição deve documentar o método aplicável para determinar a taxa de câmbio na sua política de remuneração.
103. A autoavaliação deve ser clara, coerente, devidamente documentada e atualizada periodicamente durante o ano, pelo menos no que diz respeito aos critérios qualitativos previstos no artigo 92.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE, às NTR relativas aos colaboradores identificados e, caso aplicável, adicionalmente com base nos critérios das instituições. As instituições devem assegurar que os membros do pessoal abrangidos ou suscetíveis de serem abrangidos pelos critérios do artigo 92(3), alíneas (a), (b) e (c) da Diretiva 2013/36/UE ou pelos critérios do artigo 5 das NTR relativas aos colaboradores identificados sejam tratados como colaboradores identificados durante um período mínimo de três meses num exercício financeiro.
104. As seguintes informações devem, no mínimo, ser incluídas na documentação da autoavaliação realizada para efeitos de identificação dos membros do pessoal:
- A fundamentação subjacente à autoavaliação e o âmbito da sua aplicação;
  - O método utilizado para avaliar os riscos emergentes da estratégia e das atividades de negócio da instituição, incluindo em diferentes localizações geográficas;
  - A forma como são avaliadas as pessoas que trabalham em instituições e outras entidades incluídas no perímetro de consolidação, filiais e sucursais, incluindo as localizadas em países terceiros;
  - A função e as responsabilidades dos diferentes órgãos e funções internas da empresa envolvidos na definição, supervisão, revisão e aplicação do processo de autoavaliação; e

<sup>26</sup> As taxas de câmbio estão disponíveis no sítio Web da Comissão Europeia, em: [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/infoeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm).

e. O resultado da identificação.

105. As instituições devem manter registos do processo de identificação e dos respetivos resultados e serem capazes de demonstrar à respetiva autoridade de supervisão competente a forma como os membros do pessoal foram identificados de acordo com os critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos nos termos do artigo 92.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE, nas NTR relativas aos colaboradores identificados e em quaisquer critérios adicionais utilizados pelas instituições.

106. A documentação da autoavaliação deve incluir, no mínimo, o número de colaboradores identificados (incluindo o número de colaboradores identificados pela primeira vez), as suas responsabilidades e atividades, os nomes ou outro identificador único, a afetação dos colaboradores identificados a áreas de atividade da instituição e a comparação com os resultados da autoavaliação do ano anterior.

107. A documentação deve ainda incluir os membros do pessoal que foram identificados de acordo com os critérios quantitativos, mas cujas atividades profissionais foram avaliadas como não tendo um impacto significativo no perfil de risco da instituição, em conformidade com o Regulamento Delegado da Comissão sobre colaboradores identificados. As instituições devem conservar a documentação durante um período de tempo adequado para permitir a sua revisão pelas autoridades competentes.

## 5.1 Aprovação prévia das exclusões

108. Sempre que a instituição determine, em conformidade com as NTR relativas aos colaboradores identificados, que as atividades profissionais do membro do pessoal não têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição e solicite a aprovação prévia, aplicam-se as seguintes disposições:

- a. O órgão de administração deve decidir, com base na análise realizada no âmbito do processo de identificação anual, se os membros do pessoal não têm efetivamente qualquer impacto significativo no perfil de risco da instituição e informar a função de fiscalização da decisão tomada. A função de fiscalização ou o comité de remuneração, quando tiver sido constituído, deve rever os critérios e o processo subjacentes às decisões tomadas e aprovar as isenções aplicadas.<sup>27</sup>
- b. Os pedidos de aprovação prévia devem ser apresentados sem demora e, o mais tardar, no prazo de seis meses a contar do final do exercício financeiro precedente. A autoridade competente deve avaliar o pedido e aprová-lo ou rejeitá-lo, tanto quanto possível, no prazo de três meses a contar da receção da documentação completa.
- c. Se tiver sido atribuída ao membro do pessoal uma remuneração total igual ou superior a EUR 1 000 000 no exercício financeiro precedente, a autoridade competente deve

---

<sup>27</sup> Ver o n.º 110 no que respeita à aprovação de isenções à política de remuneração.

informar de imediato a EBA sobre o pedido recebido e facultar a sua avaliação inicial. A pedido, a autoridade competente deve enviar de imediato à EBA todas as informações recebidas pela instituição. A EBA entrará em contacto com a autoridade competente para assegurar que tais exclusões sejam concedidas de uma forma coerente antes de a autoridade competente tomar a decisão de aprovar ou rejeitar o pedido.

109.A aprovação prévia das exclusões de colaboradores identificado em relação aos critérios quantitativos deve ser concedida apenas por um período de tempo limitado. O pedido de aprovação prévia ao abrigo das NTR relativas a colaboradores identificados deve ser apresentado anualmente. No que respeita aos membros do pessoal para o qual é tomada pela primeira vez uma decisão sobre o pedido, a aprovação prévia deve aplicar-se apenas ao exercício financeiro em que a aprovação prévia foi solicitada e ao exercício financeiro subsequente. Em relação aos membros do pessoal cuja exclusão já foi aprovada relativamente ao exercício financeiro em curso, o pedido de aprovação prévia deve aplicar-se apenas ao exercício financeiro subsequente.

110.Sempre que os colaboradores identificados sejam excluídos em filiais que não estão, elas próprias, abrangidas pela Diretiva 2013/36/UE, a autoridade competente é a autoridade competente da empresa-mãe. Em relação às sucursais de instituições de crédito com sede num país terceiro, a autoridade competente é a autoridade competente responsável pela supervisão das instituições no Estado-Membro onde a sucursal está situada.

111.Os pedidos de aprovação prévia devem incluir todos os nomes ou outro identificador único para os colaboradores identificados aos quais seja aplicável a exclusão, a percentagem de capital interno afeta à unidade de negócio em que o membro do pessoal está ativo, em conformidade com o artigo 73.º da Diretiva 2013/36/UE e a análise do impacto do membro do pessoal no perfil de risco da instituição para cada colaborador identificado. Se os colaboradores identificados estiverem ativos na mesma unidade de negócio e desempenharem a mesma função, deve ser realizada uma avaliação conjunta.

## 5.2 Governo do processo de identificação

112.O órgão de administração tem a responsabilidade final pelo processo de identificação e pela respetiva política. O órgão de administração, na sua função de fiscalização, deve:

- a. Aprovar a política relativa ao processo de identificação como parte da política de remuneração;
- b. Estar envolvido na definição da autoavaliação;
- c. Garantir que a avaliação para a identificação dos membros do pessoal é realizada de forma adequada, em conformidade com a Diretiva 2013/36/UE, com o Regulamento Delegado da Comissão relativo aos colaboradores identificados e as presentes orientações;
- d. Supervisionar o processo de identificação de forma contínua;

- e. Aprovar quaisquer isenções significativas ou alterações à política adotada e considerar e monitorizar cuidadosamente o seu efeito;
- f. Aprovar ou supervisionar qualquer exclusão de membros do pessoal, em conformidade com as NTR relativas aos colaboradores identificados, sempre que as instituições considerem que os membros do pessoal não cumprem os critérios quantitativos definidos no Regulamento Delegado da Comissão, uma vez que estes não têm efetivamente um impacto significativo no perfil de risco da instituição; e
- g. Rever periodicamente a política aprovada e, se for necessário, alterá-la.

113. Sempre que seja constituído um comité de remuneração, este deve ser envolvido ativamente no processo de identificação, em consonância com as suas responsabilidades na preparação de decisões em matéria de remuneração. Se não estiver constituído um comité de remuneração, os membros não executivos e, se possível, os membros independentes do órgão de administração, na sua função de fiscalização, devem executar as tarefas inerentes a esse comité.

114. As funções independentes de gestão de riscos e de conformidade, as funções de apoio ao negócio (p. ex., departamento jurídico, recursos humanos) e os comités pertinentes do órgão de administração (ou seja, o comité de risco, o comité de nomeação e o comité de auditoria) devem ser envolvidos no processo de identificação, de acordo com a respetiva função e também de uma forma contínua. Em particular, sempre que for constituído um comité de risco, este deve ser envolvido no processo de identificação, sem prejuízo das tarefas do comité de remuneração. As instituições devem assegurar o intercâmbio adequado de informações entre todos os órgãos e funções internos envolvidos no processo de identificação. O processo de identificação e o seu resultado devem ser sujeitos a uma avaliação interna ou externa independente.

### 5.3 Processo de identificação a nível individual, subconsolidado e consolidado

115. Os critérios de identificação qualitativos e quantitativos incluídos no artigo 92.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE e nas NTR relativas aos colaboradores identificados, e os critérios definidos adicionalmente pelas instituições devem ser aplicados por estas numa base individual, utilizando os valores e tendo em conta a situação da instituição individual, e ainda pela instituição consolidante em base consolidada e subconsolidada, tal como definido no artigo 4.º, n.º 1, pontos 48) e 49), do Regulamento (UE) n.º 575/2013, incluindo - sem prejuízo das disposições do artigo 109.º, n.ºs 4 a 6, da DRFP - todas as filiais incluídas no perímetro de consolidação prudencial não abrangidas, elas próprias, pela DRFP, utilizando os valores consolidados e tendo em conta a situação consolidada e o impacto no perfil de risco das instituições em base consolidada. O processo de identificação em base consolidada deve incluir os membros do pessoal na aceção do artigo 109.º, n.º 5, da Diretiva 2013/36/UE, mesmo que a filial que emprega esse membro do pessoal não esteja sujeita à aplicação dos requisitos dos artigos 92.º, 94.º e 95.º da Diretiva 2013/36/UE em base consolidada e não esteja sujeita à Diretiva 2013/36/UE em base individual.



116. Na aplicação dos critérios qualitativos de identificação a nível consolidado ou subconsolidado, os membros do pessoal de uma filial são abrangidos apenas se forem responsáveis pelas funções referidas nesses critérios em base consolidada ou subconsolidada. Por exemplo, um membro do pessoal de uma filial que seja membro do órgão de administração dessa filial deve ser selecionado pelo critério «o membro do pessoal é membro do órgão de administração nas suas funções de gestão» apenas se for também membro do órgão de administração da empresa-mãe na UE.

117. Os critérios de identificação quantitativos aplicáveis deverão aplicar-se a todo o pessoal da instituição e suas filiais que estejam sujeitos aos requisitos previstos nos artigos 92.º, 94.º e 95.º da Diretiva 2013/36/UE em base consolidada e subconsolidada, tendo em conta todas as remunerações atribuídas no âmbito total da consolidação prudencial.

118. Na aplicação dos critérios qualitativos de identificação, as instituições devem identificar os membros do pessoal responsáveis pela função indicada nos critérios qualitativos; o principal critério para a identificação não é a denominação da função, mas sim a autoridade e a responsabilidade conferidas à função.

## 5.4 Função da instituição consolidante

119. Sem prejuízo do artigo 109.º, n.ºs 4 a 6, da DRFP, a instituição consolidante deve assegurar a coerência global das políticas de remuneração do grupo, incluindo os processos de identificação e a correta implementação em base consolidada, subconsolidada e individual.

## 5.5 Papel das filiais e sucursais

120. As instituições que são filiais de uma instituição consolidante devem implementar na sua política de remuneração a política emitida pela empresa-mãe consolidante e o processo para a identificação de membros do pessoal. Todas as filiais devem participar ativamente no processo de identificação realizado pela empresa-mãe consolidante. Mais especificamente, cada filial incluída no perímetro de consolidação prudencial, incluindo as que não são abrangidas pela Diretiva 2013/36/UE, devem facultar à instituição consolidante todas as informações necessárias para a identificação correta de todos os membros do pessoal com impacto significativo no perfil de risco das instituições em base consolidada ou subconsolidada.

121. As filiais que não estejam elas próprias sujeitas à Diretiva 2013/36/UE não estão obrigadas a realizar um processo de identificação a nível individual, a menos que sejam obrigadas a fazê-lo ao abrigo de requisitos de remuneração setoriais específicos. Em relação às filiais não sujeitas à Diretiva ou a outros requisitos específicos em matéria de remuneração, tal como especificado no artigo 109.º, n.º 4, da Diretiva 2013/36/UE, a avaliação deve ser efetuada pela instituição consolidante a nível consolidado e subconsolidado, com base nas informações prestadas pela filial. As instituições abrangidas pelo âmbito da Diretiva 2013/36/UE devem realizar a sua autoavaliação para a identificação dos colaboradores identificados a nível individual. As instituições de pequena dimensão e menos complexas incluídas num processo de

identificação em base consolidada podem delegar na instituição consolidante a aplicação prática do processo de identificação a nível individual.

122.As sucursais num Estado-Membro de instituições de crédito que tenham a sua sede num país terceiro e as instituições num Estado-Membro que sejam filiais de empresas-mãe em países terceiros devem realizar o processo de identificação e informar as respetivas empresas-mãe dos seus resultados. As instituições num Estado-Membro devem também incluir na sua avaliação as respetivas filiais incluídas no perímetro de consolidação prudencial e as sucursais situadas em países terceiros. As instituições devem estar cientes de que as sucursais constituem uma parte não independente da instituição.

123.Em relação às sucursais de países terceiros situadas num Estado-Membro, os critérios para a identificação devem ser aplicados às funções, atividades de negócio e membros do pessoal localizados no Estado-Membro da mesma forma que seriam aplicados em relação a uma instituição a nível individual.

## 6. Base de fundos próprios

124.As instituições e as autoridades competentes devem assegurar que a atribuição, o pagamento e a aquisição do direito à remuneração variável, incluindo a aplicação de regimes de redução e de recuperação, ao abrigo da política de remuneração das instituições, não sejam prejudiciais para a manutenção de uma sólida base de fundos próprios.

125.Ao avaliar se a base de fundos próprios é sólida, a instituição deve ter em conta os respetivos fundos próprios globais e, em especial, os fundos próprios principais de nível 1, o requisito de fundos próprios, incluindo o requisito combinado de reservas de fundos próprios, tal como definido no artigo 128.º, n.º 6, da Diretiva 2013/36/UE, o requisito de reserva para o rácio de alavancagem, tal como definido no artigo 92.º, n.º 1-A, do Regulamento (UE) n.º 575/2013, o requisito mínimo de fundos próprios e passivos elegíveis, tal como definido no artigo 45.º-C da Diretiva 2014/59/UE, e qualquer acréscimo de capital, bem como as restrições às distribuições estabelecidas nos artigos 141.º e 141.º-B da Diretiva 2013/36/UE e no artigo 16.º-A da Diretiva 2014/59/UE, que se aplica à remuneração variável de todo o pessoal bem como ao resultado do processo de avaliação interna da adequação dos fundos próprios. O requisito de manter uma base sólida de fundos próprios e as restrições às distribuições também se aplicam numa base consolidada e subconsolidada. Além disso, as autoridades competentes devem ter em conta os resultados do processo de revisão e avaliação pelo supervisor, em linha com as respetivas orientações da EBA.

126.As instituições devem incluir o impacto da remuneração variável (os montantes antecipados e diferidos) no planeamento dos seus fundos próprios e da sua liquidez e no processo de avaliação da adequação dos fundos próprios internos globais.

127.A remuneração variável total atribuída por uma instituição não deve limitar a capacidade da instituição para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios a longo prazo e deve ter

em conta os interesses dos acionistas e proprietários, depositantes, investidores e outras partes interessadas. A remuneração variável não deve ser atribuída ou paga quando o efeito for suscetível de afetar a solidez da base de fundos próprios da instituição. A instituição deve ter em conta estes requisitos, os resultados do processo de avaliação interna da adequação dos fundos próprios, o seu planeamento plurianual de fundos próprios, as restrições às distribuições estabelecidas nos artigos 141.º e 141.º-B da Diretiva 2013/36/UE e no artigo 16.º-A da Diretiva 2014/59/UE e as recomendações sobre distribuições pelas autoridades competentes e pelas Autoridades Europeias de Supervisão, ao determinar:

- a. O conjunto global da remuneração variável que será atribuída em relação a esse ano; e
- b. O montante da remuneração variável que será pago ou adquirido nesse ano.

128.As instituições que não disponham de uma sólida base de fundos próprios ou cuja solidez da base de fundos próprios esteja em risco devem adotar as seguintes medidas no que respeita à remuneração variável:

- a. Reduzir o montante global para prémios, de acordo com os artigos 141.º e 141.º-B da Diretiva 2013/36/UE e com o artigo 16.º-A da Diretiva 2014/59/UE, incluindo a possibilidade da sua redução a zero;
- b. Aplicar as medidas necessárias de ajustamento do desempenho, nomeadamente a redução;
- c. Utilizar o resultado líquido da instituição relativamente a esse ano, e potencialmente dos anos subsequentes, para reforçar a base de fundos próprios. A instituição não deve compensar qualquer redução da remuneração variável aplicada com vista a assegurar uma sólida base de fundos próprios, nos anos seguintes ou através de outros pagamentos, veículos ou métodos que possam dar origem a uma evasão desta disposição.

129.As autoridades competentes devem intervir sempre que a atribuição de remuneração variável seja prejudicial para a manutenção de uma sólida base de fundos próprios, exigindo que a instituição reduza ou aplique um limite ao montante global da remuneração variável determinado até que a situação de adequação dos fundos próprios melhore e, se necessário, devem aplicar medidas de ajustamento do desempenho, em particular regimes de redução, e exigir que as instituições utilizem os resultados líquidos para reforçar os seus fundos próprios.

## Título II — Estrutura da remuneração

### 7. Categorias de remuneração

130.Nos termos da Diretiva 2013/36/UE, a remuneração é fixa ou variável; não existe uma terceira categoria de remuneração. Sem prejuízo da aplicação a nível nacional das isenções ao abrigo do artigo 94.º, n.ºs 3 a 5, da Diretiva 2013/36/UE, sempre que a remuneração seja variável e paga a colaboradores identificados, todos os requisitos do artigo 94.º da Diretiva 2013/36/UE devem

também ser cumpridos, para além dos requisitos gerais previstos no artigo 92.º da mesma diretiva. Para esse efeito, as instituições devem afetar, em consonância com as presentes orientações, as componentes da remuneração à remuneração fixa ou variável e as suas políticas de remuneração devem definir critérios claros, objetivos, predeterminados e transparentes para afetar todas as componentes da remuneração às categorias fixa ou variável, em conformidade com os critérios enumerados no artigo 92.º, n.º 2, alínea g), da Diretiva 2013/36/UE e com as presentes orientações.

131. Se não for possível proceder a uma afetação clara de uma componente à remuneração fixa com base nos critérios enumerados nas presentes orientações, essa componente deve ser considerada como remuneração variável.

132. A remuneração é fixa sempre que as condições para a sua atribuição e o seu montante:

- a. Se baseiem em critérios predeterminados;
- b. Reflitam de forma não discricionária o nível de experiência profissional e a antiguidade dos membros do pessoal;
- c. Sejam transparentes relativamente ao montante individual atribuído ao membro do pessoal;
- d. Sejam permanentes, *i.e.*, é, mantidas durante um período de tempo associado ao cargo específico e às responsabilidades organizacionais;
- e. Não sejam revogáveis; o montante permanente é alterado apenas por via da negociação coletiva ou após renegociação de acordo com os critérios nacionais de fixação dos salários;
- f. Não possam ser reduzidos, suspensos ou cancelados pela instituição;
- g. Não constituam incentivos para a tomada de riscos; e
- h. Não dependam do desempenho.

133. As componentes da remuneração que fazem parte de uma política geral da instituição a nível global, cumprindo as condições enumeradas no n.º 131, ou que são pagamentos obrigatórios nos termos da legislação nacional são consideradas remuneração fixa. Tal inclui pagamentos que fazem parte de pacotes de emprego habituais, na aceção das presentes orientações.

134. As seguintes componentes da remuneração devem também ser consideradas fixas, sempre que todas as situações semelhantes sejam tratadas de uma forma coerente:

- a. A remuneração paga a membros do pessoal expatriados, tendo em conta o custo de vida e as taxas fiscais num país diferente;

- b. Os subsídios utilizados para aumentar a retribuição base fixa em situações em que os membros do pessoal trabalham no estrangeiro e recebam uma remuneração inferior à que seria paga no mercado de trabalho local para uma posição equivalente, sempre que sejam cumpridas todas as condições seguintes:
- i. o subsídio seja pago de forma não discriminatória a todos os membros do pessoal numa situação idêntica;
  - ii. o subsídio seja atribuído porque o membro do pessoal trabalha temporariamente no estrangeiro ou numa posição diferente com um nível de remuneração que deve ser ajustado para refletir os níveis salariais do mercado em causa;
  - iii. o nível dos pagamentos adicionais se baseie em critérios predeterminados;
  - iv. a duração do subsídio está associada à duração da situação acima referida.

## 8. Casos especiais de componentes da remuneração

### 8.1 Subsídios («Allowances»)

135.A remuneração variável e fixa das instituições pode ser constituída por diferentes componentes, incluindo pagamentos e benefícios adicionais ou complementares. As instituições devem analisar os subsídios<sup>28</sup> e afetá-los à componente variável ou fixa da remuneração. A afetação deve basear-se nos critérios enumerados na Secção 7.

136.Em especial, sempre que os subsídios sejam considerados remuneração fixa, mas apresentem qualquer uma das seguintes características, a instituição deve documentar devidamente os resultados das avaliações realizadas no âmbito da Secção 7:

- a. São pagos apenas a colaboradores identificados<sup>29</sup>.
- b. São limitados a casos em que o rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração seria, de outro modo, superior a 100% (se aplicável, até 200% quando aprovado pelos acionistas);
- c. Os subsídios estão associados a indicadores que podem ser entendidos como indicadores de desempenho. Nesse caso, a instituição deve ser capaz de demonstrar que esses indicadores não estão associados ao desempenho da instituição, por exemplo, analisando a correlação com os indicadores de desempenho utilizados.

137.Para poderem ser corretamente afetados à componente fixa da remuneração, os subsídios devem, sempre que são baseados no cargo, na função ou na responsabilidade organizacional

<sup>28</sup> A denominação pode diferir consoante a instituição: «salário baseado no cargo, subsídio a membros do pessoal, subsídio ajustável ao cargo, subsídio fixo», etc.

<sup>29</sup> Ser um colaborador identificado não deve ser considerado um cargo ou uma função.

dos membros do pessoal, cumprir com os critérios estabelecidos no n.º 131, tendo em conta todos os seguintes aspetos:

- a. O subsídio está associado a um cargo ou a uma responsabilidade organizacional e é atribuído desde que não se registem alterações significativas das responsabilidades e da autoridade da função de modo a conferir ao membro do pessoal uma função ou uma responsabilidade organizacional diferente;
- b. O montante depende apenas do desempenho de um determinado cargo ou do facto de o membro do pessoal deter uma determinada responsabilidade organizacional e dos critérios enumerados no n.º 203;
- c. Qualquer outro membro do pessoal que desempenhe o mesmo cargo ou detenha a mesma responsabilidade organizacional e que se encontre numa situação comparável terá direito a um subsídio equivalente.

138.As autoridades competentes devem garantir que os subsídios não constituem veículos ou métodos que facilitem o não cumprimento da DRFP pelas instituições.

## 8.2 Remuneração variável baseada no desempenho futuro

139.Sempre que a atribuição de remuneração variável, incluindo os planos de incentivos a longo prazo, se baseie no desempenho anterior durante um período de, pelo menos, um ano, mas também dependa de condições de desempenho futuro, aplicam-se as seguintes condições:

- a. As instituições devem indicar claramente aos membros do pessoal as condições de desempenho adicionais que devem ser cumpridas após a atribuição da remuneração variável a adquirir.
- b. Antes da aquisição do direito à remuneração variável, as instituições devem verificar se as condições de aquisição foram cumpridas.
- c. As condições de desempenho adicionais futuras devem ser definidas para um período de desempenho predefinido de, pelo menos, um ano.
- d. Se as condições de desempenho adicionais futuras não tiverem sido cumpridas, até 100% da remuneração variável atribuída ao abrigo dessas condições deve ser sujeita a regimes de redução.
- e. O período de diferimento deve terminar o mais tardar um ano após a avaliação da última condição de desempenho; todos os outros requisitos relativos ao diferimento da remuneração variável de colaboradores identificados estabelecidos na Secção 15 aplicam-se da mesma forma que para a remuneração variável que se baseia exclusivamente no desempenho anterior à sua atribuição.

- f. Para o cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total, o montante total da remuneração variável atribuída deve ser tido em conta no exercício financeiro em relação ao qual foi atribuída a remuneração variável, incluindo os planos de incentivo a longo prazo. Esta disposição aplica-se igualmente quando o desempenho anterior foi avaliado num período de contagem plurianual.

140. Sempre que um plano de remuneração prospetivo da componente variável, incluindo os planos de incentivos a longo prazo, se baseie exclusivamente em condições de desempenho futuras (por exemplo, quando novos membros do pessoal recebem um plano de incentivos a longo prazo no primeiro ano de atividade), o montante deve ser considerado como atribuído depois de cumpridas as condições de desempenho, não se atribuindo qualquer montante em caso contrário. Os montantes atribuídos devem ser tidos em conta no cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total no exercício financeiro precedente à sua atribuição. Quando for atribuído um número de instrumentos específico, estes devem ser avaliados excecionalmente para efeitos do cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total com o preço de mercado ou o justo valor determinado no momento em que foi atribuído o plano de remuneração prospetivo para a remuneração variável. São aplicáveis as alíneas a) a c) do n.º 138. Todos os outros requisitos são aplicáveis da mesma forma que para a remuneração variável. Por exemplo, o período de diferimento tem início após a atribuição da remuneração variável.

### 8.3 Pagamento de dividendos e de juros

141. Os pagamentos de «comissões de desempenho», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, alínea d), da DGFIA, estão sujeitos às disposições da mesma Diretiva em matéria de remuneração; o Anexo I, n.º 2, da DGFIA inclui especificamente a comissão de desempenho na definição de remuneração<sup>30</sup>. Aplicam-se as Orientações da ESMA relativas a políticas de remuneração sãs nos termos da DGFIA<sup>31</sup>. Para efeitos das presentes orientações da EBA e, mais especificamente, do cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração dos colaboradores identificados, nos termos da Secção 13 das presentes orientações, aplica-se o seguinte:

- a. Todos os pagamentos efetuados a esses membros do pessoal, pelos fundos de investimento alternativos, através de veículos de comissões de desempenho que não representem um reembolso proporcional sobre o investimento efetuado por estes membros do pessoal devem ser considerados como remuneração variável e avaliados no momento da sua atribuição;

<sup>30</sup> O Anexo II, n.º 2, da DGFIA estabelece que «[o]s princípios estabelecidos no n.º 1 aplicam-se a todos os tipos de remuneração pagos pelo GFIA, a todos os montantes pagos diretamente pelo próprio FIA, incluindo comissões de desempenho, e a todas as transferências de unidades de participação ou ações do FIA em benefício das categorias de pessoal, nomeadamente os órgãos de direção, os responsáveis pela assunção de riscos e funções de controlo e os empregados que auferem uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração dos órgãos de direção e dos responsáveis pela assunção de riscos, cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no respetivo perfil de risco ou nos perfis de risco dos FIA que gerem» (sublinhado nosso).

<sup>31</sup> ESMA/2013/232, disponível em: [http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232\\_aifmd\\_guidelines\\_on\\_remuneration\\_-\\_en.pdf](http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf). No que respeita ao tratamento específico da comissão de desempenho, nos termos da DGFIA, consultar, em especial, os n.ºs 10, 13, 16 e 159 das orientações da ESMA.

- b. Todos os pagamentos efetuados a esses membros do pessoal, pelos fundos de investimento alternativos através de veículos de comissões de desempenho que representem um reembolso proporcional sobre qualquer investimento efetuado por estes membros do pessoal (através do veículo de comissões de desempenho) no fundo de investimento alternativo não devem ser incluídos no cálculo.

142. Os dividendos pagos sobre ações adquiridas ou participações no capital equivalentes que os membros do pessoal receberam como parte da sua remuneração ou outras ações detidas pelos membros do pessoal enquanto acionistas ou proprietários de uma instituição não fazem parte da remuneração para efeitos das presentes orientações. O mesmo se aplica aos juros pagos aos membros do pessoal sobre outros instrumentos ou investimentos adquiridos.

143. Os pagamentos de dividendos e de juros não devem ser utilizados como um método de pagamento de remuneração variável que permita contornar os requisitos de remuneração estabelecidos pela DRFP.

## 8.4 Prémios de permanência

144. As instituições devem ser capazes de fundamentar o seu interesse legítimo na atribuição de prémios de permanência para manter um colaborador identificado. Por exemplo, os prémios de permanência podem ser utilizados no âmbito de reestruturações, liquidações ou reduções de atividades, após uma mudança de controlo ou para assegurar a conclusão de grandes projetos. As instituições devem documentar o evento ou a justificação que tornou necessária a atribuição de um prémio de permanência e o período temporal, incluindo as datas de início e de termo, durante o qual se presume existir o motivo. As instituições devem definir as condições de permanência e as condições de desempenho aplicáveis (ver também o n.º 147). As instituições devem especificar um período de permanência e uma data ou evento na sequência do qual a instituição determinará se as condições de permanência e de desempenho foram cumpridas.

145. Como princípio geral, as instituições não devem atribuir prémios de permanência múltiplos a um membro do pessoal; em casos excecionais e devidamente justificados, pode ser pago mais do que um prémio de permanência a um membro do pessoal, mas em momentos diferentes no tempo e com base nas condições especificadas na presente secção relativamente a cada prémio de permanência. Os prémios de permanência só devem ser atribuídos depois de cumpridas as condições de permanência e as condições de desempenho aplicáveis. Além disso, o prémio de permanência só deve ser atribuído se não existirem razões que conduzam a uma situação em que o prémio de permanência não deva ser concedido, por exemplo, incumprimentos de conformidade materiais, má conduta ou outros incumprimentos do membro do pessoal em causa.

146. O prémio de permanência deve estar em conformidade com os requisitos previstos nos artigos 93.º, 141.º e 141.º-B e com os respetivos poderes de supervisão ao abrigo do artigo 104.º, n.º 1, alínea g), da Diretiva 2013/36/UE, o que poderá conduzir a uma situação em que o prémio de permanência possa ter de ser reduzido, possivelmente inclusive a zero,



dependendo do montante máximo distribuível ou de outras restrições impostas pelas autoridades competentes.

147. Na avaliação e ponderação .se a atribuição de um prémio de permanência a colaboradores identificados é adequada, as instituições e as autoridades competentes podem ter em conta, pelo menos, o seguinte:

- a. As preocupações que levam ao risco de determinados membros do pessoal poderem optar por sair da instituição;
- b. As razões pelas quais a permanência do membro do pessoal é crucial para a instituição;
- c. A consequência se o membro do pessoal em causa sair da instituição; e
- d. Se o montante do prémio de permanência concedido é necessário e razoável para manter o membro do pessoal visado.

148. O prémio de permanência deve basear-se em condições específicas que diferem das condições de desempenho aplicadas a outras partes da remuneração variável e incluir uma condição de permanência e condições de desempenho específicas. As condições específicas para um prémio de permanência devem conduzir ao objetivo da permanência (ou seja, a permanência de pessoal na instituição durante um período de tempo predefinido ou até à ocorrência de um determinado evento). As condições de desempenho específicas devem incluir condições relacionadas com o legítimo interesse para o qual o membro do pessoal deve permanecer e com a conduta do membro do pessoal e devem ser compatíveis com o disposto no n.º 145. Os prémios de permanência não devem conduzir a uma situação em que o total da remuneração variável do membro do pessoal, constituída por remuneração variável relacionada com o desempenho e pelo prémio de permanência, deixe de estar ligada ao desempenho individual, da unidade de negócio em causa e aos resultados globais da instituição, tal como exigido nos termos do artigo 92.º, n.º 2, alínea g), subalínea ii), e do artigo 94.º, n.º 1, alínea a).

149. Os prémios de permanência não devem ser atribuídos apenas a título de compensação de remuneração relacionada com o desempenho não paga devido a um desempenho insuficiente ou à situação financeira da instituição.

150. Os prémios de permanência são remuneração variável e, por conseguinte, sempre que atribuídos aos colaboradores identificados, devem cumprir os requisitos em matéria de remuneração variável previstos no artigo 94.º da Diretiva 2013/36/UE, incluindo o rácio máximo entre a remuneração variável e a remuneração fixa, o alinhamento pelo risco *ex post*, o pagamento em instrumentos, o diferimento, a retenção, os regimes de redução e de recuperação.

151. Os prémios de permanência devem ser considerados remuneração variável no cálculo do rácio entre as remunerações variável e fixa. Independentemente do facto de só ser atribuído após o termo do período de permanência, o prémio de permanência deve ser tido em conta no cálculo

do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração segundo um dos métodos a seguir especificados:

- a. O prémio de permanência é dividido em montantes anuais correspondentes a cada ano do período de permanência calculados numa base proporcional linear. Quando não for possível saber antecipadamente a duração exata do período de permanência, a instituição deve definir e documentar devidamente um período, tendo em conta a situação e as medidas adotadas que justifiquem o pagamento de um prémio de permanência. O cálculo do rácio deve basear-se no período definido; ou
- b. O montante total do prémio de permanência é considerado no ano em que a condição de permanência é cumprida.

## 8.5 Benefícios discricionários de pensão

152. Os benefícios discricionários de pensão são uma forma de remuneração variável. Sempre que os termos do regime de pensões da instituição incluam benefícios de pensão que não sejam baseados no desempenho e atribuídos de forma consistente a uma categoria de pessoal, tais benefícios de pensão não devem ser considerados discricionários, mas sim parte dos pacotes de emprego habituais, de acordo com o disposto na secção relativa às definições das presentes orientações. Os benefícios discricionários de pensão não são indemnizações por cessação de funções, mesmo que o trabalhador decida reformar-se antecipadamente.

153. A instituição deve garantir que, quando um membro do pessoal saia da instituição ou se reforme, os benefícios discricionários da pensão não sejam pagos sem ter em conta a situação económica da instituição ou os riscos assumidos por esse membro os que possam afetar a instituição a longo prazo.

154. Em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea o), da Diretiva 2013/36/UE e sem prejuízo da isenção nos termos do artigo 94.º, n.º 3, da mesma Diretiva, o montante total dos benefícios discricionários de pensão deve ser atribuído sob a forma dos instrumentos referidos na alínea l) deste artigo e:

- a. Sempre que um colaborador identificado saia da instituição antes da reforma, o montante total dos benefícios discricionários de pensão deve ser retido pela instituição sob a forma de instrumentos por um período mínimo de cinco anos, sem a aplicação da aquisição proporcional do direito à remuneração variável:
- b. Sempre que um colaborador identificado atingir a situação de reforma, deve ser aplicado um período de retenção de cinco anos ao montante total pago sob a forma de instrumentos.

155. As instituições devem garantir que os regimes de redução e de recuperação sejam aplicados aos benefícios discricionários de pensão da mesma forma que a outros elementos da remuneração variável.

## 9. Componentes excepcionais da remuneração

### 9.1 Remuneração variável garantida

156.A remuneração variável garantida pode assumir várias formas, tais como um «prémio garantido», «prémio de boas-vindas», «prémio de assinatura», «prémio mínimo», etc., e pode ser atribuído em numerário ou em instrumentos.

157.Em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alíneas d) e e), da Diretiva 2013/36/UE, sempre que seja atribuída uma remuneração variável garantida aquando da contratação de novo pessoal, as instituições não podem garantir remuneração variável por um período superior ao do primeiro ano de emprego. As remunerações variáveis garantidas devem ter carácter excepcional e só podem vigorar caso a instituição tenha uma base de capital sólida e forte, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea e), dessa Diretiva e com a Secção 6 das presentes orientações.

158.As instituições devem atribuir remuneração garantida variável apenas uma vez ao mesmo membro do pessoal. Este requisito aplica-se igualmente a nível consolidado e subconsolidado e inclui as situações em que o membro do pessoal recebe um novo contrato da mesma instituição ou de outra instituição incluídas no perímetro de consolidação.

159.As instituições e as autoridades competentes podem decidir não incluir o montante da remuneração variável garantida no cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total em relação ao primeiro período de desempenho, se a remuneração variável garantida for atribuída na contratação de um novo membro do pessoal, antes do início do primeiro período de desempenho.

160.No âmbito dos regimes que garantem esta parte da remuneração variável, as instituições podem decidir não aplicar à remuneração variável garantida os requisitos relativos aos regimes de redução e de recuperação. As instituições podem pagar o montante total numa forma pecuniária não diferida.

### 9.2 Compensação ou resgate por cessação de contratos de trabalho anteriores

161.A compensação pelo resgate de um contrato de trabalho anterior deve ser atribuída apenas quando se cumprirem as condições definidas no n.º 156 das presentes orientações.

162.A remuneração deve ser considerada como atribuída a título de compensação ou para o resgate de um contrato de trabalho anterior quando a remuneração variável diferida do membro do pessoal tiver sido reduzida ou revogada pela entidade empregadora anterior devido à rescisão do contrato. No que respeita aos pacotes de remuneração relativos à compensação ou resgate de contratos de trabalho anteriores, são aplicáveis todos os requisitos relativos à remuneração variável e as disposições das presentes orientações, incluindo o diferimento, a retenção, o pagamento sob a forma de instrumentos ou os regimes de recuperação.

## 9.3 Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos após o termo de um contrato

### 9.3.1 Indemnização por cessação de funções

- 163.As políticas de remuneração das instituições devem especificar a possível utilização de indemnizações por cessação de funções, incluindo o montante máximo ou os critérios para a determinação dos montantes que podem ser atribuídos a título de indemnização por cessação de funções a colaboradores identificados.
- 164.As instituições devem estar dotadas de um regime no qual a indemnização é determinada e aprovada no contexto de uma cessação antecipada de um contrato pela instituição, incluindo uma atribuição clara das responsabilidades e dos poderes de tomada de decisão e o envolvimento das funções de controlo a nível processual.
- 165.As indemnizações por cessação de funções não devem constituir uma compensação desproporcionada, mas uma compensação adequada do membro do pessoal nos casos de rescisão antecipada do contrato. Em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea h), da Diretiva 2013/36/UE, as indemnizações por cessação de funções devem refletir o desempenho verificado ao longo do tempo e não recompensar o insucesso ou as faltas cometidas.
- 166.Não devem ser atribuídas indemnizações por cessação de funções no caso de insucesso óbvio que permita a rescisão imediata do contrato ou o despedimento do membro do pessoal.
- 167.Não devem ser atribuídas indemnizações por cessação de funções, se um membro do pessoal se demitir voluntariamente para assumir um cargo numa entidade jurídica diferente, a menos que a legislação laboral nacional preveja o pagamento de uma indemnização.
- 168.As indemnizações por cessação de funções incluem pagamentos adicionais para além da remuneração normal nas seguintes situações específicas:
- Indemnização por despedimento em caso de rescisão antecipada do contrato pela instituição ou pela sua filial;
  - Remuneração atribuída por um período de tempo limitado, que é acordada para introduzir um período de espera (*cooling-off*) após a rescisão do contrato, e que está sujeita a uma cláusula de não concorrência;
  - A instituição rescinde os contratos do pessoal devido ao insucesso da instituição ou a medidas de intervenção precoce;
  - A instituição pretende rescindir o contrato após uma redução significativa das atividades da instituição em que o membro do pessoal trabalhava ou numa situação em que as áreas de negócio são adquiridas por outras instituições sem a opção de permanência dos membros do pessoal na instituição adquirente;

- e. A instituição e um membro do pessoal chegam a acordo sobre a resolução de um litígio em matéria laboral efetivo que, de outro modo, poderia conduzir, de forma realista, a uma ação judicial.

169. Sempre que atribuam indemnizações por cessação de funções, as instituições devem ser capazes de demonstrar à autoridade competente os motivos da indemnização, a adequação do montante atribuído e os critérios utilizados para determinar o montante, nomeadamente o facto de este estar associado ao desempenho verificado ao longo do tempo e de não recompensar o insucesso ou as faltas cometidas.

170. Na determinação do montante da indemnização por cessação de funções a atribuir, a instituição deve ter em conta o desempenho verificado ao longo do tempo e avaliar, se for caso disso, a gravidade de qualquer insucesso. Os insucessos identificados devem ser diferenciados entre insucessos da instituição e insucessos do colaborador identificado:

- a. Os insucessos da instituição devem ser considerados sempre que o montante total da indemnização por cessação de funções for determinado tendo em conta a base de fundos próprios da instituição; a referida indemnização não deve ser superior à redução dos custos alcançada com a rescisão antecipada dos contratos;
- b. Os insucessos dos colaboradores identificados só devem dar origem à redução do montante da indemnização que seria normalmente atribuída se o desempenho ao longo do tempo for tido em conta na estimativa da indemnização, incluindo a possibilidade de redução a zero desse montante.

171. Os insucessos das instituições incluem as situações seguintes:

- a. Se a instituição beneficiar de uma intervenção governamental ou estiver sujeita a uma intervenção precoce ou a medidas de resolução, em conformidade com a Diretiva 2014/59/UE<sup>32</sup>;
- b. Se tiver sido iniciado o processo normal de insolvência da instituição, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, ponto 47), da Diretiva 2014/59/UE;
- c. Quando perdas significativas levem à situação em que a instituição deixa de ter uma sólida base de fundos próprios e, conseqüentemente, a área de negócio é vendida ou a atividade económica é reduzida.

172. Os insucessos dos colaboradores identificados devem ser analisados individualmente e incluem as seguintes situações:

---

<sup>32</sup> Diretiva 2014/59/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, que estabelece um enquadramento para a recuperação e a resolução de instituições de crédito e de empresas de investimento e que altera a Diretiva 82/891/CEE do Conselho, e as Diretivas 2001/24/CE, 2002/47/CE, 2004/25/CE, 2005/56/CE, 2007/36/CE, 2011/35/CE, 2012/30/UE e 2013/36/UE e os Regulamentos (UE) n.º 1093/2010 e (UE) n.º 648/2012 do Parlamento Europeu e do Conselho (JO L 173, de 12.6.2014, p. 190).

- a. Se for considerado que um membro do órgão de administração deixou de cumprir as exigências em matéria de adequação e idoneidade;
- b. Se o colaborador identificado participou ou foi responsável por uma atuação que deu origem a perdas significativas para a instituição, tal como definido na política de remuneração da instituição;
- c. Se o colaborador identificado praticou atos contrários às normas, valores, ou procedimentos internos de forma dolosa ou com negligência grave.

173. As indemnizações por cessação de funções devem ser consideradas remuneração variável, aplicando-se, por conseguinte, se atribuídas a colaboradores identificados, todos os requisitos previstos no artigo 94.º da Diretiva 2013/36/UE. Contudo, as indemnizações por cessação de funções não devem ser tidas em conta para efeitos do cálculo daquele rácio e da aplicação do diferimento e do pagamento sob a forma de instrumentos nas seguintes circunstâncias:

- a. Indemnizações por cessação de funções obrigatórias nos termos da legislação laboral nacional ou na sequência de uma decisão judicial;
- b. Indemnizações por cessação de funções nos termos das subalíneas i) e ii), se a instituição puder demonstrar as razões e a adequação do montante da indemnização por cessação de funções:
  - (i) indemnizações por cessação de funções calculadas através de uma fórmula genérica predefinida adequada (por exemplo, compensação pela cláusula de não concorrência) estabelecida na política de remuneração nos casos referidos no n.º 167;
  - (ii) indemnizações por cessação de funções correspondentes ao montante adicional devido em aplicação de uma cláusula contratual de não concorrência, pagas em períodos futuros, até ao montante da remuneração fixa que deveria ter sido paga pelo período de não concorrência, caso o membro do pessoal ainda estivesse empregado;
- c. indemnizações por cessação de funções nos termos do n.º 167 que não cumpram as condições do n.º 172, alínea b), subalínea i), quando a instituição tiver demonstrado à autoridade competente as razões e a adequação do montante da indemnização.

174. No cálculo do montante que não é tido em conta no cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração, o facto de uma cláusula de não concorrência estar incluída no contrato não implica necessariamente que a totalidade do montante pago pela rescisão antecipada do contrato seja paga para compensar o colaborador identificado pelo seu compromisso de não concorrência durante um determinado período de tempo. Apenas os montantes do acordo especificamente identificados no contrato como compensação pela cláusula de não concorrência estariam em conformidade com o n.º 172. Quando a legislação

nacional limita a duração das cláusulas de não concorrência, qualquer pagamento efetuado para além desses prazos não pode ser considerado uma «resolução de uma cláusula de não concorrência» e, por conseguinte, não pode ser excluído do rácio entre variável e fixa.

175.No cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total, os seguintes montantes de indemnizações por cessação de funções devem ser considerados como remuneração variável para efeitos do cálculo do rácio relativamente ao último período de desempenho:

- a. A soma de todos os montantes superiores ao valor da remuneração fixa relativamente a períodos futuros nos termos do n.º 172, alínea b), subalínea ii).
- b. Qualquer outra indemnização por cessação de funções não indicada no n.º 172.

### 9.3.2 Outros pagamentos após o termo do contrato

176.Os pagamentos regulares da remuneração relativos ao período de duração do pré-aviso de rescisão não devem ser considerados como indemnizações por cessação de funções. O pagamento de um montante fixo adequado após a cessação normal de um contrato de trabalho (ou seja, após a cessação normal do contrato ou a sua rescisão pelo membro do pessoal de acordo com os prazos de pré-aviso aplicáveis) e para compensar o membro do pessoal nos casos em que a instituição restrinja o acesso a uma atividade profissional não deve estar sujeito aos requisitos aplicáveis à remuneração variável, sempre que tal seja compatível com o direito nacional. Tais pagamentos não devem ser efetuados em substituição das indemnizações por cessação de funções previstas no n.º 167.

177.Os pagamentos adicionais no contexto da cessação normal de um período contratual ou da nomeação como membro do órgão de administração (por exemplo, a atribuição de benefícios discricionários de pensão) não devem ser tratados como indemnizações por cessação de funções. Sempre que tais componentes sejam remunerações variáveis e sejam pagas aos colaboradores identificados, estão sujeitas a todos os requisitos específicos em matéria de remuneração variável e às disposições constantes das presentes orientações.

## 10 Proibições

### 10.1 Cobertura de riscos pessoais

178.Sempre que uma política de remuneração adequada esteja alinhada com os riscos, deve ser suficientemente eficaz e deve poder resultar, na prática, no ajustamento para baixo do montante da remuneração variável atribuída aos membros do pessoal e na aplicação de regimes de redução e de recuperação.

179.As instituições devem assegurar, tanto quanto possível, que os colaboradores identificados não possam transferir os riscos de redução da remuneração variável para outra entidade através de instrumentos de cobertura de riscos ou de certos tipos de seguros, p. ex., implementando

políticas relativas à negociação de instrumentos financeiros e requisitos de divulgação de informações.

180. Considera-se que o colaborador identificado procedeu à cobertura de risco de um ajustamento por baixo da remuneração, se o colaborador identificado tiver celebrado um contrato com um terceiro ou com a instituição e se cumpra uma das seguintes condições:

- a. O contrato estabelece que a entidade terceira ou a instituição estão obrigadas a efetuar ao colaborador identificado pagamentos diretos ou indiretos associados ou proporcionais aos montantes em que a componente variável da sua remuneração foi reduzida;
- b. O colaborador identificado adquire ou detém produtos derivados destinados a cobrir as perdas associadas aos instrumentos financeiros recebidos como parte da remuneração variável;

181. Considera-se que o colaborador identificado celebrou um seguro contra o risco de ajustamento por baixo da remuneração com a estipulação de compensá-lo em caso de ajustamento por baixo da sua remuneração. A disposição não impede, em princípio, que o membro do pessoal contrate um seguro para cobertura de pagamentos do foro pessoal, tais como cuidados de saúde ou prestações de créditos hipotecários.

182. O requisito de não utilizar estratégias pessoais de cobertura ou seguro tendentes a atenuar os efeitos de ajustamento pelo risco inerentes às suas modalidades de remuneração deve ser aplicado ao diferimento ou e à componente variável da remuneração retida.

183. As instituições devem manter dispositivos eficazes para assegurar o cumprimento dos requisitos desta secção pelos colaboradores identificados. É necessária, no mínimo, uma declaração de compromisso voluntário do colaborador identificado de que não utilizará seguros ou estratégias de cobertura de riscos pessoais com o objetivo de atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco. As funções de recursos humanos ou de controlo interno das instituições devem realizar, no mínimo, inspeções aleatórias da conformidade com esta declaração com respeito às contas de custódia internas. As verificações aleatórias devem incluir, no mínimo, as contas de custódia internas dos colaboradores identificados. A notificação, à instituição, da manutenção de quaisquer contas de custódia fora da instituição também deve ser obrigatória.

## 10.2 Evasão

184. As instituições devem assegurar que a remuneração variável não seja paga por intermédio de veículos ou métodos que visem ou facilitem o não cumprimento dos requisitos de remuneração aplicáveis aos colaboradores identificados ou, caso esses requisitos sejam aplicáveis a todos os membros do pessoal, dos requisitos de remuneração aplicáveis a todos os membros do pessoal. Tal inclui a celebração de acordos entre a instituição e entidades terceiras nas quais o membro do pessoal possui um interesse pessoal ou financeiro.



185.«Evasão» é o não cumprimento dos requisitos em matéria de remuneração e tem lugar se uma instituição não estiver a cumprir efetivamente com o objetivo e a finalidade dos requisitos quando considerados no seu conjunto, embora formalmente respeite o teor de cada um dos requisitos em matéria de remuneração.

186.A evasão tem lugar nas seguintes circunstâncias, entre outras:

- a. Quando a remuneração variável seja considerada uma remuneração fixa em conformidade com a redação das presentes orientações, mas não com os seus objetivos;
- b. Quando a remuneração variável não garantida for paga ou constituir um direito adquirido apesar de, efetivamente:
  - i. não haver uma avaliação positiva do desempenho do membro do pessoal, da unidade operacional ou da instituição, em conformidade com o Título IV das presentes orientações;
  - ii. não existir um ajustamento pelo risco efetivo (ajustamento pelo risco *ex ante* ou *ex post*); ou
  - iii. a remuneração variável não ser sustentável, de acordo com a situação financeira da instituição;
- c. Quando o membro do pessoal receba pagamentos da instituição ou de uma entidade incluída no perímetro de consolidação não abrangidos pela definição de remuneração, mas que são veículos ou métodos de pagamento que contêm um incentivo à assunção de riscos ou proporcionam rendimentos desproporcionados em investimentos sobre instrumentos da instituição que são significativamente diferentes das condições aplicáveis a outros investidores que invistam num tal veículo;
- d. Quando o membro do pessoal receba pagamentos da instituição ou de uma incluída no perímetro de consolidação não abrangidos pela definição de remuneração, mas que são instrumentos ou métodos para contornar os requisitos de remuneração (p. ex., empréstimo não amortizável);
- e. Quando as componentes da remuneração fixa sejam atribuídas como um número fixo de instrumentos e não como um montante fixo;
- f. Quando seja atribuída ao membro do pessoal uma remuneração em instrumentos ou este possa adquirir instrumentos que não estão cotados ao valor de mercado ou ao justo valor no caso de instrumentos não cotados e o valor adicional recebido não seja tido em conta na remuneração variável;
- g. Quando sejam negociados ajustamentos frequentes das componentes da remuneração fixa e os ajustamentos se destinem a alinhar a remuneração pelo desempenho do membro do pessoal;

- h. Quando sejam atribuídos subsídios num montante excessivo não justificado pelas circunstâncias subjacentes;
- i. Sempre que a remuneração seja classificada como um pagamento por reforma antecipada e não seja tida em conta como remuneração variável, quando o pagamento tem, de facto, o carácter de uma indemnização por cessação de funções, uma vez que é efetuado no contexto da rescisão antecipada do contrato, ou quando, de facto, o membro do pessoal não se reforma após a atribuição dessa indemnização ou quando não é garantida a periodicidade mensal dos pagamentos.
- j. Quaisquer medidas que conduzam a uma situação em que, de facto, a política de remuneração deixe de ser neutra do ponto de vista do género.

187.As instituições devem assegurar que o método de avaliação do desempenho possui controlos adequados para assegurar que os critérios de atribuição não podem ser manipulados. Se esses controlos não existirem, a remuneração variável não é corretamente associada ao desempenho, a política de remuneração não é implementada adequadamente e qualquer pagamento de remuneração variável pode dar origem a uma violação dos requisitos regulamentares. As possíveis manipulações incluem, por exemplo, «decisões de cortesia» nos processos bilaterais de avaliação do desempenho, p. ex., quando não existam normas objetivas relativas ao processo de tomada de decisão sobre a realização dos objetivos dos membros do pessoal.

188.As instituições não devem atribuir compensações por qualquer redução ou reestruturação da remuneração variável efetuada, p. ex., no contexto de medidas de recuperação e de resolução ou de outra intervenção governamental a título excecional, em anos posteriores ou através de outros pagamentos, veículos ou métodos.

189.As instituições não devem criar estruturas de grupo ou estabelecimentos *offshore* nem celebrar contratos com pessoas que atuem em nome da instituição, a fim de manipular o resultado do processo de identificação (por exemplo, porque um Estado-Membro aplica a derrogação do artigo 109.º, n.º 6, da Diretiva 2013/36/UE) e contornar a aplicação dos requisitos de remuneração aos membros do pessoal aos quais esses requisitos e disposições seriam aplicáveis.

190.Quando as instituições utilizem e renovem regularmente contratos de curta duração (p. ex., de um ano), as autoridades competentes devem averiguar se esses contratos constituem um veículo ou um método para contornar os requisitos de remuneração da Diretiva 2013/36/UE, p. ex., se constituem, de facto, uma remuneração variável, e adotar medidas adequadas para garantir que as instituições cumpram os requisitos dos artigos 92.º e 94.º da Diretiva 2013/36/UE.

191.Quando a remuneração é uma remuneração fixa de acordo com as orientações da Secção 7, mas é paga sob a forma de instrumentos, as instituições e as autoridades competentes devem considerar se os instrumentos utilizados transformam a componente fixa da remuneração numa componente variável quando é estabelecida uma ligação ao desempenho da instituição. As

instituições não devem utilizar instrumentos financeiros como parte da remuneração fixa para contornar os requisitos aplicáveis à remuneração variável e os instrumentos utilizados não devem constituir incentivos para a assunção de riscos excessivos.

## Título III – Remuneração de funções específicas

### 11. Remuneração dos membros da função de fiscalização e de gestão do órgão de administração

192.A remuneração dos membros do órgão de administração na sua função de gestão (adiante designada «função de gestão») deve ser coerente com os respetivos poderes, tarefas, conhecimentos e responsabilidades.

193.Por forma a solucionarem adequadamente os conflitos de interesse e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 193 e 194, os membros da função de fiscalização devem ser remunerados apenas com remuneração fixa. Os mecanismos de incentivos baseados no desempenho da instituição devem ser excluídos. O reembolso das despesas dos membros da função de fiscalização e o pagamento de um montante fixo por hora ou dia de trabalho, mesmo que o período de tempo a reembolsar não esteja predefinido, são considerados como remuneração fixa.

194.Quando, em casos excepcionais, é atribuída uma remuneração variável à função de fiscalização, a remuneração variável e o ajustamento pelo risco devem ser rigorosamente adaptados às tarefas de supervisão, monitorização e controlo atribuídas, refletindo as responsabilidades e autoridades individuais e a realização dos objetivos associados às suas funções.

195.Sempre que remuneração variável seja atribuída sob a forma de instrumentos, devem ser adotadas medidas adequadas para preservar a independência de julgamento desses membros do órgão de administração, incluindo a definição de períodos de retenção até ao final do mandato.

### 12 Remuneração das funções de controlo

196.As funções de controlo interno devem ser independentes e dispor de recursos, conhecimentos e experiência adequados para realizarem as suas tarefas no que respeita à política de remuneração da instituição. As funções de controlo independente devem cooperar de forma ativa e regular entre si e com outros comités e funções relevantes no que respeita à política de remuneração e aos riscos que podem decorrer dessa política.

197.O nível remuneratório dos membros do pessoal com funções de controlo independente deve permitir à instituição contratar pessoal qualificado e experiente para o desempenho destas funções. A remuneração das funções de controlo independente deve ser predominantemente fixa, de modo a refletir a natureza das suas responsabilidades.

198. Os métodos utilizados para determinar a remuneração variável das funções de controlo, ou seja, as funções de gestão de risco, conformidade e auditoria interna, não devem comprometer a objetividade e a independência dos membros do pessoal.

## Título IV – Política de remuneração, atribuição e pagamento de remuneração variável a colaboradores identificados

### 13. Política de remuneração aplicável aos colaboradores identificados

199. As instituições devem garantir que a política de remuneração aplicável aos colaboradores identificados cumpre com todos os princípios estabelecidos nos artigos 92.º e 94.º e, se for caso disso, no artigo 93.º, da Diretiva 2013/36/EU e é neutra do ponto de vista do género.

200. As instituições devem implementar em relação às diferentes categorias de colaboradores identificados, políticas de remuneração e mecanismos de ajustamento pelo risco específicos que sejam adequados para assegurar que o impacto da categoria de colaborador identificado no perfil de risco da instituição esteja alinhado de forma coerente com a sua remuneração.

201. Nos casos em que as instituições ponderem pagar menos de 100% da componente fixa da remuneração em numerário, esta decisão deve ser bem fundamentada e aprovada como parte da política de remuneração.

202. Sempre que uma instituição sob a forma jurídica de sociedade por ações, em especial uma instituição cotada, aplique um requisito de participação acionista a algumas categorias de colaboradores identificados, a fim de obter um melhor alinhamento dos incentivos dados aos membros do pessoal com o perfil de risco da instituição a longo prazo, o montante deve ser claramente documentado nas políticas da instituição. Sempre que se aplique o requisito de participação acionista, os membros do pessoal devem deter um determinado número de ações ou um montante nominal de ações durante o período em que exercem o mesmo cargo ou um cargo com antiguidade igual ou superior.

#### 13.1 Aplicação de uma política totalmente flexível à remuneração variável

203. As instituições devem dispor de uma política de remuneração variável totalmente flexível em relação aos colaboradores identificados, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea f), da Diretiva 2013/36/UE. O montante da remuneração variável atribuída deve reagir adequadamente às variações do desempenho do membro do pessoal, da unidade de negócio e da instituição. A instituição deve especificar a forma como a remuneração variável reage às variações do desempenho e aos níveis de desempenho. Devem ser incluídos níveis de desempenho em que não há lugar a qualquer pagamento da remuneração variável. O

comportamento antiético ou em violação das normas deve dar origem a uma redução significativa da remuneração variável do membro do pessoal.

204.A remuneração fixa neutra do ponto de vista do género dos colaboradores identificados deve refletir a sua experiência profissional e a sua responsabilidade organizacional, tendo em conta o nível de educação, o grau de antiguidade, o nível de especialização e as competências, bem como as dificuldades (p. ex., sociais, económicas, culturais ou outros fatores relevantes) e a experiência profissional, a atividade económica em causa e o nível remuneratório da localização geográfica.

205.O montante da remuneração fixa deve ser suficientemente elevado para assegurar que a redução da remuneração variável possa ser total. Os membros do pessoal não devem depender da atribuição de remuneração variável, uma vez que tal pode criar incentivos para a assunção de riscos excessiva orientados para o curto prazo, nomeadamente a venda abusiva de produtos, sempre que, sem a assunção de riscos a curto prazo, o desempenho da instituição ou dos membros do pessoal não permitiria a atribuição da remuneração variável.

206.O pagamento da remuneração fixa em instrumentos, se existir, não deve afetar a capacidade da instituição de aplicar uma política totalmente flexível relativamente à remuneração variável.

## 13.2 Rácio entre a remuneração fixa e a remuneração variável

207.As instituições devem definir antecipadamente, na sua política de remuneração, o nível adequado do rácio máximo entre as componentes variável e fixa da remuneração total para os colaboradores identificados, em conformidade com os limites e os procedimentos indicados no artigo 94.º, n.º 1, alínea g), da Diretiva 2013/36/UE e na legislação nacional, tendo em conta as atividades de negócio, os riscos e o impacto que as diferentes categorias de pessoal têm sobre o perfil de risco. As instituições podem definir diferentes rácios para diferentes jurisdições, unidades de negócio, funções corporativas e de controlo interno e categorias de colaboradores identificados. O rácio definido é o rácio entre o montante máximo da componente variável da remuneração que pode ser atribuído para o período de desempenho seguinte e o montante da componente fixa da remuneração para o período de desempenho seguinte.

208.O rácio máximo deve ser calculado como a soma dos montantes máximos de todas as componentes variáveis da remuneração que podem ser atribuídos num determinado ano de desempenho, incluindo o montante a ter em conta para o prémio de permanência, dividida pela soma dos montantes de todas as componentes fixas da remuneração a atribuir em relação ao mesmo ano de desempenho. Em qualquer dos casos, todas as componentes da remuneração devem ser corretamente afetadas à remuneração variável ou à remuneração fixa, em conformidade com as presentes orientações. As instituições podem omitir algumas das componentes fixas da remuneração, desde que não sejam significativas (por exemplo, quando são atribuídos benefícios não pecuniários proporcionais).

209. Em casos excepcionais e devidamente justificados, a política de remuneração pode prever um rácio diferente para determinados colaboradores identificados que pertençam a uma determinada categoria de pessoal em relação a outros membros do pessoal incluídos na mesma categoria.
210. Os rácios definidos entre as componentes variável e fixa da remuneração para categorias de pessoal ou para determinados membros do pessoal devem ser aprovados pelo órgão de administração na sua função de fiscalização ou, caso aplicável, pela assembleia geral de acionistas. O rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração deve ser fixado independentemente de eventuais ajustamentos pelo risco *ex post* ou das flutuações no preço dos instrumentos.
211. O rácio efetivo deve ser calculado como a soma dos montantes de todas as componentes variáveis da remuneração atribuídas em relação ao último ano de desempenho, em conformidade com as presentes orientações, incluindo os montantes atribuídos em relação a períodos de contagem plurianuais, dividida pela soma dos montantes das componentes fixas da remuneração atribuída em relação ao mesmo ano de desempenho. Em relação aos períodos de contagem plurianuais que não se renovem anualmente, as instituições podem, em alternativa, ter em conta, em cada ano do período de desempenho, o montante máximo da remuneração variável que pode ser atribuída no final do período de desempenho dividido pelo número de anos do período de desempenho.
212. O rácio efetivo entre a remuneração variável atribuída e a remuneração fixa deve aumentar com o desempenho e incluir níveis de atribuição que apenas poderão ser atingidos para desempenhos «superiores ao objetivo» ou «excepcionais». O rácio efetivo não pode exceder o rácio máximo definido, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea g), da Diretiva 2013/36/UE, com a legislação nacional e com a política de remuneração da instituição.
213. No cálculo do rácio máximo ou efetivo, as instituições devem aplicar as orientações da EBA relativas à taxa de desconto nocional aplicável à remuneração variável nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea g), parágrafo iii), da Diretiva 2013/36/UE, apenas quando os Estados-Membros tiverem implementado o artigo 94.º, n.º 1, alínea g), parágrafo iii), da Diretiva 2013/36/UE ou quando o rácio for calculado para os colaboradores identificados de uma instituição localizada num país terceiro que seja uma filial de uma empresa-mãe na UE.

## 14. Processo de ajustamento pelo risco

214. O processo de ajustamento pelo risco inclui o processo de avaliação do desempenho e dos riscos (secção 14.1); o processo de atribuição (secção 14.2) e o processo de pagamento (secção 15). Em cada fase do processo de ajustamento pelo risco, a remuneração variável deve ser ajustada em relação a todos os riscos atuais e futuros assumidos. As instituições devem assegurar que os incentivos à assunção de riscos sejam contrabalançados por incentivos à gestão dos riscos.

215.As instituições devem harmonizar o horizonte temporal e a avaliação do desempenho com o ciclo económico da instituição num quadro plurianual. As instituições devem definir o período de contagem e os períodos de pagamento da remuneração para uma duração adequada, diferenciando entre a remuneração que deve ser paga antecipadamente e a remuneração que deve ser paga após períodos de diferimento e de retenção. Os períodos de contagem e de pagamento devem ter em conta a atividade económica e a posição da categoria dos colaboradores identificados ou, em casos excecionais, de um único colaborador identificado.

216.No âmbito do processo de ajustamento pelo risco, deve ser utilizada uma combinação adequada de critérios quantitativos e qualitativos sob a forma de critérios absolutos e relativos em todas as suas fases, a fim de assegurar que todos os riscos, o desempenho e os ajustamentos necessários pelo risco sejam refletidos. A instituição deve definir medidas de desempenho absolutas com base na sua própria estratégia, incluindo o seu perfil de risco e a sua apetência pelo risco. As medidas de desempenho relativas devem ser definidas para comparar o desempenho com pares, quer «internos» (ou seja, no interior da organização) ou «externos» (p. ex., instituições idênticas). Os critérios quantitativos e qualitativos e os processos aplicados devem ser transparentes e, tanto quanto possível, predefinidos. Os critérios quantitativos e qualitativos podem basear-se parcialmente em apreciações subjetivas.

217.Quando são utilizadas apreciações subjetivas, as instituições devem assegurar um nível de transparência e objetividade suficiente através de:

- a. A definição de uma política escrita e clara com os parâmetros e os principais fatores que servirão de base à decisão;
- b. A disponibilização de documentação clara e completa da decisão final relativa à avaliação do risco e do desempenho ou aos ajustamentos pelo risco aplicados;
- c. O envolvimento das funções de controlo relevantes;
- d. A consideração dos incentivos pessoais dos membros do pessoal responsáveis pela apreciação subjetiva e de eventuais conflitos de interesse;
- e. A implementação de um equilíbrio de poderes e controlos adequado, incluindo os ajustamentos necessários num painel que envolva membros do pessoal das unidades de negócio, das funções corporativas e de controlo, etc.;
- f. A aprovação da avaliação efetuada por uma função de controlo ou a um nível hierárquico adequado superior ao da função que efetua a avaliação, p. ex., pelo órgão de administração na sua função de gestão ou de fiscalização ou pelo comité de remuneração.

218.As instituições devem tornar o processo de alinhamento pelo risco transparente para os colaboradores identificados, incluindo quaisquer elementos que se baseiem em apreciações subjetivas e não em factos ou dados objetivos.

219. As instituições devem fornecer informações detalhadas ao comité de remuneração ou à função de fiscalização se o resultado final, após a aplicação de medidas subjetivas, for significativamente diferente do resultado inicial com a utilização das medidas predefinidas.

## 14.1 Processo de avaliação do desempenho e dos riscos

220. A remuneração variável dos colaboradores identificados deve ser ajustada a todos os riscos e ao desempenho da instituição, da unidade de negócio e do membro do pessoal. A importância relativa de cada nível dos critérios de desempenho deve ser determinada previamente nas políticas de remuneração e devidamente ponderada, a fim de ter em conta os objetivos a cada nível, o cargo ou as responsabilidades do membro do pessoal, a unidade de negócio onde exerce a sua atividade e os riscos atuais e futuros.

### 14.1.1 Avaliações dos riscos

221. As instituições devem definir os objetivos da instituição, das unidades de negócio e dos membros do pessoal. Estes objetivos devem decorrer da estratégia de negócio e de risco, dos valores corporativos, da apetência pelo risco e dos interesses a longo prazo e ter igualmente em conta o custo do capital e a liquidez da instituição. A instituição deve avaliar os resultados obtidos pelas unidades de negócio da instituição e pelos colaboradores identificados durante o período de contagem face aos seus objetivos.

222. As instituições devem ter em conta todos os riscos atuais e futuros, patrimoniais ou extrapatrimoniais, diferenciando-os consoante sejam materiais para a instituição, para as unidades de negócio ou para os indivíduos. Embora as instituições estejam normalmente expostas a todos os tipos de risco a nível da instituição, ao nível de cada colaborador identificado ou de cada unidade de negócio podem ser relevantes apenas alguns tipos de riscos.

223. As instituições devem igualmente utilizar medidas de ajustamento da remuneração pelo risco sempre que seja difícil proceder a uma quantificação exata da exposição ao risco, tais como o risco de reputação ou o risco operacional. Nesses casos, a avaliação do risco deve basear-se em indicadores adequados, nomeadamente indicadores de risco, requisitos de fundos próprios ou análises de cenários.

224. A fim de ter em conta de uma forma conservadora todos os riscos materiais ao nível da instituição e das unidades de negócio, as instituições devem utilizar os mesmos métodos de avaliação dos riscos utilizados na avaliação dos riscos internos, p. ex., no âmbito do processo de avaliação da adequação dos fundos próprios internos (ICAAP) e na avaliação da adequação da liquidez individual da instituição. As instituições devem ter em conta as perdas esperadas e inesperadas e as condições de esforço. Por exemplo, se a instituição utilizar um Método de Medição Avançada (MMA) para calcular os seus requisitos de fundos próprios em termos operacionais, esta metodologia já inclui perdas com impacto elevado e análises de cenários. Do mesmo modo, o risco de crédito das instituições e o risco de mercado ou os modelos de capital económico também já incorporam condições de esforço.



225.A instituição deve ser capaz de demonstrar à autoridade competente a repartição dos cálculos do risco pelas unidades de negócio e pelos diferentes tipos de riscos. A instituição deve refletir de forma proporcional na sua política de remuneração o grau e a qualidade dos métodos e dos modelos utilizados no âmbito do ICAAP. Os métodos mais sofisticados do ICAAP devem conduzir a uma política de remuneração variável mais sofisticada, incluindo técnicas de ajustamento sensíveis ao risco.

### 14.1.2 Critérios de desempenho sensíveis ao risco

226.As instituições devem definir e documentar os critérios de desempenho quantitativos e qualitativos, incluindo financeiros e não financeiros, relativos aos membros do pessoal, às unidades de negócio e à instituição. Os critérios de desempenho não devem incentivar a assunção de riscos excessivos ou a venda abusiva de produtos.

227.As instituições devem utilizar um equilíbrio adequado entre os critérios quantitativos e qualitativos, bem como entre os critérios absolutos e relativos.

228.Os critérios utilizados para avaliar o risco e o desempenho devem estar o mais possível ligados às decisões tomadas pelo colaborador identificado e pela categoria de membros do pessoal sujeitos à avaliação de desempenho e deve assegurar que o processo de atribuição tem um impacto adequado no comportamento dos membros do pessoal.

229.Os critérios de desempenho devem incluir objetivos realizáveis e medidas sobre as quais o colaborador identificado tenha alguma influência direta. Por exemplo, as variáveis individuais em relação a um responsável pela concessão de crédito podem ser o desempenho dos empréstimos concedidos ou monitorizados por essa pessoa, e em relação ao responsável de uma unidade de negócio, o desempenho da equipa de gestão dessa unidade. Ao avaliar o desempenho, devem ser medidos os resultados efetivamente alcançados.

230.Os critérios quantitativos devem abranger um período suficientemente longo para permitir incorporar adequadamente o risco assumido pelos colaboradores identificados, pelas unidades de negócio e pela instituição e devem ser ajustados ao risco e incluir medidas de eficiência económica. São exemplos de critérios de desempenho, o retorno do capital ajustado ao risco (RAROC), o retorno ajustado ao risco do capital (RORAC), o lucro económico, o capital interno de risco económico, a contribuição económica líquida, o custo do financiamento ajustado ao risco, valores relativos ao risco resultantes do processo de avaliação da adequação dos fundos próprios internos ou valores financeiros relacionados com os orçamentos das funções (p. ex., das funções corporativas, incluindo o departamento jurídico e os recursos humanos) ou com o seu perfil de risco operacional, ou os ajustamentos contabilísticos puros.

231.Os indicadores de eficiência operacional (p. ex., métricas de lucros, proveitos, produtividade, custos e volume) ou alguns critérios de mercado (p. ex., cotação de ações e retorno total dos acionistas) não incorporam ajustamentos pelo risco explícitos e são indicadores de muito curto prazo, pelo que não são suficientes para incorporar todos os riscos das atividades dos

colaboradores identificados. Esses critérios de desempenho necessitam de ajustamentos pelo risco adicionais.

232. Os critérios qualitativos (tais como a obtenção de resultados, o cumprimento da estratégia no contexto da apetência pelo risco e o histórico do cumprimento) devem ser relevantes ao nível da instituição, da unidade de negócio ou do indivíduo. São exemplos de critérios qualitativos a concretização dos objetivos estratégicos, a satisfação dos clientes, o cumprimento da política de gestão de riscos, a conformidade com as regras internas e externas, a liderança, o trabalho de equipa, a criatividade, a motivação e a cooperação com outras unidades de negócio e com as funções corporativas e de controlo interno.

### 14.1.3 Critérios específicos aplicáveis às funções de controlo

233. Sempre que os membros do pessoal que exercem funções de controlo recebam uma remuneração variável, esta deve ser avaliada e a componente variável da remuneração deve ser determinada separadamente das unidades de negócio que estes controlam, incluindo o desempenho resultante das decisões de negócio (p. ex., aprovação de novos produtos) quando a função de controlo esteja envolvida.

234. Os critérios utilizados para avaliar o desempenho e os riscos devem basear-se sobretudo nos objetivos das funções de controlo interno. A remuneração variável dos membros do pessoal que exercem funções de controlo deve ser determinada com base, principalmente, nos objetivos da função de controlo, p. ex., o rácio fundos próprios de base (Tier 1), o rácio de empréstimos não produtivos, a taxa de recuperação de empréstimos não produtivos ou conclusões de auditorias. A remuneração variável desses membros do pessoal pode igualmente basear-se, em certa medida, no desempenho global da instituição. A instituição deve ponderar a definição de um rácio significativamente mais baixo entre as componentes variável e fixa da remuneração para as funções de controlo, em comparação com as unidades de negócio que estas controlam.

235. Se o responsável pela função de gestão de riscos também integrar o órgão de administração, os princípios estabelecidos nos n.ºs 232 e 233 também devem aplicar-se à remuneração deste responsável.

## 14.2 Processo de atribuição

236. As instituições devem definir um montante global para prémios. Na determinação dos montantes globais para prémios ou dos prémios individuais, as instituições devem considerar todos os riscos atuais, as perdas esperadas, as perdas inesperadas estimadas e as condições de esforço associadas às atividades da instituição.

237. A remuneração variável deve ser atribuída após o final do período de contagem. O período de contagem deve ser, pelo menos, de um ano. Sempre que sejam utilizados períodos mais longos, pode haver sobreposição de períodos de contagem, por exemplo, se todos os anos se iniciar um ano de um novo período de contagem plurianual.

238. Após o período de contagem, a instituição deve determinar a remuneração variável de cada colaborador identificado, traduzindo os critérios de desempenho e os ajustamentos pelo risco na atribuição efetiva de remuneração. Durante o processo de atribuição, as instituições devem ajustar a remuneração a possíveis acontecimentos adversos no futuro («ajustamento pelo risco *ex ante*»).

### 14.2.1 Definição de montantes globais para prémios

239. As instituições devem definir um ou vários montantes globais para prémios em relação ao período em que a remuneração variável é atribuída e devem calcular o valor total dos prémios ao nível da instituição como a soma desses montantes globais para prémios.

240. Na definição dos montantes globais para prémios, as instituições devem ter em conta o rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total aplicáveis às categorias de colaboradores identificados, os critérios de desempenho e de risco definidos para a globalidade da instituição, os objetivos do controlo e a situação financeira da instituição, nomeadamente os seus fundos próprios de base e liquidez. Os indicadores de desempenho utilizados para calcular o montante global para prémios devem incluir os indicadores de desempenho a longo prazo e ter em conta os resultados financeiros realizados. Deve ser feita uma utilização prudente dos métodos contabilísticos e de avaliação que assegure uma avaliação verdadeira e justa dos resultados financeiros, dos fundos próprios de base e da liquidez.

241. Os montantes globais para prémios não devem ser fixados a um determinado nível com o objetivo de satisfazerem exigências remuneratórias.

242. As instituições devem dispor de processos e controlos adequados para a determinação do montante global para prémios.

243. As instituições que utilizam um método descendente devem definir o montante global para prémios ao nível da instituição, sendo este depois total ou parcialmente distribuído pelas unidades de negócio e pelas funções de controlo após a avaliação do respetivo desempenho. Os montantes atribuídos a nível individual devem, subsequentemente, basear-se na avaliação do desempenho individual.

244. Se as instituições definirem os montantes globais para prémios através de um método ascendente, o processo deve ter início a nível do membro do pessoal. Dependendo dos critérios de desempenho utilizados para avaliar os membros do pessoal, a distribuição do montante global para prémios deve ser efetuada a nível individual; os montantes globais para prémios da unidade de negócio e da instituição são iguais à soma dos montantes potencialmente atribuídos aos respetivos níveis subordinados. A instituição deve garantir que o seu desempenho global seja tido em devida conta.

245. Na distribuição do montante global para prémios ao nível da unidade de negócio ou a nível individual, a atribuição deve basear-se, conforme aplicável, em fórmulas predefinidas e em

apreciações subjetivas. As instituições podem utilizar sistemas de pontuação ou outros métodos adequados para combinar diferentes abordagens.

246. Na seleção da abordagem, as instituições devem ter em conta o seguinte: as fórmulas são mais transparentes e levam, por conseguinte, a incentivos claros, já que o membro do pessoal conhece todos os fatores que determinam a sua remuneração variável. No entanto, as fórmulas podem não incorporar todos os objetivos, nomeadamente os qualitativos, que podem ser incorporados de forma mais eficaz nas apreciações subjetivas. A apreciação subjetiva permite maior flexibilidade à gestão e pode, desse modo, debilitar o efeito do incentivo baseado no risco da remuneração variável baseada no desempenho. Assim, esta abordagem deve ser aplicada com controlos adequados e num processo transparente e bem documentado.

247. Fatores como restrições orçamentais, considerações em matéria de permanência de pessoal e de recrutamento, a atribuição de subvenções entre as unidades de negócio, etc., não devem dominar a distribuição dos montantes globais para prémios, uma vez que podem debilitar a relação entre o desempenho, o risco e a remuneração.

248. As instituições devem conservar registos da forma como foram determinados os montantes globais para prémios e a remuneração dos membros do pessoal, incluindo a forma como foram combinadas as estimativas baseadas em abordagens diferentes.

## 14.2.2 O ajustamento pelo risco *ex ante* no processo de atribuição

249. As instituições devem determinar os montantes para prémios globais e a remuneração variável a atribuir com base numa avaliação do desempenho e dos riscos assumidos. O ajustamento em matéria de riscos antes da atribuição («ajustamento pelo risco *ex ante*») deve basear-se em indicadores de risco e assegurar o alinhamento total da componente variável da remuneração com os riscos assumidos. Os critérios utilizados para o ajustamento pelo risco *ex ante* devem ser suficientemente detalhados para refletirem todos os riscos relevantes.

250. Dependendo da existência de critérios de ajustamento pelo risco, as instituições devem determinar a que nível aplicam os ajustamentos pelo risco *ex ante* para o cálculo do montante global para prémios. Os ajustamentos devem ser aplicados ao nível da unidade de negócio ou ao nível das respetivas subestruturas organizacionais, p. ex., ao nível da mesa de negociação ou ao nível de cada membro do pessoal.

251. O ajustamento pelo risco deve ser realizado através da utilização de critérios de desempenho ajustados pelo risco, nomeadamente critérios de desempenho que são ajustados ao risco com base em indicadores de risco separados. Devem ser utilizados critérios quantitativos e qualitativos.

252. Sempre que sejam baseados em critérios quantitativos, os ajustamentos pelo risco *ex ante* efetuados pelas instituições devem basear-se sobretudo em medidas existentes nas instituições

utilizadas para outros fins de gestão dos riscos. Sempre que os ajustamentos dessas medidas sejam efetuados no âmbito de processos de gestão do risco, as instituições devem igualmente alterar o regime de remuneração de forma coerente. Os critérios quantitativos incluem:

- a. O capital económico, o lucro económico, a rendibilidade dos ativos ponderados pelo risco e a rendibilidade dos fundos próprios afetados;
- b. O custo e o volume do capital necessário para os riscos das suas atividades, devendo a distribuição dos custos do capital refletir o perfil de risco da instituição e o conjunto dos capitais próprios da instituição deve estar totalmente alocado e imputado;
- c. O custo e o volume do risco de liquidez assumido no exercício da atividade;
- d. Os custos de liquidez indiretos (ou seja, os custos do desajustamento da liquidez, o custo do risco de liquidez de contingência e outras eventuais exposições ao risco de liquidez que a instituição possa ter).

253. A rentabilidade da instituição e das suas unidades de negócio devem ser avaliados com base nas receitas líquidas, onde estão incluídos todos os custos diretos e indiretos associados à atividade. As instituições não devem excluir custos relacionados com funções corporativas, p. ex., custos com as tecnologias de informação, despesas gerais do grupo ou atividades descontinuadas.

254. As instituições devem realizar ajustamentos qualitativos pelo risco *ex ante* na determinação do montante global para prémios e da remuneração dos colaboradores identificados através, por exemplo, de sistemas de pontuação equilibrados que incluam explicitamente considerações de risco e de controlo, tais como incumprimentos, infrações dos limites de risco e indicadores de controlo interno (p. ex., baseados nos resultados de autorias internas) ou outros métodos idênticos.

## 15. Processo de pagamento da remuneração variável

255. As instituições devem pagar uma parte da remuneração variável imediatamente e a outra parte de forma diferida, com um equilíbrio adequado entre ações, instrumentos indexados a ações e outros instrumentos elegíveis e numerário, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, da Diretiva 2013/36/UE. Antes do pagamento da parte diferida em numerário ou da aquisição do direito a instrumentos diferido, deve ser efetuada uma reavaliação do desempenho e, se necessário, um ajustamento pelo risco *ex post*, para alinhar a remuneração variável com os riscos adicionais que foram identificados ou materializados após a atribuição. Estas considerações aplicam-se igualmente nos casos em que são utilizados períodos de contagem plurianuais.

## 15.1 Remuneração diferida e não diferida

256.As instituições devem implementar um plano de diferimento que alinhe adequadamente a remuneração dos membros do pessoal com as atividades da instituição, o ciclo económico, o perfil de risco e as atividades dos colaboradores identificados, de modo a que uma parte suficiente da remuneração variável possa ser ajustada aos resultados do risco ao longo do tempo através de ajustamentos pelo risco *ex post*.

257.O plano de diferimento é definido por diferentes componentes:

- a. A proporção da remuneração variável que é objeto de diferimento (secção 15.2);
- b. A duração do período de diferimento (secção 15.2);
- c. A velocidade de aquisição do direito à remuneração, incluindo o tempo decorrido desde o termo do período de contagem até ao momento da aquisição do direito ao primeiro montante diferido (secção 15.3).

258.No plano de diferimento, as instituições devem ter em conta a forma como a remuneração variável diferida é atribuída e devem, caso aplicável, diferenciar os planos de pagamento através da variação destas componentes em relação a diferentes categorias de colaboradores identificados. A combinação destas componentes deve permitir à instituição dispor de um plano de diferimento eficaz, no qual procedimentos transparentes de ajustamento pelo risco proporcionam incentivos claros para a assunção de riscos de longo prazo.

## 15.2 Período de diferimento e percentagem da remuneração diferida

259.O período de diferimento inicia-se após a atribuição (p. ex., no momento do pagamento da parte da remuneração variável cujo pagamento é imediato). O diferimento pode ser aplicado aos dois tipos de remuneração variável: em numerário e instrumentos.

260.Na definição do período de diferimento efetivo e da percentagem a diferir em conformidade com os requisitos mínimos estabelecidos no artigo 94.º, n.º 1, alínea m), da Diretiva 2013/36/UE, as instituições devem considerar:

- a. As responsabilidades e autoridade dos colaboradores identificados e as tarefas que desempenharam;
- b. O ciclo económico e a natureza das atividades da instituição;
- c. As flutuações esperadas na atividade económica, no desempenho e nos riscos da instituição e da unidade de negócio e o impacto do colaborador identificado nessas flutuações;

d. O rácio aprovado entre as componentes variável e fixa da remuneração total e o montante absoluto da remuneração variável.

261.As instituições devem determinar as categorias de colaboradores identificados, considerando também as suas funções e responsabilidades, às quais devem ser aplicados períodos de diferimento mais longos do que o período mínimo exigido de, pelo menos, quatro a cinco anos, a fim de assegurar o alinhamento da remuneração variável com o perfil de risco a longo prazo. Sempre que sejam utilizados períodos de contagem plurianuais e os períodos de contagem mais longos proporcionem um maior grau de certeza quanto aos riscos materializados desde o início do período de contagem, as instituições devem considerar este facto na definição dos períodos de diferimento e de retenção e podem, caso aplicável, introduzir períodos de diferimento mais curtos do que aqueles que seriam adequados se fosse utilizado um período de contagem de um ano. Em todo o caso, aplica-se o requisito de um período mínimo de diferimento de quatro anos e de um período de diferimento de cinco anos aos membros do órgão de administração e da direção de topo em instituições significativas.

262.Em relação aos membros do órgão de administração e da direção de topo, as instituições significativas que não beneficiem da isenção prevista no artigo 94.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE devem diferir uma percentagem substancialmente superior a 50% da remuneração variável paga em instrumentos.

263.As instituições devem fixar uma percentagem adequada da remuneração a diferir para uma categoria de colaboradores identificados ou para um membro do pessoal individual que seja igual ou superior à percentagem mínima de 40% ou de 60% no caso de montantes particularmente elevados. No caso de montantes particularmente elevados de remuneração variável, a percentagem de diferimento para esses membros do pessoal deve ser de, pelo menos, 60%.

264.As instituições devem definir o nível de remuneração variável que constitui um montante particularmente elevado, tendo em conta a remuneração média paga na instituição, o relatório da EBA sobre o resultado da avaliação comparativa das remunerações e, sempre que disponível, os resultados da avaliação nacional e de outras avaliações comparativas das remunerações e os limiares definidos pelas autoridades competentes. Ao implementarem as presentes orientações, as autoridades competentes devem definir um limiar absoluto ou relativo, tendo em conta os critérios acima referidos. A remuneração igual ou superior a esse limiar deve ser sempre considerada um montante particularmente elevado.

265.Sempre que as instituições determinem a percentagem a diferir através de uma cascata de valores absolutos (p. ex., parte entre 0 e 100: pagamento imediato da totalidade; parte entre 100 e 200: 50% imediatamente e o resto diferido; parte acima de 200: 25% imediatamente e o resto em diferido), as instituições devem poder demonstrar à autoridade competente que, numa base média ponderada para cada colaborador identificado, respeitam o limiar diferido mínimo de 40% a 60% e que a percentagem diferida é adequada e está corretamente alinhada com a natureza da atividade, os seus riscos e as atividades do colaborador identificado em causa.

266.Sempre que os princípios gerais do direito contratual e do direito laboral nacionais não permitam a redução significativa da remuneração variável no caso o desempenho financeiro da instituição regredir ou ser negativo, as instituições devem aplicar um plano de diferimento e utilizar instrumentos para a atribuição da remuneração variável que assegurem a maior aplicação possível de ajustamento pelo risco *ex post*. Tal pode incluir:

- a. A definição de períodos de diferimento mais longos;
- b. Evitar a utilização da aquisição proporcional do direito em situações em que pode ser aplicado um regime de redução, mas a aplicação do regime de recuperação seria suscetível de impedimentos legais;
- c. A atribuição de uma percentagem superior da remuneração variável sob a forma de instrumentos alinhados com o desempenho da instituição e sujeitos a períodos de diferimento e de retenção suficientemente longos.

### 15.3 Aquisição do direito à remuneração diferida

267.A aquisição do direito sobre a primeira porção diferida só deve ocorrer 12 meses após o início do período de diferimento. O período de diferimento termina quando tiver sido adquirido o direito à remuneração variável atribuída ou quando o montante tiver sido reduzido a zero em virtude da aplicação de um regime de redução.

268.A aquisição do direito à remuneração diferida deve ser totalmente constituída no termo do período de diferimento ou ser distribuída por diversos pagamentos durante o período de diferimento, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea m), da Diretiva 2013/36/UE.

269.A aquisição proporcional do direito significa que, p. ex., num período de diferimento de quatro anos, um quarto da remuneração diferida passa a constituir um direito adquirido no final de cada um dos anos  $n+1$ ,  $n+2$ ,  $n+3$  e  $n+4$ , sendo « $n$ » o momento em que a parte imediata da remuneração variável atribuída é paga.

270.A aquisição de direitos não deve ocorrer mais do que uma vez por ano, a fim de assegurar a avaliação adequada dos riscos antes da aplicação de ajustamentos *ex post*.

### 15.4 Atribuição da remuneração variável sob a forma de instrumentos

271.Os instrumentos utilizados para a atribuição da remuneração variável devem contribuir para o alinhamento desta remuneração com o desempenho e os riscos da instituição.

272.Sempre que estejam disponíveis instrumentos emitidos por uma instituição no perímetro de consolidação ao abrigo do artigo 94.º, n.º 1, alínea l), pontos i) e ii), da DRFP, a remuneração variável deve consistir num equilíbrio de diferentes tipos de instrumentos. Sempre que esses instrumentos estiverem disponíveis, as instituições devem dar prioridade à utilização de



instrumentos sujeitos a recapitalização interna, em conformidade com os instrumentos estabelecidos nas NTR sobre instrumentos, em vez da utilização de elementos baseados no valor, tais como instrumentos indexados a ações.

273.A disponibilidade dos instrumentos, nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea I), ponto i) da DRFP, está dependente da forma jurídica da instituição:

- a. Em relação às instituições que são sociedades por ações (cotadas e não cotadas), estão disponíveis ações ou instrumentos indexados a ações.
- b. Em relação às instituições que não são sociedades por ações, estão disponíveis participações no capital equivalentes a ações ou instrumentos não monetários equivalentes a instrumentos indexados a ações.

274.Os instrumentos indexados a ações ou outros instrumentos não monetários equivalentes (p. ex., direitos sobre a valorização de ações, tipos de ações sintéticas) são os instrumentos ou obrigações contratuais, incluindo os instrumentos do tipo pecuniário, cujo valor se baseia no preço de mercado ou, quando este não estiver disponível, no justo valor da ação ou do direito de propriedade equivalente e que seguem o preço de mercado ou o justo valor. Todos esses instrumentos devem ter o mesmo efeito em termos de absorção de perdas que as ações ou as participações no capital equivalentes.

275.A disponibilidade de «outros instrumentos» nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea I), ponto ii), da Diretiva 2013/36/UE, depende do facto de uma instituição ou de uma instituição no perímetro de consolidação já ter emitido esses instrumentos e de estarem disponíveis quantidades suficientes desses instrumentos. Quando as instituições são essencialmente financiadas com montantes elevados (*wholesale funding*) ou dependem significativamente de dívida de nível 1, de nível 2 ou de dívida passível de resgate interno para cumprirem com os seus requisitos de fundos próprios, tais instrumentos devem estar disponíveis para efeitos de remuneração variável, desde que estes «outros instrumentos» cumpram o Regulamento Delegado (UE) n.º 527/2014 da Comissão.

276.Sempre que a legislação nacional ou fatores específicos não impeçam a utilização de «outros instrumentos» nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea I), ponto ii), da Diretiva 2013/36/UE, ou não existam fatores que impeçam as instituições de emitirem instrumentos em conformidade com o Regulamento Delegado (UE) n.º 527/2014 da Comissão, esses instrumentos, caso disponíveis, devem ser utilizados para a atribuição da remuneração variável.

277.Sempre que estejam disponíveis ações, instrumentos indexados a ações ou outros instrumentos elegíveis nos termos do Regulamento Delegado (UE) n.º 527/2014 da Comissão, é possível pagar a remuneração variável como um equilíbrio de diferentes instrumentos. Nesse caso, as instituições devem assegurar que a proporção da remuneração variável que é paga sob a forma de instrumentos constitui um equilíbrio adequado de instrumentos nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea I), subalíneas i) e ii), da Diretiva 2013/36/UE. As instituições devem poder demonstrar que tiveram em conta os interesses dos acionistas, dos credores, dos titulares

de obrigações e de outras partes interessadas na definição do equilíbrio entre os diferentes instrumentos.

278.As instituições devem assegurar que têm disponíveis os instrumentos atribuídos no momento da aquisição do direito à remuneração variável atribuída em instrumentos. As instituições podem decidir não deter os instrumentos durante o período de diferimento, mas devem, nesse caso, ter em conta os riscos de mercado relevantes.

279.Os instrumentos devem ser avaliados ao preço de mercado ou ao seu justo valor na data da sua atribuição. Este preço servirá de base à determinação do número inicial de instrumentos e a futuros ajustamentos *ex post* do número de instrumentos ou do seu valor. Essas avaliações devem ser também efetuadas antes da aquisição do direito, a fim de assegurar que os ajustamentos *ex post* são aplicados corretamente e antes do termo do período de retenção. As instituições que não sejam instituições de grande dimensão e que não estejam cotadas em bolsa podem estabelecer o valor dos títulos representativos e dos instrumentos indexados a títulos representativos com base nos últimos resultados financeiros anuais.

280.As instituições podem utilizar diferentes técnicas para atribuir um número fixo ou um montante nominal de instrumentos diferidos, nomeadamente contratos e modalidades de depósitos fiduciários, desde que, em cada caso, o número ou o montante nominal dos instrumentos atribuídos seja fornecido ao colaborador identificado no momento da aquisição do direito, salvo se o número ou o montante nominal for reduzido em aplicação de um regime de redução. As instituições devem certificar-se de que os instrumentos atribuídos estão disponíveis para pagamento ao pessoal o mais tardar no momento da aquisição do direito.

281.As instituições não devem pagar quaisquer juros ou dividendos sobre instrumentos que tenham sido atribuídos a título de remuneração variável em regime diferido a colaboradores identificados; isto significa também que os juros e dividendos pagáveis durante o período de diferimento não devem ser pagos aos membros do pessoal após o termo do período de diferimento. Tais pagamentos devem ser tratados como recebidos e detidos pela instituição.

282.As autoridades competentes não devem limitar a possibilidade de utilização de instrumentos nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea I), da Diretiva 2013/36/UE, de uma forma que impossibilite as instituições de estabelecerem um equilíbrio adequado entre instrumentos ao abrigo do artigo 94.º, n.º 1, alínea I), pontos i) e ii), da mesma Diretiva.

## 15.5 Percentagem mínima de instrumentos e respetiva distribuição ao longo do tempo

283.Caso aplicável, o requisito do artigo 94.º, n.º 1, alínea I), da Diretiva 2013/36/UE, de pagar, pelo menos, 50% de qualquer remuneração variável em instrumentos, deve ser aplicado da mesma forma às partes não diferida e diferida e ambas as partes devem ser constituídas por um adequado equilíbrio de instrumentos, em conformidade com as orientações da Secção 15.4.

284. As instituições devem privilegiar a utilização de instrumentos, em vez de atribuírem remuneração variável em numerário. As instituições devem definir a percentagem que deve ser atribuída num equilíbrio adequado de instrumentos, num valor igual ou superior a 50% separadamente para as partes diferida e não diferida da remuneração variável. Sempre que as instituições atribuírem uma percentagem superior a 50% da remuneração variável sob a forma de instrumentos, devem privilegiar uma percentagem superior de instrumentos na parte diferida da componente da remuneração variável.

285. O rácio da remuneração variável que é paga sob a forma de instrumentos deve ser calculado como o quociente entre o montante da remuneração variável atribuída sob a forma de instrumentos e a soma da remuneração variável atribuída em numerário, instrumentos e outros benefícios. Todos os montantes devem ser avaliados no momento da atribuição, salvo especificação em contrário nas presentes orientações.

## 15.6 Política de retenção

286. O período de retenção aplicado à remuneração variável paga sob a forma de instrumentos deve ser definido com uma duração adequada de modo a alinhar os incentivos com os interesses de longo prazo da instituição.

287. Cabe às instituições explicarem a relação da política de retenção com outras medidas de alinhamento pelo risco e a diferenciação entre instrumentos de pagamento imediato e instrumentos de pagamento diferido.

288. Na definição do período de retenção, as instituições devem considerar a duração global do período de diferimento e do período de retenção previsto, bem como o impacto da categoria de colaboradores identificados no perfil de risco da instituição e a duração do ciclo económico relevante para a categoria de membros do pessoal.

289. Deve ser considerada a aplicação de um período de retenção mais longo do que aquele que é aplicado em geral a todos os colaboradores identificados sempre que os riscos subjacentes ao desempenho se possam materializar para além do termo do período comum de diferimento e retenção, pelo menos em relação aos membros do pessoal com maior impacto no perfil de risco da instituição.

290. Deve ser definido um período de retenção mínimo de um ano para os instrumentos atribuídos. Devem ser definidos períodos mais longos, em especial, quando os ajustamentos pelo risco *ex post* dependam essencialmente de alterações do valor dos instrumentos que foram atribuídos. Quando o período de diferimento for, no mínimo, de cinco anos, pode ser imposto um período de retenção em relação à parte diferida de, pelo menos, seis meses em relação aos colaboradores identificados que não integrem o órgão de administração e a direção de topo cujo período de retenção aplicado deve ser, no mínimo, de um ano.

## 15.7 Ajustamento pelo risco

### 15.7.1 Regimes de redução e de recuperação

291. Os regimes de redução ou de recuperação são mecanismos explícitos de ajustamento pelo risco *ex post* em que a própria instituição ajusta a remuneração dos colaboradores identificados com base nesses mecanismos (p. ex., reduzindo a remuneração em numerário atribuída ou o número ou o valor dos instrumentos atribuídos).

292. Sem prejuízo dos princípios gerais de direito contratual e laboral nacional, as instituições devem poder aplicar regimes de redução ou de recuperação até 100% da remuneração variável total, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea n), da Diretiva 2013/36/UE, independentemente do método utilizado para o pagamento, incluindo o diferimento ou a retenção.

293. Os ajustamentos pelo risco *ex post* devem sempre estar relacionados com o desempenho ou com o risco. Devem dar resposta aos resultados efetivos dos riscos ou a alterações dos riscos persistentes da instituição, da unidade de negócio ou das atividades dos membros do pessoal. Não devem basear-se no montante de dividendos pagos ou na evolução do preço das ações.

294. As instituições devem analisar se os seus ajustamentos pelo risco *ex ante* iniciais foram suficientes, p. ex., se foram omitidos ou subestimados riscos, se foram identificados novos riscos ou se ocorreram perdas inesperadas. O grau em que um ajustamento pelo risco *ex post* é necessário depende da exatidão do ajustamento pelo risco *ex ante* e deve ser estabelecido pela instituição com base em testes realizados *a posteriori*.

295. Quando definam os critérios de aplicação dos regimes de redução e de recuperação em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea n), da Diretiva 2013/36/UE, as instituições devem igualmente definir um período durante o qual será aplicado aos colaboradores identificados o regime de redução ou de recuperação. Este período deve abranger, no mínimo, os períodos de diferimento e de retenção. As instituições podem diferenciar entre os critérios para a aplicação do regime de redução e do regime de recuperação. O regime de recuperação deve, em especial, ser aplicado em caso de fraude ou de outro comportamento doloso ou de negligência grave que tenha originado perdas significativas.

296. As instituições devem utilizar, pelo menos, os critérios de desempenho e de risco inicialmente utilizados para assegurar uma ligação entre a avaliação de desempenho inicial e os respetivos testes *a posteriori*. Além dos critérios estabelecidos no artigo 94.º, n.º 1, alínea n), pontos i) e ii), da Diretiva 2013/36/UE, as instituições devem utilizar os critérios específicos seguintes:

- a. Provas de má conduta ou erros graves do membro do pessoal (por exemplo, violação do código de conduta e de outras normas internas relacionados sobretudo com os riscos);
- b. Indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da instituição e/ou da unidade de negócio (p. ex., indicadores de negócio específicos);

- c. Dados que permitam concluir se a instituição e/ou a unidade de negócio em que o colaborador identificado exerce a sua atividade sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de riscos;
- d. Aumentos significativos na base de fundos próprios regulamentares ou do capital económico da instituição ou da unidade de negócio;
- e. Quaisquer sanções regulamentares, por exemplo punitivas, administrativas, disciplinares ou outras, para as quais tenha contribuído a conduta do colaborador identificado.

297. Sempre que o regime de redução só possa ser aplicado no momento da aquisição do direito ao pagamento diferido, as instituições podem optar, se for possível, por aplicar um regime de recuperação após o pagamento da remuneração variável ou da aquisição do direito à mesma. A aplicação do regime de redução pode não ser possível se for aplicável a isenção prevista no artigo 94.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE, uma vez que o requisito de diferimento da remuneração variável não é aplicado; as instituições devem garantir que o regime de recuperação possa ser aplicado.

298. Os regimes de redução e de recuperação devem dar origem a uma redução da remuneração variável, se for caso disso. Os ajustamentos pelo risco *ex post* explícitos não devem, em circunstância alguma, dar origem ao aumento da remuneração variável inicialmente atribuída ou, nos casos em que já tenham sido aplicados regimes de redução ou de recuperação, ao aumento da remuneração variável reduzida.

### 15.7.2 Ajustamentos implícitos

299. As instituições devem utilizar instrumentos para a remuneração variável sempre que o preço reaja a alterações do desempenho ou do risco da instituição. A evolução do preço das ações ou de outros instrumentos não deve ser considerada como um substituto para ajustamentos pelo risco *ex post* explícitos.

300. Sempre que tiverem sido atribuídos instrumentos e, após os períodos de diferimento e de retenção, os membros do pessoal procedam à venda desses instrumentos ou o instrumento for pago em numerário no seu vencimento final, os membros do pessoal devem receber o montante devido. O montante pode ser superior ao montante inicialmente atribuído sempre que o preço de mercado ou o justo valor do instrumento tiver aumentado.

## Título V – Instituições que beneficiam da intervenção do Estado

### 16. Apoio e remuneração estatal

301. Em conformidade com a Secção 6 das presentes orientações, sempre que as instituições beneficiem de uma intervenção excecional do Estado, as autoridades competentes e as instituições devem estabelecer contactos regulares com vista à definição do montante global da possível remuneração variável e à atribuição de remuneração variável para garantir a

conformidade com os artigos 93.º e 141.º da Diretiva 2013/36/UE. Quaisquer pagamentos de remuneração variável não devem colocar em risco a conformidade com o plano de recuperação e saída da intervenção excecional do Estado.

302.A Comunicação da Comissão sobre a aplicação, desde 1 de agosto de 2013, das regras em matéria de auxílios estatais para apoio de medidas a favor dos bancos no contexto da crise financeira (2013/C 216/01) deve ser aplicada no âmbito das políticas de remuneração. Qualquer condição relativa à remuneração imposta às instituições, nos casos em que a ajuda estatal tiver sido aprovada pela Comissão e concedida no âmbito de quaisquer atos relacionados, deve ser refletida adequadamente na política de remuneração das instituições.

303.A remuneração variável dos membros do pessoal de uma instituição, incluindo os membros dos órgãos de administração, não deve prejudicar o reembolso ordenado e atempado da intervenção excecional do Estado nem a realização dos objetivos definidos no plano de reestruturação.

304.As instituições devem assegurar que o montante global para prémios ou a aquisição do direito à remuneração variável e o respetivo pagamento não prejudiquem o fortalecimento atempado da sua base de fundos próprios e a redução da sua dependência da intervenção excecional do Estado.

305.Sem prejuízo das eventuais condições existentes impostas pelo Estado-Membro ou pela União no que respeita à remuneração, a autoridade competente em causa deve definir, para as instituições às quais foi concedido um apoio excecional do Estado, a percentagem das receitas líquidas referida no artigo 93.º, alínea a), da Diretiva 2013/36/UE que pode ser utilizada para remuneração variável e determinar se esta é consistente com uma gestão dos riscos sã e com o crescimento a longo prazo e adotar medidas para reestruturar a remuneração, se for necessário.

306.Devem ser aplicados limites rigorosos à remuneração variável do órgão de administração no contexto da reestruturação da remuneração na aceção do artigo 93.º, alínea b), da Diretiva 2013/36/UE, quando:

- a. A autoridade competente relevante exija à instituição que não pague remuneração variável aos membros do órgão de administração a partir da data em que foi recebida a intervenção excecional do Estado ou que aplique regimes de redução e de recuperação à remuneração variável, tendo em conta potenciais falhas do órgão de administração;
- b. A autoridade competente em causa pode exigir à instituição que não atribua qualquer remuneração variável aos membros do órgão de administração enquanto o apoio excecional do Estado não tiver sido reembolsado ou até que o plano de reestruturação da instituição seja implementado e cumprido. Essas medidas devem ser temporárias. O período de aplicação dos limites ou os critérios para a aplicação desses limites devem ser claramente registados e comunicados à instituição quando é prestado o apoio do Estado.

307. A fim de reestruturar a remuneração, em conformidade com o disposto no artigo 93.º, alínea b), da Diretiva 2013/36/UE, de forma consistente com uma gestão de riscos sã e com o crescimento a longo prazo, as autoridades competentes devem exigir:

- a. Caso aplicável, a redução, inclusive total, da remuneração variável em relação aos membros do órgão de administração, de modo a que a remuneração variável não tenha um impacto considerável na recuperação da instituição;
- b. O alinhamento das medidas de desempenho utilizadas para determinar a remuneração variável com o progresso na recuperação da instituição e a contribuição dos colaboradores identificados, incluindo o órgão de administração a este respeito;
- c. A aplicação de regimes de redução e de recuperação relativamente aos primeiros períodos de atribuição, caso aplicável, em especial aos membros do pessoal que contribuíram significativamente para a situação que levou a instituição a solicitar o auxílio de Estado;
- d. O aumento até 100% da percentagem da remuneração variável que é diferida;
- e. O alinhamento dos períodos de contagem e de diferimento com os planos e com a fase de recuperação ou de reestruturação.

308. As instituições e as autoridades competentes devem ter em conta que poderá ser necessário atribuir remuneração variável aos novos membros nomeados do órgão de administração que sejam contratados durante a fase de recuperação ou de reestruturação da instituição, a fim de assegurar que é possível a nomeação de membros adequados para o órgão de administração durante esta fase.

## Título VI — Autoridades competentes

### 17. Políticas de remuneração

309. As autoridades competentes devem garantir, tendo em conta as presentes orientações, as orientações da EBA relativas à taxa de desconto nocial aplicável à remuneração variável e as orientações da EBA relativas ao processo de revisão e avaliação pelo supervisor, que as instituições cumprem com os requisitos em matéria de políticas de remuneração estabelecidos na Diretiva 2013/36/UE, no Regulamento Delegado (UE) n.º 575/2013, no Regulamento Delegado (UE) n.º 527/2014 da Comissão e com as disposições constantes da NTR sobre colaboradores identificados, nomeadamente se dispõem de políticas de remuneração neutras do ponto de vista do género adequadas para todos os membros do pessoal e para os colaboradores identificados. As autoridades competentes devem aplicar uma abordagem baseada nos riscos quando supervisionam as políticas de remuneração das instituições.

310. Sem prejuízo de outras medidas e sanções disciplinares e de supervisão, as autoridades competentes devem exigir às instituições a adoção de medidas adequadas para corrigir

quaisquer deficiências identificadas. Sempre que as instituições não cumpram estes pedidos, devem ser adotadas medidas de supervisão apropriadas.

311.As autoridades competentes devem assegurar que as instituições alinham as suas políticas e práticas de remuneração com a estratégia de negócio e com os interesses a longo prazo da instituição, tendo em conta a sua estratégia de negócio e de risco, a sua cultura e valores corporativos e o seu perfil de risco.

312.As autoridades competentes devem assegurar que as políticas, as práticas e os processos de remuneração sejam adequados e devem rever, para além das verificações impostas pelas orientações da EBA relativas ao processo de revisão e avaliação pelo supervisor, em especial:

- a. Os mecanismos de governo e os processos de definição e de monitorização da política de remuneração;
- b. Se está assegurado um intercâmbio de informações adequado entre os órgãos e as funções internas, incluindo a nível do grupo, envolvidos na definição, implementação e na monitorização da política de remuneração;
- c. O processo desenvolvido para a revisão anual das políticas e práticas remuneratórias e os seus principais resultados, incluindo a questão de saber se a política de remuneração é neutra do ponto de vista do género;
- d. Se foi criado, sempre que tal for exigido, um comité de remuneração dotado de poderes e recursos suficientes para desempenhar as suas funções;
- e. O impacto da política e práticas remuneratórias na condução do negócio, nomeadamente no aconselhamento e na venda de produtos a diferentes segmentos de clientes;
- f. Se as políticas de remuneração são tidas em conta no processo de autoavaliação da adequação do capital interno e no planeamento da liquidez e vice-versa.

313.Como parte das revisões acima mencionadas, as autoridades competentes devem, nomeadamente:

- a. Utilizar as atas das deliberações da função de fiscalização sobre as políticas de remuneração, em especial no que respeita aos resultados da supervisão aos sistemas de remuneração da instituição definidos e dos processos e tarefas realizadas pelo comité de remuneração;
- b. Utilizar as atas do comité de remuneração e de outros comités, incluindo o comité de risco, envolvidos na supervisão da definição e do funcionamento dos sistemas de remuneração;
- c. Realizar reuniões com membros do órgão de administração da instituição e com outras funções relevantes.



314.As autoridades competentes devem assegurar que as instituições supervisionadas em base consolidada e subconsolidada estabeleceram uma política de remuneração a nível do grupo e a nível subconsolidado, incluindo — na medida em que tal seja exigido pela aplicação nacional do artigo 109.º, n.ºs 4 a 6, da Diretiva 2013/36/UE — filiais que não estejam elas próprias sujeitas à Diretiva 2013/36/UE, que é aplicada de forma coerente no grupo, inclusive para efeitos de determinação dos colaboradores identificados.<sup>33</sup>

315.As autoridades competentes devem garantir que o processo de identificação das instituições:

- a. Inclua os critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos no artigo 92.º da Diretiva 2013/36/UE e nas NTR relativas a colaboradores identificados e, caso aplicável, os critérios adicionais definidos pela instituição;
- b. É aplicado de forma adequada a nível individual, consolidado ou subconsolidado;
- c. Assegure que os pedidos de aprovação prévia ao abrigo das NTR relativas aos colaboradores identificados sejam tratados em conformidade com as presentes orientações.

316.As autoridades competentes devem considerar satisfatórios os resultados globais do processo de identificação e avaliar se todos os membros do pessoal cujas atividades têm ou podem vir a ter um impacto significativo no perfil de risco da instituição foram identificados e que as eventuais exclusões de membros do pessoal da categoria de colaboradores identificados, sempre que os membros do pessoal sejam identificados apenas com base em critérios quantitativos, nos termos do artigo 92.º da Diretiva 2013/36/UE da Comissão e das NTR, sejam bem fundamentadas e tenham sido cumpridos os requisitos previstos nos termos do artigo 92.º da Diretiva 2013/36/UE e os respetivos processos estabelecidos nas presentes orientações e nas NTR.

## 18. Formas específicas de remuneração

317.No que respeita às formas específicas de remuneração, nos termos da Secção 8 das presentes orientações, as autoridades competentes devem, sem prejuízo da Secção 19:

- a. Rever as disposições relativas à remuneração variável garantida (montante, duração, condições, etc.);
- b. Verificar se a instituição dispõe de um quadro para determinar e aprovar as indemnizações por cessação de funções;
- c. Avaliar se os objetivos relativos aos membros do pessoal com funções de controlo são específicos das funções;

---

<sup>33</sup> Consultar igualmente as orientações n.ºs 74 e 75 das presentes orientações.

- d. Rever a remuneração dos membros do órgão de administração com funções de fiscalização e de gestão.

## 19. Remuneração variável

318.As autoridades competentes devem verificar:

- a. O desempenho, a avaliação dos riscos, o processo de ajustamento pelo risco e a adequação do horizonte temporal;
- b. A combinação adequada dos critérios qualitativos e quantitativos utilizados para avaliar o desempenho e os riscos e determinar se:
  - ii. os critérios estão alinhados com os objetivos da instituição;
  - iii. os critérios são realistas quando comparados com os objetivos das pessoas, das unidades de negócio e da instituição;
  - iv. os critérios individuais são apropriados para avaliar o desempenho das pessoas;
- c. Se as funções de controlo interno, em especial, a função de gestão de riscos, são adequadamente envolvidas na determinação de ajustamentos pelo risco *ex ante*;
- d. A adequação das abordagens descendentes e ascendentes utilizadas para calcular o montante global para prémios;
- e. Se a instituição cumpre a limitação do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total e a limitação do montante global para prémios, de acordo com os limites fixados no artigo 141.º e 141.º-B da Diretiva 2013/36/UE e no artigo 16.º-A da Diretiva 2014/59/UE;
- f. O horizonte temporal dos regimes de diferimento e de retenção aplicáveis e a forma como este se relaciona com o ciclo económico de uma instituição;
- g. A combinação de ações ou outros títulos representativos do capital social ou instrumentos indexados a ações e instrumentos equivalentes de tipo não pecuniário que a instituição utiliza para cumprir o limiar de 50% referido no artigo 94.º, n.º 1, alínea I), da Diretiva 2013/36/UE, de modo a refletir os interesses da instituição a longo prazo.
- h. Se os ajustamentos pelo risco *ex post* são baseados na avaliação do desempenho do membro do pessoal, da unidade de negócio e da instituição, e os critérios utilizados para avaliar o desempenho do membro do pessoal;
- i. Se os regimes de redução e de recuperação são corretamente aplicados às partes em numerário e em instrumentos da remuneração variável diferida e não diferida e os critérios subjacentes a esses regimes;

- j. Se a remuneração variável não é paga através de veículos ou métodos que visem ou possam conduzir ao não cumprimento dos requisitos em matéria de remuneração aplicáveis aos colaboradores identificados ou, se for caso disso, a todos os membros do pessoal.

## 20. Divulgação

319.As autoridades competentes devem rever as informações sobre remunerações disponibilizadas ao público pelas instituições, nos termos do artigo 96.º da Diretiva 2013/36/UE e do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, e devem estabelecer quais são as instituições em relação às quais deve ser efetuada uma revisão periódica das informações divulgadas.

320.Além da avaliação comparativa das práticas de remuneração obrigatória nos termos do artigo 75.º, n.º 1, da Diretiva 2013/36/UE, e do exercício de recolha de informação sobre os membros do pessoal que auferem remunerações elevadas, nos termos do artigo 75.º, n.º 3, dessa Diretiva, as autoridades competentes devem exigir um relatório de supervisão periódico (ou *ad hoc*) sobre a divulgação de informações relativas à remuneração, conforme necessário, de modo a acompanhar a evolução das práticas de remuneração nas instituições e, em especial, nas instituições significativas.

## 21. Colégios de supervisores

321.Os colégios de autoridades de supervisão criados nos termos do artigo 116.º da Diretiva 2013/36/UE devem discutir as questões relativas à remuneração no âmbito do processo de revisão e avaliação pelo supervisor, tendo em conta as áreas adicionais de revisão pelo supervisor exigidas ao abrigo das presentes orientações.

## Anexo 1 — CORRESPONDÊNCIA DOS REQUISITOS DE REMUNERAÇÃO INCLUÍDOS NA DIRETIVA 2013/36/UE E NO REGULAMENTO (UE) N.º 575/2013 E DO RESPECTIVO ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Requisitos em matéria de remuneração: Artigos 74.º e 92.º a 96.º da Diretiva 2013/36/UE.	Todos os membros do pessoal (ao nível da instituição incluindo os colaboradores identificados)	Obrigatório para os colaboradores identificados; as instituições devem considerar a aplicação dos requisitos a todos os membros do pessoal	Observações
Artigo 74.º	x		
Artigo 92.º	x		
Artigo 93.º	x		
Artigo 94.º, n.º 1, alínea a)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea b)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea c)	x		
Artigo 94.º, n.º 1, alínea d)	x		
Artigo 94.º, n.º 1, alínea e)	x		
Artigo 94.º, n.º 1, alínea f)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea i)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea ii)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea iii)		x	A aplicação da taxa de desconto não é obrigatória
Artigo 94.º, n.º 1, alínea h)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea i)		x	

<b>Requisitos em matéria de remuneração: Artigos 74.º e 92.º a 96.º da Diretiva 2013/36/UE.</b>	<b>Todos os membros do pessoal (ao nível da instituição incluindo os colaboradores identificados)</b>	<b>Obrigatório para os colaboradores identificados; as instituições devem considerar a aplicação dos requisitos a todos os membros do pessoal</b>	<b>Observações</b>
<b>Artigo 94.º, n.º 1, alínea j)</b>	x		
<b>Artigo 94.º, n.º 1, alínea k)</b>	x		
<b>Artigo 94.º, n.º 1, alínea l)</b>		x	
<b>Artigo 94.º, n.º 1, alínea m)</b>		x	
<b>Artigo 94.º, n.º 1, alínea n)</b>		x	
<b>Artigo 94.º, n.º 1, alínea o)</b>		x	
<b>Artigo 94.º, n.º 1, alínea p)</b>		x	
<b>Artigo 94.º, n.º 1, alínea q)</b>		x	As disposições relativas à evasão devem ser aplicadas a todos os membros do pessoal relativamente aos requisitos e disposições aplicados a todos os membros do pessoal
<b>Artigo 95.º</b>	Obrigatório para as instituições significativas: Outras instituições devem considerar a criação desse comité		
<b>Artigo 96.º</b>	x		
<b>Artigo 109.º</b>	Disposições, processos e mecanismos das instituições/aplicação de grupos		
<b>Artigo 141.º</b>	Limitação das distribuições		
<b>Artigo 141.º-B</b>	Limitação das distribuições		

## Anexo 2 – Informações relativas à aprovação de rácios mais elevados

---

<b>Nome da instituição</b>	<i>texto</i>
<b>Identificador de entidade jurídica</b>	<i>texto</i>
<b>Número de membros do pessoal (final do último exercício financeiro)</b>	<i>número</i>
<b>Número de colaboradores identificados (resultado do último processo de identificação)</b>	<i>número</i>
<b>Total do balanço (final do último exercício financeiro)</b>	<i>número</i>
<b>Decisão tomada</b>	<i>dd/mm/aaaa</i>
<b>Rácio aprovado</b>	<i>número (percentagem)</i>
<b>Sempre que forem aprovados rácios diferentes na instituição, as áreas de negócio e as percentagens aprovadas devem ser indicadas como texto livre e deve ser indicado o rácio máximo aprovado acima</b>	<i>texto</i>