

EBA/GL/2021/13

22 de novembro de 2021

Orientações

relativas a políticas de remuneração são
ao abrigo da Diretiva (UE) 2019/2034

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 1093/2010¹. Nos termos do artigo 16.º, n.º 3, do referido regulamento, as autoridades competentes e as empresas de investimento financeiro 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 empresas de investimento.

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 16.05.2022. Na ausência de qualquer notificação até à referida data, a EBA considerará que as autoridades competentes em causa 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/2021/13». 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 serão publicadas no sítio da Internet da EBA, em conformidade com o disposto no artigo 16.º, n.º 3.

¹ 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 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, em conformidade com o artigo 26.º, n.º 4, e com o artigo 34.º, n.º 3, da Diretiva (UE) 2019/2034, as políticas de remuneração sãs e neutras do ponto de vista do género que as empresas de investimento devem ter em vigor para todos os membros do seu pessoal e para os membros do pessoal cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco das empresas de investimento ou nos ativos que gerem e facilitam a aplicação das derrogações previstas nos termos do artigo 32.º, números 4, 5 e 6, da Diretiva (UE) 2019/2034.
6. Embora as empresas de investimento devam ter políticas de remuneração para todos os membros do seu pessoal, são aplicáveis requisitos adicionais às políticas de remuneração e à remuneração variável dos colaboradores identificados. As empresas de investimento podem aplicar, por sua iniciativa própria, as disposições das presentes Orientações relativas aos colaboradores identificados a todos os membros do pessoal.

Destinatários

7. As presentes Orientações destinam-se às autoridades competentes na aceção do artigo 4.º, n.º 2, subalínea viii), do Regulamento n.º 1093/2010 e definidas no artigo 3.º, n.º 1, ponto 5, da Diretiva (UE) 2019/2034, e às instituições financeiras na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do Regulamento (UE) n.º 1093/2010 que sejam empresas de investimento na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 1, da Diretiva 2014/65/UE, que não sejam abrangidas pelo artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva (UE) 2019/2034 e que não satisfaçam todas as condições para serem consideradas empresas de investimento de pequena dimensão não interligadas nos termos do artigo 12.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2019/2033.

Âmbito de aplicação

8. As presentes Orientações aplicam-se em base individual e consolidada, no âmbito do artigo 25.º da Diretiva (UE) 2019/2034 e do artigo 7.º do Regulamento (UE) 2019/2033.

Definições

9. Os termos utilizados e definidos na Diretiva (UE) 2019/2034, na Diretiva 2014/65/UE e no Regulamento (UE) 2019/2033 têm o mesmo significado nas presentes Orientações. Adicionalmente, para efeitos das presentes Orientações, entende-se por:

Acionista	uma pessoa que detém ações de uma empresa de investimento ou, dependendo da forma jurídica da empresa de investimento, outros proprietários ou membros da empresa de investimento.
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 regimes 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 empresa de investimento ou no perfil de risco do grupo ou nos ativos que gere, em conformidade com os critérios estabelecidos no artigo 30.º, n.º 1, da Diretiva (UE) 2019/2034, o Regulamento Delegado da Comissão adotado ao abrigo da delegação prevista no artigo 30.º, n.º 4, último parágrafo, da Diretiva (NTR relativas aos colaboradores identificados) e, quando apropriado 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 empresa de investimento.
Consolidação prudencial	a aplicação das normas prudenciais estabelecidas no artigo 25.º, n.º 4, da Diretiva (UE) 2019/2034 e no artigo 7.º do Regulamento (UE) 2019/2033.
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.
Empresa-mãe na União	uma empresa de investimento-mãe na União, uma companhia financeira de investimento-mãe na União ou uma companhia financeira mista-mãe na União que está obrigada a cumprir os requisitos prudenciais com base na sua situação consolidada, em conformidade com o artigo 7.º do Regulamento (UE) 2019/2033.
Género sub-representado	O género 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 empresa de investimento ou suas filiais.

Instituição consolidante	uma instituição ou empresa de investimento que é obrigada a cumprir os requisitos prudenciais com base na situação consolidada ou subconsolidada, em 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 ou o artigo 7.º do Regulamento (UE) 2019/2033. Qualquer referência ao termo «instituição consolidante» inclui a empresa-mãe da União.
Instrumentos	os instrumentos financeiros ou outros contratos ou veículos abrangidos por uma das categorias referidas no artigo 32.º, n.º 1, alínea j), da Diretiva (UE) 2019/2034.
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 empresa de investimento e das respetivas filiais em base consolidada e todos os membros dos respetivos órgãos de administração na sua função de gestão e na sua função de fiscalização.
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 empresa de investimento por um período de tempo predefinido.
Prémio global	o montante máximo de remuneração variável que pode ser atribuído no processo de atribuição estabelecido ao nível da empresa de investimento ou de uma unidade de negócio da empresa de investimento.
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 no passado ou que já tenha adquirido à empresa de investimento sob determinadas condições.
Redução («malus»)	um regime que permite que a empresa de investimento 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 os benefícios, pecuniários e não pecuniários, atribuídos diretamente aos membros do pessoal pelas empresas de investimento ou em nome das empresas de investimento em troca de serviços profissionais prestados pelos membros do pessoal, pagamentos de comissões de desempenho (« <i>carried interests</i> ») na aceção do artigo 4.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva 2011/61/UE ² , e outros pagamentos efetuados através de veículos e métodos, que, se não forem considerados como remuneração, poderão conduzir a uma eventual evasão ³ aos requisitos em matéria de remuneração estabelecidos na Diretiva (UE) 2019/2034.
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.

3. Implementação

Data de aplicação

10. As presentes Orientações aplicam-se a partir de 30 de abril de 2022.

Disposições transitórias

11. As empresas de investimento devem efetuar todos os ajustamentos necessários às suas políticas de remuneração até 30 de abril de 2022, atualizando em conformidade a documentação exigida. Se forem necessárias aprovações de acionistas para essas revisões, as mesmas devem ser solicitadas antes de 30 de junho de 2022. Sem prejuízo da transposição da Diretiva (UE) 2019/2014 para o direito nacional, a política de remuneração deve ser aplicada em conformidade com as presentes Orientações durante o ano de desempenho iniciado após 31 de dezembro de 2021.

² 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).

³ No que respeita à evasão, consultar a Secção 10.2 das presentes Orientações.

4. Orientações

Título I - Políticas de remuneração

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

12. Nos termos do artigo 26.º da Diretiva (UE) 2019/2034, as empresas de investimento devem ter em vigor uma política de remuneração para todos os membros do pessoal, tendo em conta os critérios previstos nos artigos 28.º a 33.º da referida Diretiva e nas presentes Orientações. A política de remuneração de todos os membros do pessoal deve ser neutra do ponto de vista do género, isto 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 12, da Diretiva (UE) 2019/2034 e com o artigo 157.º do TFUE. Os aumentos salariais e a progressão na carreira devem igualmente seguir uma abordagem neutra do ponto de vista do género.
13. 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 empresa de investimento (p. ex., agentes vinculados) que assegure que os pagamentos efetuados incentivem a tomada de riscos de forma prudente e que não constituam um incentivo para a assunção de riscos excessivos ou para a venda abusiva de produtos.
14. A remuneração fixa dos membros do pessoal 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. A remuneração fixa deve ser neutra do ponto de vista do género, tal como a remuneração variável.
15. Caso uma empresa de investimento beneficie de um apoio financeiro público extraordinário, deve assegurar que a política de remuneração para todos os membros do pessoal seja coerente com os requisitos do artigo 31.º da Diretiva (UE) 2019/2034.
16. A política de remuneração da empresa de investimento 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)⁴, a cultura e os valores corporativos, a cultura de risco, incluindo, no que respeita aos fatores de

⁴ 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.

risco ambientais, sociais e de governação (ASG), os interesses da empresa de investimento a longo prazo e as medidas utilizadas para prevenir conflitos de interesses e incentivar a assunção de riscos prudentes e uma conduta empresarial responsável. As alterações desses objetivos e medidas devem ser consideradas nas atualizações da política de remuneração. As empresas de investimento devem assegurar o alinhamento das práticas remuneratórias com a sua apetência pelo risco global, tendo em conta todos os riscos, incluindo o risco reputacional e os riscos resultantes da venda abusiva de produtos. As empresas de investimento devem também ter em conta os interesses a longo prazo dos acionistas ou proprietários, dependendo da forma jurídica da empresa de investimento.

17. As empresas de investimento 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 empresa de investimento, do seu pessoal e, quando aplicável, das suas unidades de negócio 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 do desempenho entre as funções operacionais, as funções corporativas e as funções de controlo. As empresas de investimento devem considerar quais os elementos da política de remuneração relativos à remuneração variável dos colaboradores identificados nos termos do artigo 32.º da Diretiva (UE) 2019/2034 que devem ser incluídos na política de remuneração aplicável a todos os membros do pessoal.
19. A política de remuneração deve ser coerente com o requisito que estabelece que uma empresa de investimento deve manter uma sólida base de fundos próprios. A política de remuneração deve também ter em conta eventuais restrições às distribuições nos termos do artigo 39.º da Diretiva (UE) 2019/2034.
20. A política de remuneração deve conter:
 - a. os objetivos da empresa de investimento, das áreas de negócio e dos membros do pessoal em termos de desempenho;
 - b. os métodos para a avaliação do desempenho, incluindo os critérios de desempenho;
 - c. a estrutura da remuneração variável, incluindo, se quando aplicável, os instrumentos utilizados para a atribuição de parte da remuneração variável;
 - d. as medidas de ajustamento pelo risco *ex ante* e *ex post* da remuneração variável⁵.
21. As empresas de investimento devem assegurar a identificação e a gestão dos potenciais conflitos de interesse gerados pelo pagamento em instrumentos como parte da remuneração

⁵ Os Títulos III e IV das presentes Orientações contêm requisitos específicos aplicáveis à remuneração dos colaboradores identificados e ao seu ajustamento pelo risco.

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 valor dos instrumentos.

22. Quando são implementadas nas empresas de investimento políticas de remuneração ou políticas de remuneração a nível de grupo, incluindo nas suas filiais, e os membros do pessoal da empresa de investimento são também os proprietários maioritários da empresa de investimento ou da filial, a política de remuneração deve ser ajustada à situação específica dessa empresa de investimento ou filial. No que respeita aos colaboradores identificados, a empresa de investimento deve assegurar que a política de remuneração cumpre com os requisitos relevantes previstos nos artigos 30.º e 32.º da Diretiva (UE) 2019/2034 e nas presentes Orientações em base individual e, quando aplicável, em base consolidada.
23. Sem prejuízo das eventuais medidas adotadas pelos Estados-Membros⁶ para prevenir ou compensar desvantagens na carreira profissional do género⁷ sub-representado, a política de remuneração e todas as condições de emprego conexas que tenham impacto na remuneração por unidade de medida ou por taxa de tempo devem ser neutras do ponto de vista do género, ou seja, não deve haver diferenciação entre os membros do pessoal dos géneros 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 empresas de investimento 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 empresas de investimento devem ter em devida conta a remuneração atribuída, as disposições relativas ao tempo de trabalho, os períodos de férias anuais e outros benefícios financeiros e não financeiros. As empresas de investimento 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 empresas de investimento 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

⁶ Por exemplo, na aplicação da Diretiva 2006/54/CE.

⁷ Embora o artigo 57.º do TFUE utilize o termo «sexo sub-representado», estas Orientações, em conformidade com a terminologia da DRFP, utilizam o termo «género sub-representado»; os dois termos têm o mesmo significado para efeitos das presentes Orientações.

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 empresas de investimento 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:
- a. Requisitos de qualificações, profissionais e de formação, competências, esforço e responsabilidade, trabalho efetuado e natureza das tarefas em causa⁸;
 - b. O local de emprego e o seu custo de vida;
 - c. O nível hierárquico do membro do pessoal e se este tem responsabilidades de gestão;
 - 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 ou a termo certo;
 - g. A duração da experiência profissional do membro do pessoal;
 - h. Certificações profissionais do membro do pessoal;
 - i. Benefícios adequados, incluindo o pagamento de abonos de lar e por filhos 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 administração⁹, na sua função de fiscalização (adiante «função de fiscalização») é responsável pela implementação e manutenção da política de remuneração da empresa de investimento 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

⁸ 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.

⁹ É possível observar diferentes estruturas de 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.

que sejam discriminatórios, devem ser devidamente fundamentadas e estar em conformidade com os requisitos em matéria de remuneração previstos na legislação nacional.

29. 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 empresas de investimento.
30. A função de fiscalização deve assegurar que as políticas e práticas de remuneração da empresa de investimento sejam implementadas de forma adequada e alinhadas com o quadro geral de governo interno da empresa de investimento, a cultura organizacional e de risco, a apetência pelo risco e os processos de governo associados.
31. 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, incluindo em relação aos membros do pessoal com funções de controlo.
32. 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., atas das reuniões, relatórios e outros documentos relevantes) e a fundamentação subjacente à política de remuneração devem ser conservadas.
33. As funções de fiscalização e de gestão e, se tiverem sido constituídos, os comités de remunerações e de risco, devem trabalhar em estreita colaboração e assegurar que a política de remuneração é coerente com, e promove, uma gestão sã e efetiva dos riscos.
34. A política de remuneração deve fornecer um quadro eficaz para a avaliação do desempenho, ajustamento pelos riscos e as associações entre o desempenho e o prémio.
35. As funções de gestão de riscos e de conformidade, quando estabelecidas¹⁰, ou o membro do pessoal incumbido da execução de procedimentos de gestão do risco (doravante deverá entender-se que uma referência à função de gestão de riscos se aplica da mesma forma ao membro do pessoal incumbido de procedimentos de gestão de riscos, quando essa função não for estabelecida), 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 suscitem dúvidas quanto ao impacto sobre o comportamento dos membros do pessoal e grau de risco das atividades exercidas.

¹⁰ Ver as Orientações da EBA sobre governo interno das empresas de investimento.

36. 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 remunerações 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.
37. A função de fiscalização deve ter em conta as informações fornecidas por todas as funções e órgãos competentes (p. ex., comités, funções de controlo¹¹, 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 empresa de investimento.
38. A função de recursos humanos deve participar e informar sobre a elaboração e a avaliação da política de remuneração da empresa de investimento, nomeadamente a estrutura de remuneração, o aspeto da neutralidade do género, os níveis de remuneração e os regimes de incentivos, de forma a não só atrair e reter os membros do pessoal necessários à empresa de investimento como também a assegurar que a política de remuneração se encontra alinhada com o perfil de risco da empresa de investimento.
39. 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 empresa de investimento. 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 remunerações sobre esta matéria.
40. A função de conformidade deve analisar a forma como a política de remuneração afeta a conformidade da empresa de investimento 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.
41. A função de auditoria interna, quando se encontre estabelecida, deve realizar uma análise independente da definição, da implementação e dos efeitos das políticas de remuneração da empresa de investimento 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. A análise pode ser efetuada por outra entidade do grupo ou subcontratada a uma parte externa.
42. Num contexto de grupo, as funções competentes da Empresa-mãe na União e das filiais devem interagir e trocar informações, conforme adequado. As empresas de investimento devem

¹¹ Ver as Orientações da EBA sobre governo interno das empresas de investimento.

também trocar informações com a respetiva instituição consolidante, conforme adequado, em situações em que a instituição consolidante esteja sujeita à Diretiva 2013/36/UE.

2.2 Envolvimento dos acionistas

43. Dependendo da forma jurídica da empresa de investimento e da legislação nacional aplicável, a aprovação da política de remuneração de uma empresa de investimento 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 nacional¹². O voto dos acionistas pode ser consultivo ou vinculativo.
44. 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 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.
45. Para que os acionistas possam tomar decisões informadas de acordo com os números 43 e 44, a função de fiscalização deve assegurar que a empresa de investimento lhes forneça as informações adequadas 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 empresa de investimento;
 - 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.

¹² 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.

46. 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.

2.3 Criação de um comité de remunerações

47. Salvo disposição em contrário da legislação nacional, uma empresa de investimento que possua ativos patrimoniais e extrapatrimoniais cujo valor médio seja superior a 100 milhões de EUR durante o período de quatro anos imediatamente anterior ao exercício financeiro em causa deve criar um comité de remunerações para aconselhar o órgão de administração no exercício da sua função de fiscalização e preparar as decisões a tomar por esse órgão.
48. O comité de remunerações pode ser estabelecido a nível do grupo, incluindo em situações em que a instituição consolidante esteja sujeita à Diretiva 2013/36/UE. As disposições relativas à composição do comité de remunerações especificadas na Secção 2.4.1. são igualmente aplicáveis se o comité estiver estabelecido a nível do grupo.
49. Se não tiver que ser constituído um comité de remunerações, as disposições das presentes Orientações relativas ao comité de remunerações devem ser entendidas como aplicáveis à função de fiscalização.

2.3.1 Composição do comité de remunerações

50. Em conformidade com o artigo 33.º, n.º 1, da Diretiva (UE) 2019/2034, o comité de remunerações é composto por membros do órgão de administração que não desempenham funções executivas e, quando aplicável, por representantes dos trabalhadores. Apenas os referidos membros do pessoal são considerados membros do comité de remunerações, mesmo que outros membros do pessoal participem nas suas reuniões. O comité de remunerações deve ser equilibrado do ponto de vista do género.
51. O presidente e a maioria dos membros do comité de remunerações devem ser qualificados como membros independentes¹³. Se estiver prevista na legislação nacional a representação dos trabalhadores no órgão de administração, o comité deve incluir um ou vários representantes dos trabalhadores. Quando o número de membros independentes for insuficiente, as empresas de investimento devem ter especial cuidado na implementação de outras medidas destinadas a limitar os conflitos de interesses nas decisões sobre questões de remuneração.
52. Os membros do comité de remunerações 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

¹³ Ver o conceito de independência, tal como definido nas orientações da EBA relativas ao governo interno, ponto 5.6, e ver também as orientações comuns da EBA-ESMA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais.

mecanismo de alinhamento da estrutura de remuneração com os perfis de risco e de fundos próprios da empresa de investimento.

2.3.2 Funções do comité de remunerações

53. O comité de remunerações 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 empresa de investimento, 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;
- c. Prestar apoio à função de fiscalização na supervisão dos processos, políticas e práticas de remuneração e do cumprimento da política de remuneração e do requisito de neutralidade de género da política;
- 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 possa decidir contratar para a prestação de aconselhamento ou apoio;
- f. Assegurar a adequação das informações prestadas aos acionistas sobre as políticas e práticas de remuneração;
- 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 neutra do ponto de vista do género, e é coerente com, e promove, uma gestão de riscos sã e efetiva 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 empresa de investimento;
- 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 *a posteriori* os critérios utilizados para determinar a atribuição da remuneração e o ajustamento pelo risco *ex ante* baseados nos resultados efetivos dos riscos.

54. Se a empresa de investimento tiver constituído um comité de remunerações, a remuneração dos quadros superiores das funções de conformidade, incluindo as funções de gestão de riscos

e de auditoria, quando estabelecidas, deve ser supervisionada diretamente pelo comitê de remunerações. O mesmo se aplica ao membro do pessoal incumbido da execução de procedimentos de gestão de riscos, nos casos em que não tenha sido criada qualquer função de gestão de riscos. O comitê de remunerações 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 controle.

2.3.3 Processo e linhas de reporte

55. O comitê de remunerações deve:

- a. Ter acesso a todos os dados e informações relativos ao processo de tomada 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 controle independentes, incluindo a gestão de riscos;
- c. Assegurar o adequado envolvimento da função de controle 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.

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

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

58. Se ambos os comitês tiverem sido constituídos, um dos membros do comitê de risco deve participar, sempre que relevante, nas reuniões do comitê de remunerações, e vice-versa.

2.4 Revisão da política de remuneração

59. A função de fiscalização e, se tiver sido constituído, o comitê de remunerações, devem assegurar que a política e as práticas de remuneração da empresa de investimento 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.

60. As empresas de investimento devem monitorizar a evolução da disparidade salarial entre géneros; no caso das empresas de investimento com mais de 50 membros do pessoal, o cálculo deve ser efetuado país por país, separadamente para:
- Colaboradores identificados, excluindo os membros do órgão de administração;
 - Membros do órgão de administração na sua função de gestão;
 - Membros do órgão de administração na função de fiscalização; e
 - Outros membros do pessoal.
61. 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 empresas de investimento 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.
62. Em grupos de empresas de investimento, a empresa-mãe da União deve igualmente efetuar uma revisão centralizada da conformidade com a regulamentação, as políticas, procedimentos e regras internas do grupo.
63. As empresas de investimento devem realizar a revisão centralizada e independente a nível individual. Num grupo, as filiais podem basear-se na análise realizada pela instituição ou empresa-mãe da União, se a análise realizada em base consolidada incluir a empresa de investimento e se os resultados forem disponibilizados à função de fiscalização dessa empresa de investimento.
64. Não obstante a responsabilidade do órgão de administração na sua função de fiscalização, as tarefas de revisão periódica independente das políticas de remuneração podem ser parcial ou totalmente subcontratadas por empresas de investimento.¹⁴
65. No âmbito da análise interna centralizada e independente, as empresas de investimento devem avaliar se os processos, políticas e práticas globais de remuneração:
- 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 empresa de investimento são refletidos de forma adequada);
 - Cumprem os regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais; e

¹⁴ Ver as Orientações da EBA sobre subcontratação e o Regulamento Delegado (UE) 2017/565 da Comissão, de 25 de abril de 2016, que completa a Diretiva 2014/65/UE do Parlamento Europeu e do Conselho no que diz respeito aos requisitos em matéria de organização e às condições de exercício da atividade das empresas de investimento e aos conceitos definidos para efeitos da referida Diretiva.

- c. São implementados de forma coerente em todo o grupo e não limitam a capacidade da empresa de investimento para assegurar uma sólida base de fundos próprios, em conformidade com a Secção 6 das presentes Orientações.
66. As outras funções internas corporativas relevantes da empresa (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 nomeações) devem ser estreitamente envolvidos na revisão das políticas de remuneração da empresa de investimento, a fim de assegurar o seu alinhamento com o quadro e a estratégia de gestão de riscos da empresa.
 67. 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 remunerações, quando tenha sido constituído, ou a função de fiscalização, devem assegurar a proposta, aprovação e implementação atempada de um plano de ação com medidas corretivas.
 68. 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.

2.5 Transparência interna

69. A política de remuneração de uma empresa de investimento 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.
70. Os membros do pessoal devem ser informados sobre as características da sua remuneração variável, bem como sobre o processo e os critérios que serão utilizados para avaliar o impacto das suas atividades profissionais no perfil de risco da empresa de investimento 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

71. Nos termos do artigo 5.º da Diretiva (UE) 2019/2034, as empresas de investimento devem, sem prejuízo das derrogações previstas no artigo 32.º, n.º 4, da Diretiva (UE) 2019/2034, cumprir todos os requisitos dos artigos 26.º, 30.º, 31.º, 32.º e 33.º da mesma Diretiva. Tal inclui as normas técnicas de regulamentação aplicáveis em matéria de remuneração. Os requisitos e as respetivas especificações constantes das presentes Orientações aplicam-se em base individual e, quando aplicável, em base consolidada, tal como referido no artigo 7.º do Regulamento (UE) 2019/2033.

72. A nível consolidado, a empresa-mãe da União e as autoridades competentes devem assegurar a implementação e o cumprimento de uma política de remuneração para todos os membros do pessoal, incluindo todos os colaboradores identificados, em todas as empresas de investimento e outras entidades abrangidas pela perimetria de consolidação prudencial e em todas as sucursais. A política de remuneração deve ser neutra do ponto de vista do género. Devem ser tidos em conta requisitos específicos de remuneração das filiais.
73. No que diz respeito às empresas de investimento e entidades de um grupo situado em mais do que um Estado-Membro, a política de remuneração a nível do grupo deve especificar de que forma a sua implementação deve lidar com as diferenças entre as implementações nacionais dos requisitos de remuneração previstos na Diretiva (UE) 2019/2034.
74. Na aplicação dos requisitos em base consolidada, aplicam-se os requisitos em matéria de remuneração aplicáveis no Estado-Membro onde está situada a empresa-mãe da União, incluindo aos colaboradores identificados que tenham um impacto significativo no perfil de risco do grupo, mesmo que a aplicação dos requisitos dos artigos 30.º e 32.º da Diretiva (UE) 2019/2034 pelo Estado-Membro onde se situa a empresa-mãe da União seja mais restrita.
75. Os membros do pessoal de uma empresa-mãe de um país terceiro destacados para uma filial na UE que seja uma empresa de investimento ou uma sucursal que, caso esses membros fossem contratados diretamente pela empresa de investimento ou filial na UE, devem ser incluídos no âmbito da definição de colaboradores identificados dessa empresa de investimento ou sucursal na UE. Tais membros do pessoal destacados estão sujeitos às disposições em matéria de remuneração previstas na Diretiva (UE) 2019/2034, tal como implementadas no Estado-Membro em que se encontra estabelecida a empresa de investimento ou sucursal da UE e às Normas Técnicas de Regulamentação aplicáveis. Para efeitos dos destacamentos de curta duração, por exemplo, se a 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 das NTR relativas a colaboradores identificados, tendo em conta a remuneração auferida durante o período de tempo em causa e a função e as responsabilidades durante o período de destacamento.
76. Os contratos ou destacamentos de curta duração não devem ser utilizados como um meio para contornar os requisitos da Diretiva (UE) 2019/2034 em matéria de remuneração, bem como quaisquer normas ou orientações conexas.
77. Os requisitos de remuneração previstos na Diretiva (UE) 2019/2034 e nas presentes Orientações aplicam-se às empresas de investimento dos Estados-Membros, independentemente do facto de poderem ser filiais de uma empresa de investimento-mãe ou de uma instituição de um país terceiro. Sempre que uma filial na UE de uma empresa de investimento-mãe num país terceiro for uma empresa-mãe na União, o perimetria de consolidação prudencial não inclui o nível da empresa de investimento-mãe situada no país terceiro nem outras filiais diretas da mesma. A empresa-mãe na União deve assegurar que a política de remuneração a nível de grupo da empresa de investimento-mãe num país terceiro

é tida em consideração nas suas próprias políticas de remuneração, desde que tal seja compatível com os requisitos estabelecidos na legislação nacional ou europeia relevante, incluindo as presentes Orientações.

4 Proporcionalidade

78. O princípio da proporcionalidade enunciado no artigo 26.º, n.º 3, da Diretiva (UE) 2019/2034 tem por objetivo adequar de forma consistente as políticas e práticas de remuneração de forma coerente com o perfil de risco individual, a apetência pelo risco e a estratégia de uma empresa de investimento, a fim de que os objetivos dos requisitos de remuneração sejam efetivamente cumpridos.
79. Ao aplicarem de uma forma proporcional dos requisitos de remuneração e as disposições das presentes Orientações, as empresas de investimento e as autoridades competentes devem ter em conta a natureza, a escala e a complexidade e os riscos inerentes ao modelo de negócio e às atividades da empresa de investimento.
80. A obrigação de dispor de políticas e práticas de remuneração sãs e efetivas aplica-se a todas as empresas de investimento e a todos os membros do pessoal, independentemente das diferentes características dessas empresas.
81. Na avaliação do que é proporcional e na determinação do nível de sofisticação exigido às políticas de remuneração e aos métodos de medição de riscos, as empresas de investimento e as autoridades competentes devem ter em conta a combinação de aspetos qualitativos e quantitativos de todos os critérios acima referidos. Por exemplo, apesar de uma atividade de negócio poder, de facto, ter uma pequena dimensão, pode, ainda assim, incluir atividades e perfis de risco complexos devido à natureza das suas atividades ou à complexidade dos seus produtos.
82. Nos casos em que as empresas de investimento estejam autorizadas a prestar os serviços e atividades enumerados no Anexo I, Secção A, pontos 2, 3, 4, 6 e 7, da Diretiva 2014/65/UE, regra geral, é de esperar um nível mais elevado de sofisticação, em especial se a empresa de investimento estiver autorizada a deter fundos ou ativos dos clientes.
83. Para os fins acima referidos, as empresas de investimento e as autoridades competentes devem ter em conta, pelo menos, os seguintes critérios:
 - a. os ativos patrimoniais e extrapatrimoniais da empresa de investimento e se a empresa de investimento preenche os critérios e os limiares estabelecidos no artigo 32.º, n.º 4, da Diretiva (UE) 2019/2034;
 - b. se a empresa de investimento está autorizada a deter fundos ou ativos dos clientes;

- c. o tipo de atividades e serviços autorizados (por exemplo, Anexo I, Secções A e B, da Diretiva 2014/65/UE) e outros serviços (por exemplo, serviços de compensação) prestados pela empresa de investimento;
- d. o montante dos ativos sob gestão;
- e. os ativos salvaguardados e geridos;
- f. o volume das ordens dos clientes tratadas;
- g. o volume do fluxo diário de negociação;
- h. a presença geográfica da empresa de investimento e a dimensão das operações em cada jurisdição, incluindo nos países terceiros;
- i. a forma jurídica, os fundos próprios e os instrumentos de dívida disponíveis;
- j. os métodos utilizados para determinar os requisitos de fundos próprios;
- k. se a empresa de investimento faz parte de um grupo e, em caso afirmativo, a avaliação da proporcionalidade efetuada para o grupo e as características do grupo a que pertence a empresa de investimento;
- l. a estratégia de negócio subjacente;
- m. a estrutura das atividades de negócio e o horizonte temporal, a mensurabilidade e a previsibilidade dos riscos das atividades de negócio;
- n. a estrutura de financiamento da empresa de investimento;
- o. a organização interna da empresa de investimento, incluindo o nível de remuneração variável pode ser pago aos colaboradores identificados;
- p. as principais fontes e estrutura dos lucros e perdas da empresa de investimento;
- q. o tipo de clientes (p. ex., empresas de retalho, empresas, pequenas empresas, entidades públicas);
- r. a complexidade dos instrumentos financeiros ou dos contratos;
- s. as funções e canais de distribuição subcontratados;
- t. os sistemas de tecnologias da informação (TI) existentes, incluindo os sistemas de continuidade e as atividades subcontratadas neste domínio.

84. Antes de os requisitos de remuneração e as disposições estabelecidas nas presentes Orientações serem aplicados de forma proporcionada, deve ser efetuada a identificação dos

membros do pessoal, com base nos critérios previstos no artigo 30.º, n.º 1, da Diretiva (UE) 2019/2034 e no Regulamento Delegado da Comissão mandatado nos termos do artigo 30.º, n.º 4, da referida Diretiva (NTR relativa aos colaboradores identificados) e com base em critérios internos adicionais.¹⁵

85. Na implementação das políticas de remuneração específicas para as 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 empresa de investimento ou nos ativos por ela geridos.
86. As autoridades competentes devem assegurar que as empresas de investimento cumprem os requisitos de remuneração e as disposições estabelecidas nas presentes Orientações de forma que permita assegurar condições de igualdade de concorrência entre as diferentes empresas de investimento.

Isenções do processo de pagamento da remuneração variável

87. Sem prejuízo da implementação pelos Estados-Membros do artigo 32.º, n.º 4, da Diretiva (UE) 2019/2034, uma empresa de investimento com ativos totais abaixo do limiar definido no direito nacional pode não aplicar os requisitos de diferimento da remuneração variável e do pagamento da mesma nos instrumentos previstos no artigo 32.º, n.º 1, alíneas j) e l), e no artigo 32.º, n.º 3, terceiro parágrafo, da Diretiva (UE) 2019/2034.
88. Ao estabelecer o montante de remuneração variável anual paga a um membro do pessoal e o rácio efetivo entre a remuneração variável e a remuneração fixa anual para efeitos do artigo 32.º, n.º 4, alínea b), da Diretiva (UE) 2019/2034, ou seja, a aplicação de isenções ao requisito de diferimento e pagamento em instrumentos da remuneração variável a cada membro do pessoal, as empresas de investimento devem ter em conta os montantes especificados nas alíneas a) e b) e aplicar as demais condições previstas nas alíneas c) a h):
 - 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 para o ano de desempenho anterior; as empresas de investimento podem não ter em conta outras componentes da remuneração fixa, tal como especificado nos números 127 e 128;

¹⁵ Ver as Orientações relativas ao processo de identificação descrito na Secção 5 das presentes Orientações.

- c. A remuneração variável atribuída para o ano de desempenho anterior, independentemente do modo como a remuneração é paga, ou seja, em numerário, instrumentos ou outras formas de remuneração variável;
 - d. A remuneração variável deve consistir em todas as formas de remuneração variável atribuídas, incluindo a remuneração variável baseada no desempenho, os montantes pagos a título de remuneração variável garantida, os prémios de permanência, as indemnizações por cessação de funções ou os benefícios discricionários de pensão;
 - e. O montante da remuneração variável atribuída para períodos de desempenho superiores a um ano, por exemplo, com base em planos de incentivos a longo prazo ou períodos de exercício plurianual, tendo em conta o montante total para o ano de desempenho no qual terminam os períodos de desempenho;
 - f. O montante total da remuneração variável atribuída durante o ano de desempenho a título de remuneração variável garantida, prémios de permanência, indemnizações por cessação de funções ou benefícios discricionários de pensão;
 - g. Os montantes devem basear-se na definição da remuneração fixa e variável de acordo com as presentes Orientações e ser calculados com base na remuneração bruta atribuída;
 - h. Sempre que o montante for determinado em base individual, a remuneração atribuída pela empresa de investimento deve ser tida em conta; sempre que o montante for determinado em base consolidada, toda a remuneração atribuída no perímetro de consolidação prudencial deve ser tida em conta; e
 - i. 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 empresa de investimento.¹⁶
89. 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 32.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva (UE) 2019/2034, as empresas de investimento devem utilizar a média simples desse 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.
90. Nos casos em que o direito nacional habilite as autoridades competentes a estabelecer os limiares previstos no artigo 32.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva (UE) 2019/2034 em relação a cada empresa de investimento, as autoridades competentes devem, para efeitos da redução ou do aumento dos limiares, ter em conta a natureza, o âmbito e a complexidade das atividades da

¹⁶ 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.

empresa de investimento, a sua organização interna ou, se aplicável, as características do grupo a que pertence, e ter igualmente em conta os critérios de proporcionalidade estabelecidos nas presentes Orientações. O mesmo se aplica às reduções dos limiares estabelecidos no artigo 32.º, n.º 5, alíneas c), d) e e), e no artigo 32.º, n.º 6.

91. Nos casos em que o direito nacional habilite as autoridades competentes a estabelecer os limiares previstos no artigo 32.º, n.º 7, da Diretiva (UE) 2019/2034 em relação a cada membro do pessoal, as autoridades competentes devem, para efeitos da redução do limiar, ter em conta os critérios previstos no referido artigo e o impacto das atividades profissionais do membro do pessoal no perfil de risco da empresa de investimento e nos ativos por ela geridos em relação a outros colaboradores identificados. Por exemplo, quando existe um impacto mais significativo no perfil de risco, poderá ser adequado exigir a aplicação do diferimento e do pagamento em instrumentos.

5. O processo de identificação

92. Compete às empresas de investimento identificar os membros do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da empresa de investimento ou nos ativos por ela geridos (colaboradores identificados). Todas as empresas de investimento devem realizar anualmente uma autoavaliação para identificar todos os membros do pessoal cujas atividades profissionais tenham ou possam ter um impacto significativo no perfil de risco da empresa de investimento ou nos ativos por ela geridos. O processo de identificação deve fazer parte da política global de remuneração da empresa de investimento.
93. A autoavaliação deve basear-se nos critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos nas NTR relativas aos colaboradores identificados e, caso necessário para assegurar a completa identificação de todos os membros do pessoal cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco da empresa de investimento ou nos ativos por ela geridos, em critérios adicionais estabelecidos pela empresa de investimento que reflitam os níveis de risco das diferentes atividades na empresa de investimento e o impacto dos membros do pessoal no perfil de risco.
94. 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 ao pessoal no exercício anterior ou em relação ao exercício anterior. A remuneração variável atribuída no exercício financeiro anterior é a remuneração variável atribuída no exercício financeiro anterior com referência ao desempenho anterior. As empresas de investimento devem definir o método aplicável na sua política de remuneração. Na aplicação de critérios quantitativos baseados na remuneração dos membros do pessoal, as empresas de investimento devem ter em conta todas as componentes pecuniárias e não pecuniárias fixas e variáveis 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.

95. Na aplicação de critérios quantitativos definidos em euros, as empresas de investimento 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 empresa de investimento. A empresa de investimento deve documentar o método aplicável para determinar a taxa de câmbio na sua política de remuneração.
96. A autoavaliação deve ser clara, coerente, devidamente documentada e atualizada periodicamente durante o ano, pelo menos no que diz respeito aos critérios qualitativos previstos nas NTR relativas aos colaboradores identificados e, caso aplicável, com base nos critérios adicionais das empresas de investimento. As empresas de investimento devem assegurar que os membros do pessoal abrangidos ou suscetíveis de serem abrangidos pelos critérios do artigo 3.º das NTR relativas aos colaboradores identificados durante um período mínimo de três meses num exercício financeiro sejam tratados como colaboradores identificados
97. As informações seguintes devem, no mínimo, ser incluídas na documentação da autoavaliação realizada para efeitos de identificação dos membros do pessoal:
- a. a fundamentação subjacente à autoavaliação e o âmbito da sua aplicação;
 - b. o método utilizado para avaliar os riscos emergentes da estratégia e das atividades de negócio da empresa de investimento, incluindo em diferentes localizações geográficas;
 - c. a forma como são avaliadas as pessoas que trabalham em empresas de investimento e outras entidades incluídas no perímetro de consolidação, filiais e sucursais, incluindo as localizadas em países terceiros;
 - d. 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
 - e. o resultado da identificação.
98. As empresas de investimento devem manter registos do processo de identificação e dos respetivos resultados e ser 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 das NTR relativas aos colaboradores identificados e com quaisquer critérios adicionais utilizados pelas empresas de investimento.
99. 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 negócio da empresa de investimento e uma comparação com os resultados da autoavaliação do ano anterior.

100. A documentação deve ainda incluir os membros do pessoal que tenham sido identificados de acordo com os critérios quantitativos, mas cujas atividades profissionais tenham sido avaliadas como não tendo um impacto significativo no perfil de risco da empresa de investimento ou nos ativos por ela geridos, em conformidade com as NTR relativas aos colaboradores identificados. As empresas de investimento devem conservar a documentação durante um período de tempo adequado para permitir a sua revisão pelas autoridades competentes.

5.1 Aprovação prévia das exclusões

101. Sempre que a empresa de investimento determine, em conformidade com as NTR relativas aos colaboradores identificados, que as atividades profissionais do membro do pessoal não têm um impacto significativo na empresa de investimento ou nos ativos por ela geridos e solicite uma 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 empresa de investimento ou nos ativos por ela geridos e informar a função de fiscalização da decisão tomada. A função de fiscalização ou o comité de remunerações, quando tiver sido constituído, deve rever os critérios e o processo subjacentes às decisões tomadas e aprovar as isenções aplicadas¹⁷;
- 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 1 000 000 EUR no exercício financeiro precedente, a autoridade competente deve informar de imediato a Autoridade Bancária Europeia 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 empresa de investimento. 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.

102. A aprovação prévia das exclusões dos colaboradores identificados 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 aos 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

¹⁷ Ver o n.º 103 no que respeita à aprovação de isenções à política de remuneração.

ao exercício financeiro em curso, o pedido de aprovação prévia deve aplicar-se apenas ao exercício financeiro subsequente.

103. Sempre que os colaboradores identificados sejam excluídos em filiais que não estão, elas próprias, abrangidas pela Diretiva (UE) 2019/2034, a autoridade competente é a autoridade competente da empresa de investimento-mãe. Em relação às sucursais de empresas de investimento com sede num país terceiro, a autoridade competente é a autoridade competente responsável pela supervisão das empresas de investimento no Estado-Membro onde a sucursal está situada.
104. Os pedidos de aprovação prévia devem incluir todos os nomes ou outro identificador único para os colaboradores identificados aos quais seja aplicável a exclusão, o peso da unidade de negócio nos fundos próprios totais da empresa de investimento em que o membro do pessoal está ativo e a análise do impacto do pessoal no perfil de risco da empresa de investimento 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

105. 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:
- Aprovar a política relativa ao processo de identificação como parte da política de remuneração;
 - Estar envolvido na definição da autoavaliação;
 - Garantir que a avaliação para a identificação dos membros do pessoal é realizada de forma adequada, em conformidade com a Diretiva (UE) 2019/2034, as NTR relativas aos colaboradores identificados e as presentes Orientações;
 - Supervisionar o processo de identificação de forma contínua;
 - Aprovar quaisquer isenções significativas ou alterações à política adotada e considerar e monitorizar cuidadosamente o seu efeito;
 - Aprovar ou supervisionar qualquer exclusão de membros do pessoal, em conformidade com as NTR relativas aos colaboradores identificados, sempre que as empresas de investimento considerem que os membros do pessoal não cumprem os critérios quantitativos definidos nas NTR relativas aos colaboradores identificados, uma vez que estes não têm efetivamente um impacto significativo no perfil de risco da empresa de investimento ou dos ativos por ela geridos;
 - Rever periodicamente a política aprovada e, se for necessário, alterá-la.
106. Sempre que seja constituído um comité de remunerações, 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 remunerações, 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.

107. A função de conformidade, a função de gestão de riscos ou os membros do pessoal afetos aos procedimentos de gestão de riscos, as funções de apoio do negócio (p. ex., departamento jurídico, recursos humanos) e os comités pertinentes do órgão de administração (ou seja, o comité de risco, o comité de nomeações 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 remunerações. As empresas de investimento devem assegurar o intercâmbio adequado de informações entre todos os órgãos e funções internas 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 e consolidado

108. Na identificação das categorias de pessoal nos termos do artigo 30.º, n.º 1, da Diretiva (UE) 2019/2034, as empresas de investimento devem aplicar os critérios de identificação qualitativos e quantitativos incluídos nas NTR relativas aos colaboradores identificados e os critérios adicionais estabelecidos pelas empresas de investimento, tanto numa base individual, utilizando os valores e tendo em conta a situação de cada empresa de investimento, como em base consolidada. Em base consolidada, a empresa-mãe da União deve aplicar os critérios utilizando os valores consolidados e tendo em conta a situação consolidada e o impacto no perfil de risco das empresas de investimento em base consolidada.
109. Na aplicação dos critérios qualitativos de identificação a nível consolidado, os membros do pessoal de uma filial apenas são abrangidos se forem responsáveis pelas funções referidas nesses critérios em base consolidada. 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.
110. Na aplicação dos critérios quantitativos de identificação em base consolidada, as empresas de investimento devem ter em conta todas as remunerações atribuídas a um membro do pessoal no perímetro total da consolidação prudencial.
111. Na aplicação dos critérios qualitativos de identificação, as empresas de investimento devem identificar os membros do pessoal responsáveis pela função indicada nos critérios qualitativos; o principal critério para identificação não é a denominação da função, mas sim a autoridade e a responsabilidade conferidas à função.

5.4 Função da empresa-mãe na União

112. A empresa-mãe na União deve assegurar a coerência global das políticas de remuneração do grupo, incluindo os processos de identificação e a correta implementação em base consolidada e individual.

5.5 Papel das filiais e sucursais

113. As empresas de investimento que são filiais de uma empresa-mãe na União devem implementar na sua política de remuneração a política emitida pela empresa-mãe na União e o processo para a identificação de membros do pessoal.

114. Todas as filiais devem participar ativamente no processo de identificação realizado pela empresa-mãe na União. Mais especificamente, cada filial incluída no perímetro de consolidação prudencial, incluindo as que não são abrangidas pela Diretiva (UE) 2019/2034, deve facultar à empresa-mãe na União todas as informações necessárias para a identificação correta de todos os membros do pessoal com impacto significativo no perfil de risco da empresa de investimento ou nos ativos por ela geridos em base consolidada.

115. As filiais que não estejam, elas próprias, sujeitas à Diretiva (UE) 2019/2034 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, a avaliação deve ser efetuada pela empresa-mãe da União a nível consolidado, com base nas informações prestadas pela filial. As empresas de investimento abrangidas pelo âmbito da Diretiva (UE) 2019/2034 devem realizar a sua autoavaliação para a identificação dos membros do pessoal a nível individual. As empresas de investimento incluídas num processo de identificação em base consolidada podem delegar na empresa-mãe na União a aplicação prática do processo de identificação a nível individual.

116. As sucursais num Estado-Membro de empresas de investimento que tenham a sua sede num país terceiro e as empresas de investimento num Estado-Membro que sejam filiais de empresas de investimento-mãe em países terceiros devem realizar o processo de identificação e informar respetivas empresas de investimento-mãe dos seus resultados. As empresas de investimento num Estado-Membro devem também incluir na sua avaliação as respetivas filiais que são abrangidas pelo perímetro da consolidação prudencial e as sucursais situadas em países terceiros. As empresas de investimento devem estar cientes de que as sucursais constituem uma parte não independente da empresa de investimento.

117. 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 empresa de investimento a nível individual.

6. Base de fundos próprios

118. As empresas de investimento 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, no âmbito da política de remuneração das empresas de investimento, não sejam prejudiciais para a manutenção de uma sólida base de fundos próprios.
119. Ao avaliar se a base de fundos próprios é sólida, a empresa de investimento deve ter em conta os seus fundos próprios globais, a sua composição e, em especial, os fundos próprios principais de nível 1 e os requisitos dos seus fundos próprios. O requisito de manter uma base sólida de fundos próprios também se aplica numa base consolidada. Além disso, as autoridades competentes devem ter em conta os resultados dos seus processos supervisão.
120. As empresas de investimento 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.
121. A remuneração variável total atribuída por uma empresa de investimento não deve limitar a capacidade da mesma para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios a longo prazo e deve ter em conta os interesses dos acionistas e proprietários, 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 empresa de investimento. A empresa de investimento 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 e as recomendações sobre distribuições pelas autoridades competentes e pelas Autoridades Europeias de Supervisão, ao determinar:
- a. o montante global da remuneração variável que será atribuída para esse ano; e
 - b. o montante da remuneração variável que será pago ou adquirido nesse ano.
122. As empresas de investimento 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, incluindo a possibilidade da sua redução a zero;
 - b. Aplicar as medidas necessárias de ajustamento do desempenho, nomeadamente de regimes de redução;
 - c. Utilizar o resultado líquido da empresa de investimento para esse ano, e potencialmente para os anos subsequentes, para reforçar a base de fundos próprios. A empresa de investimento 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 a esta disposição.

123. 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 empresa de investimento 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 empresas de investimento utilizem os resultados líquidos para reforçar os seus fundos próprios.

Título II – Estrutura da remuneração

7. Categorias de remuneração

124. Nos termos da Diretiva (UE) 2019/2034, 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 32.º, números 4 a 7, da Diretiva (UE) 2019/2034, sempre que a remuneração seja variável e paga a colaboradores identificados, todos os requisitos do artigo 32.º da Diretiva (UE) 2019/2034 devem também ser cumpridos, para além dos requisitos gerais previstos nos artigos 26.º e 30.º da mesma diretiva. Para esse efeito, as empresas de investimento devem afetar, em consonância com as presentes Orientações, as componentes da remuneração a 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 as presentes Orientações.
125. 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.
126. A remuneração é fixa sempre que as condições para a sua atribuição e o seu montante:
- Se baseiem em critérios predeterminados;
 - Reflitam de forma não discricionária o nível de experiência profissional e a antiguidade dos membros do pessoal;
 - Sejam transparentes relativamente ao montante individual atribuído ao membro do pessoal;
 - Sejam permanentes, isto é, mantidas durante um período de tempo associado ao cargo específico e às responsabilidades organizacionais;
 - Não sejam revogáveis; o montante permanente apenas é alterado por via da negociação coletiva ou após renegociação de acordo com os critérios nacionais de fixação de salários;

- f. Não possam ser reduzidas, suspensas ou canceladas pela empresa de investimento;
- g. Não constituam incentivos para a tomada de riscos; e
- h. Não dependam do desempenho.

127. As componentes da remuneração que fazem parte de uma política geral da empresa de investimento a nível global, cumprindo as condições enumeradas no n.º 128, 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.

128. 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»)

129. A remuneração variável e fixa das empresas de investimento pode ser constituída por diferentes componentes, incluindo pagamentos e benefícios adicionais ou complementares. As empresas de investimento devem analisar os subsídios¹⁸ e afetá-los à componente variável ou fixa da remuneração. A afetação deve basear-se nos critérios enumerados na Secção 7.

¹⁸ A denominação pode diferir de acordo com a empresa de investimento: «salário baseado no cargo, subsídio a membros do pessoal, subsídio ajustável ao cargo, subsídio fixo», etc.

130. Em especial, sempre que os subsídios sejam considerados remuneração fixa, mas apresentem qualquer uma das seguintes características, a empresa de investimento deve documentar devidamente os resultados das avaliações realizadas no âmbito da Secção 7:
- a. São pagos apenas a colaboradores identificados¹⁹;
 - b. São limitados a casos em que o rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração seria, de outro modo, superior ao rácio fixado no âmbito da política de remuneração;
 - c. Os subsídios estão associados a indicadores que podem ser entendidos como indicadores de desempenho. Nesse caso, a empresa de investimento deve ser capaz de demonstrar que esses indicadores não estão associados ao desempenho da empresa de investimento, por exemplo, analisando a correlação com os indicadores de desempenho utilizados.
131. 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 dos membros do pessoal, cumprir com os critérios estabelecidos no n.º 128, tendo em conta todas as particularidades seguintes:
- a. o subsídio está associado a um cargo ou a uma responsabilidade organizacional e é atribuído desde que não se registem alterações significativas nas responsabilidades e na autoridade da função de modo a conferir ao membro do pessoal um cargo ou uma responsabilidade organizacional diferente;
 - b. o montante não dependa de outros fatores que não seja apenas o desempenho de um determinado cargo ou o facto de o membro do pessoal deter uma determinada responsabilidade organizacional e dos critérios enumerados no n.º 14;
 - 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.
132. As autoridades competentes devem garantir que os subsídios não constituem veículos ou métodos que facilitem o não cumprimento da Diretiva (UE) 2019/2034 pelas empresas de investimento.

8.2 Remuneração variável baseada no desempenho futuro

133. 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

¹⁹ Ser um colaborador identificado não deve ser considerado um cargo ou uma função.

também dependa de condições de desempenho futuro, devem aplicar-se as seguintes condições:

- a. as empresas de investimento 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 empresas de investimento devem avaliar se as condições para a sua 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 para o qual a remuneração variável, incluindo planos de incentivo a longo prazo, foi atribuída. Esta disposição aplica-se igualmente quando o desempenho anterior foi avaliado num período de contagem plurianual.
134. 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 emprego), 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. O n.º 134, alíneas a), b) e c) deve ser aplicável. 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

135. Os dividendos pagos sobre ações adquiridas ou participações no capital equivalentes que os membros do pessoal recebam enquanto acionistas ou proprietários de uma empresa de investimento não fazem parte da remuneração para efeitos das presentes Orientações. O mesmo se aplica aos juros pagos aos membros do pessoal sobre outros instrumentos atribuídos depois de estes terem adquirido o seu direito.

8.4 Prémios de permanência

136. As empresas de investimento 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 atividade após uma mudança de controlo ou para assegurar a conclusão de grandes projetos numa empresa de investimento. As empresas de investimento 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 empresas de investimento devem definir as condições de permanência e as condições de desempenho aplicáveis. As empresas de investimento devem especificar um período de permanência e uma data ou evento na sequência do qual as mesmas determinarão se as condições de permanência e de desempenho foram cumpridas.
137. Como princípio geral, as empresas de investimento 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.
138. O prémio de permanência deve estar em conformidade com os requisitos para manter uma base sólida de fundos próprios nos termos do artigo 31.º e do artigo 32.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva (UE) 2034/2019 e com os respetivos poderes de supervisão ao abrigo do artigo 39.º, n.º 2, alínea g), da Diretiva (UE) 2034/2019, o que poderá conduzir a uma situação em que o prémio de permanência possa ter de ser reduzido, possivelmente inclusive a zero.

139. Ao avaliar e ponderar se a atribuição de um prémio de permanência a colaboradores identificados é adequada, as empresas de investimento 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 empresa de investimento;
 - b. As razões pelas quais a permanência do membro do pessoal é crucial para a empresa de investimento;
 - c. A consequência se o membro do pessoal em causa sair da empresa de investimento;
 - d. Se o montante do prémio de permanência concedido é necessário e razoável para manter o membro do pessoal visado.
140. 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 de permanência (ou seja, a permanência de pessoal na empresa de investimento 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 pessoal e devem ser compatíveis com o disposto no n.º 138. 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 empresa de investimento, tal como exigido nos termos do artigo 30.º, alínea j), subalínea ii), e do artigo 32.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva (UE) 2019/2034.
141. 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 empresa de investimento.
142. As empresas de investimento devem definir o período de permanência como o momento do evento ou como o período entre a data de início e a data de fim do evento em que a condição de permanência deve ser satisfeita. Os prémios de permanência devem ser atribuídos depois de terminar o período de permanência. Não devem ser atribuídos prémios proporcionais durante o período de permanência.
143. 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 32.º da Diretiva (UE) 2019/2034, incluindo o rácio máximo estabelecido internamente 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.

144. 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 retenção, a empresa de investimento 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

145. Os benefícios discricionários de pensão são uma forma de remuneração variável. Sempre que os termos do regime de pensões da empresa incluam benefícios de pensão que não sejam baseados no desempenho e que sejam 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.
146. A empresa de investimento deve garantir que, quando um membro do pessoal saia da empresa de investimento ou se reforme, os benefícios discricionários da pensão não sejam pagos sem ter em conta a situação económica da empresa de investimento ou os riscos assumidos por esse membro que possam afetar a empresa de investimento a longo prazo.
147. O montante total dos benefícios discricionários de pensão deve ser atribuído, em conformidade com o artigo 32.º, n.º 3, da Diretiva (UE) 2019/2034 e sujeito à isenção prevista no artigo 32.º, n.º 4, da mesma Diretiva, sob a forma dos instrumentos referidos na alínea j) desse artigo ou, se aprovados pelas autoridades competentes, no âmbito dos mecanismos alternativos nos termos do artigo 32.º, n.º 1, alínea k), e:
- a. Sempre que um colaborador identificado saia da empresa de investimento antes da reforma, o montante total dos benefícios discricionários de pensão deve ser retido pela empresa de investimento 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.

148. As empresas de investimento devem garantir que os regimes de redução e de recuperação sejam aplicados aos benefícios discricionários de pensão da mesma forma que a outras componentes da remuneração variável.

9. Componentes excepcionais de remuneração

9.1 Remuneração variável garantida

149. 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 atribuída em numerário ou em instrumentos.

150. Em conformidade com o artigo 32.º, n.º 1, alínea e), da Diretiva (UE) 2019/2034, sempre que seja atribuída uma remuneração variável garantida aquando da contratação de novo pessoal, as empresas de investimento 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 empresa de investimento disponha de uma base sólida de fundos próprios, em conformidade com as presentes Orientações.

151. As empresas de investimento devem atribuir remuneração garantida variável apenas uma vez ao mesmo membro do pessoal. Este requisito deve aplicar-se igualmente a nível consolidado e inclui as situações em que o membro do pessoal recebe um novo contrato da mesma empresa de investimento ou de outra empresa incluída no perímetro de consolidação.

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

9.2 Compensação ou resgate por cessação de contratos de trabalho anteriores

153. A compensação pelo resgate de um contrato de trabalho anterior apenas deve ser atribuída quando se cumprirem as condições definidas na Secção 9.1 das presentes Orientações.

154. 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 ou quando o membro do pessoal tiver de reembolsar montantes recebidos (por exemplo, como parte de um acordo de cobertura de despesas com educação).

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

155. As políticas de remuneração das empresas de investimento 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. Ao determinar os montantes máximos das indemnizações por cessação de funções, as empresas de investimento devem ter em conta, em especial, as componentes fixas da remuneração do pessoal. As empresas de investimento devem considerar de que forma aplicarão o rácio estabelecido entre as componentes variável e fixa da remuneração às indemnizações por cessação de funções.
156. As empresas de investimento devem estar dotadas de um regime no qual a indemnização é determinada e aprovada no contexto de uma cessação antecipada de um contrato pela empresa de investimento, incluindo uma atribuição clara das responsabilidades e dos poderes de tomada de decisão e o envolvimento das funções de controlo a nível processual.
157. As indemnizações por cessação de funções não devem constituir uma compensação desproporcionada, mas antes uma compensação adequada ao membro do pessoal em caso de rescisão antecipada do contrato. Em conformidade com o artigo 32.º, n.º 1, alínea f), da Diretiva (UE) 2019/2034, as indemnizações por cessação de funções devem refletir o desempenho verificado ao longo do tempo e não recompensar o insucesso ou condutas impróprias.
158. Não devem ser atribuídas indemnizações por cessação de funções, se existir um insucesso óbvio que permita a rescisão imediata do contrato ou o despedimento do membro do pessoal.
159. 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 por cessação de funções.
160. Os pagamentos adicionais no contexto do termo regular de um período contratual ou da nomeação como membro do órgão de administração (por exemplo, os benefícios discricionários de pensão atribuídos) não devem ser tratados como indemnizações por cessação de funções, mas como remuneração variável normal destinada aos colaboradores identificados, sujeita a todos os requisitos específicos da remuneração variável.

161. As indemnizações por cessação de funções incluem pagamentos adicionais para além da remuneração normal nas seguintes situações específicas:

- a. Remuneração por despedimento em caso de rescisão antecipada do contrato pela empresa de investimento ou pela sua filial;
- b. Remuneração atribuída por um período 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;
- c. A empresa de investimento rescinde os contratos do pessoal devido ao insucesso da empresa de investimento ou a medidas de intervenção precoce;
- d. A empresa de investimento pretende rescindir o contrato após uma redução significativa das atividades da empresa de investimento em que o membro do pessoal trabalhava ou numa situação em que as áreas de negócio são adquiridas por outras empresas de investimento sem a opção de permanência dos membros do pessoal na empresa de investimento adquirente;
- e. A empresa de investimento 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.

162. Sempre que atribuem indemnizações por cessação de funções, as empresas de investimento 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 condutas impróprias.

163. Na determinação do montante da indemnização por cessação de funções a atribuir, a empresa de investimento deve ter em conta o desempenho verificado ao longo do tempo e avaliar, se for caso disso, a gravidade de qualquer insucesso. Deve ser feita uma diferenciação entre insucessos da empresa de investimento e insucessos do colaborador identificado:

- a. Os insucessos da empresa de investimento 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 empresa de investimento; 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.

164. Os insucessos das empresas de investimento incluem as seguintes situações:
- a. Se tiver sido iniciado o processo normal de insolvência da empresa de investimento, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, ponto 47, da Diretiva 2014/59/UE;
 - b. Quando perdas significativas levem à situação em que a empresa de investimento deixa de ter uma sólida base de fundos próprios e, conseqüentemente, a área de negócio é vendida ou a atividade económica é reduzida.
165. Os insucessos dos colaboradores identificados devem ser analisados individualmente e incluem as seguintes situações:
- a. Se for considerado que um membro do órgão de administração deixou de cumprir os critérios de adequação e idoneidade;
 - b. Se o colaborador identificado participou ou foi responsável por uma atuação que deu origem a perdas significativas para a empresa de investimento, tal como definido na política de remuneração da empresa de investimento;
 - c. Quando um colaborador identificado praticou atos contrários às normas, valores, ou procedimentos internos de forma dolosa ou com negligência grave.
166. 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 32.º da Diretiva (UE) 2019/2034. Contudo, nas seguintes circunstâncias, as indemnizações por cessação de funções não devem ser tidas em conta para calcular o rácio entre remuneração variável e fixa estabelecido no âmbito da política de remuneração e para a aplicação do diferimento e do pagamento sob a forma de instrumentos:
- 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 empresa de investimento 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 161;
 - (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 161 que não cumpram as condições do n.º 166, alínea b), subalínea i), quando a empresa de investimento tiver demonstrado à autoridade competente as razões e a adequação do montante da indemnização.

9.3.1 Outros pagamentos após o termo do contrato

- 167. Os pagamentos regulares da remuneração relativos ao período de duração do pré-aviso 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 empresa de investimento 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 161.
- 168. 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

- 169. Sempre que uma política de remuneração adequada esteja alinhada com os riscos, deve ser suficientemente efetiva 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.
- 170. As empresas de investimento 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.

171. Considera-se que o colaborador identificado procedeu à cobertura de risco de um ajustamento por baixo da remuneração, se o mesmo tiver celebrado um contrato com um terceiro ou com a empresa de investimento e se estiver reunida uma das seguintes condições:
- a. O contrato estabelece que a entidade terceira ou a empresa de investimento está obrigada 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.
172. Considera-se que o colaborador identificado cobriu o risco de ajustamento por baixo quando tenha celebrado um contrato de seguro com a estipulação de compensá-lo em caso de ajustamento por baixo da sua remuneração. A disposição não impede, em princípio, que seja contratado um seguro para cobertura de pagamentos do foro pessoal, tais como cuidados de saúde ou prestações de créditos hipotecários.
173. O requisito de não utilizar estratégias pessoais de cobertura ou seguros tendentes a atenuar os efeitos de ajustamento pelo risco inerentes às suas modalidades de remuneração deve ser aplicado à componente variável da remuneração diferida e retida.
174. As empresas de investimento devem manter dispositivos efetivos para assegurar o cumprimento dos requisitos desta secção pelos colaboradores identificados. É necessária, no mínimo, uma declaração de compromisso voluntário pelo 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. Se pertinente, as funções de recursos humanos ou de controlo interno das empresas de investimento devem realizar, no mínimo, inspeções aleatórias da conformidade com esta declaração com respeito às contas de custódia internas. Tais verificações aleatórias devem incluir, no mínimo, as contas de custódia internas dos colaboradores identificados. Deve igualmente ser obrigatória a notificação, à empresa de investimento, da manutenção de quaisquer contas de custódia fora da empresa de investimento.

10.2 Evasão

175. As empresas de investimento 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 e das disposições das presentes Orientações 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 empresa de investimento e entidades terceiras nas quais o membro do pessoal possui um interesse pessoal ou financeiro.

176. «Evasão» é o não cumprimento dos requisitos em matéria de remuneração e tem lugar se uma empresa de investimento não estiver a cumprir efetivamente com o objetivo e a finalidade dos requisitos quando considerados no seu conjunto, embora formalmente a empresa de investimento respeite o teor de cada um dos requisitos em matéria de remuneração.
177. 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 que não a remuneração variável 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 de negócio ou da empresa de investimento, em conformidade com o Título IV das presentes Orientações;
 - ii. não existir um efetivo ajustamento pelo risco (ajustamento pelo risco *ex ante* ou *ex post*); ou
 - iii. a remuneração variável não ser sustentável com a situação financeira da empresa de investimento;
 - c. Quando um membro do pessoal receba pagamentos da empresa de investimento ou de uma entidade incluída no perímetro de consolidação não abrangidos pela definição de remuneração, mas que sejam veículos ou métodos de pagamento contendo um incentivo à assunção de riscos ou proporcionando rendimentos desproporcionados em investimentos sobre instrumentos da empresa de investimento que são significativamente diferentes das condições aplicáveis a outros investidores que invistam em tal veículo;
 - d. Quando um membro do pessoal receba pagamentos da empresa de investimento ou de uma entidade incluída no perímetro de consolidação não abrangidos pela definição de remuneração, mas que sejam instrumentos ou métodos para contornar os requisitos de remuneração;
 - 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 frequentemente negociados ajustamentos das componentes da remuneração fixa e os ajustamentos se destinem na realidade a alinhar a remuneração com o desempenho do membro do pessoal;
 - h. Quando sejam atribuídos subsídios num montante excessivo não justificado pelas circunstâncias subjacentes;
 - i. Quando a remuneração seja classificada como um pagamento por reforma antecipada e não seja considerada como remuneração variável, quando o pagamento tenha, 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 reforme após a atribuição dessa indemnização ou quando não seja 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.
178. As empresas de investimento 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 para o processo de tomada de decisão relativo à realização dos objetivos dos membros do pessoal.
179. As empresas de investimento 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 excepcional, em anos posteriores ou através de outros pagamentos, veículos ou métodos.
180. As empresas de investimento não devem criar estruturas de grupo ou entidades *offshore* nem celebrar contratos com pessoas que atuem em nome da empresa de investimento, a fim de manipular o resultado do processo de identificação e de contornar a aplicação dos requisitos de remuneração e as disposições das presentes Orientações aos membros do pessoal aos quais esses requisitos de remuneração e disposições seriam aplicáveis.
181. Quando as empresas de investimento 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 (UE) 2019/2034, p. ex., se fossem, de facto, criar remuneração variável, e tomam medidas adequadas para garantir que as empresas de investimento cumpram com os requisitos dos artigos 30.º e 32.º da Diretiva (UE) 2019/2034.

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

183. 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.

184. Por forma a solucionarem adequadamente os conflitos de interesses e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 185 e 186, os membros da função de fiscalização devem ser remunerados apenas através de remuneração fixa. Os mecanismos de incentivos baseados no desempenho da empresa de investimento 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.

185. 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.

186. Sempre que remuneração variável seja atribuída sob a forma de instrumentos, devem ser tomadas 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

187. As funções de controlo interno devem dispor de recursos, conhecimentos e experiência adequados para realizarem as suas tarefas no que respeita à política de remuneração da empresa de investimento. As funções de controlo 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.

188. O nível remuneratório do pessoal com funções de controlo deve permitir à empresa de investimento empregar pessoal qualificado e experiente para o desempenho dessas funções. A remuneração das funções de controlo deve ser predominantemente fixa, de modo a refletir a natureza das suas responsabilidades.
189. Os métodos utilizados para determinar a remuneração variável das funções de controlo, ou seja, as funções de gestão de riscos, 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

190. As empresas de investimento devem garantir que a política de remuneração aplicável aos colaboradores identificados cumpre com todos os princípios estabelecidos nos artigos 30.º e 32.º e, se for caso disso, no artigo 31.º da Diretiva (UE) 2019/2034 e que é neutra do ponto de vista do género.
191. O rácio adequado entre as componentes variável e fixa de remuneração dos colaboradores identificados deve ser fixado independentemente de eventuais ajustamentos pelo risco *ex post* ou de flutuações no preço dos instrumentos.
192. 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 assegurarem que o impacto da categoria de colaboradores identificados no perfil de risco da instituição esteja alinhado de forma coerente com a sua remuneração.
193. Nos casos em que as empresas de investimento 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.
194. Sempre que uma empresa de investimento sob a forma jurídica de sociedade por ações, em especial uma empresa de investimento cotada, aplique um requisito relativo a participações acionistas 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 empresa de investimento a longo prazo, o montante deve ser claramente documentado nas políticas da empresa de investimento. 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 antiguidade igual ou maior senioridade.

13.1 Aplicação de uma política totalmente flexível à remuneração variável

195. As empresas de investimento devem dispor de uma política de remuneração variável totalmente flexível para os seus membros do pessoal, incluindo os colaboradores identificados, em conformidade com o artigo 30.º, n.º 1, alínea k), da Diretiva (UE) 2019/2034. O montante da remuneração variável atribuída deve reagir adequadamente às variações do desempenho do membro do pessoal, da unidade de negócio e da empresa de investimento. A empresa de investimento 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. Um comportamento antiético ou não conforme deve dar origem a uma redução significativa da remuneração variável do membro do pessoal.
196. O montante da remuneração fixa deve ser suficientemente elevado para possibilitar uma redução a zero da remuneração variável. 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.
197. O pagamento de remuneração fixa em instrumentos, se existir, não deve afetar a capacidade da empresa de investimento de aplicar uma política totalmente flexível relativamente à remuneração variável.

13.2 Rácio entre a remuneração fixa e a remuneração variável

198. Ao fixar a componente fixa da remuneração dos membros do pessoal nos termos do artigo 30.º, n.º 1, a empresa de investimento deve fazê-lo a um nível que permita uma política totalmente flexível ao nível da remuneração variável para todos os membros do pessoal. Para o efeito, a política de remuneração deve estabelecer um rácio adequado entre as componentes fixas e variáveis da remuneração total.
199. 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 do período de desempenho seguinte. Os rácios máximos admissíveis devem incluir níveis de pagamento que cubram os desempenhos «superiores ao objetivo» ou os desempenhos excecionais, não devendo refletir apenas os desempenhos «de acordo com o objetivo» ou os desempenhos esperados. O rácio efetivo entre a remuneração variável atribuída e a remuneração fixa deve aumentar com o desempenho alcançado.
200. Ao estabelecerem o rácio, as empresas de investimento devem ter em conta as suas atividades de negócio, os riscos e o impacto do pessoal ou das categorias de pessoal no perfil de risco da empresa de investimento ou nos ativos por ela geridos, bem como os incentivos

para que o pessoal atue no melhor interesse da empresa de investimento e a necessidade de manter a flexibilidade de custos à luz das variações de lucros e perdas ao longo do tempo.

201. Ao estabelecerem o rácio, as empresas de investimento devem considerar que uma componente variável associada ao desempenho pode ter um efeito positivo na «partilha de riscos» e incentivar um comportamento prudente na assunção de riscos, em consonância com a respetiva apetência pelo risco das empresas de investimento, enquanto uma componente variável indevidamente equilibrada pode, em determinadas circunstâncias, ter efeitos negativos. Quanto maior for a remuneração variável possível em comparação com a remuneração fixa, mais forte será o incentivo para obter o desempenho necessário e maiores poderão ser os riscos associados. As empresas de investimento devem considerar que o pessoal pode habituar-se e esperar receber uma remuneração variável considerável. Se a componente fixa for demasiado baixa em comparação com a remuneração variável, uma empresa de investimento poderá ter dificuldade em reduzir ou eliminar a remuneração variável num exercício financeiro com maus resultados.
202. As empresas de investimento podem estabelecer diferentes rácios para diferentes jurisdições, diferentes unidades de negócio, funções de controlo interno e corporativas e diferentes categorias de pessoal, por exemplo, colaboradores identificados, colaboradores não identificados responsáveis pela gestão de ativos, pessoal de vendas, pessoal em funções de controlo ou pessoal em funções administrativas. Em casos excecionais e devidamente justificados, a política de remuneração pode prever um rácio diferente para colaboradores identificados específicos que pertençam a uma determinada categoria de pessoal, em comparação com outros membros do pessoal incluídos na mesma categoria de pessoal.
203. 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 empresas de investimento podem omitir algumas das componentes fixas da remuneração, desde que não sejam significativas (por exemplo, quando são atribuídos benefícios não pecuniários proporcionais).
204. 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 empresas de investimento podem, em alternativa, ter em conta, em cada ano do período de desempenho, o montante máximo da remuneração variável que pode ser atribuído no final do período de desempenho dividido pelo número de anos do período de desempenho.

205. As empresas de investimento podem não considerar o montante da remuneração variável garantida atribuída como prémio de assinatura aos novos membros do pessoal no cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total durante o primeiro período de desempenho para determinar se cumprem o rácio fixado na sua política de remuneração.
206. As empresas de investimento devem ser capazes de fundamentar os rácios máximos estabelecidos entre as componentes variável e fixa da remuneração através da sua política de remuneração e explicar de que forma os rácios efetivos se alterariam em relação ao rácio máximo em função dos indicadores de risco e de desempenho.

14. Processo de ajustamento pelo risco

207. 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 empresas de investimento devem assegurar que os incentivos à assunção de riscos sejam contrabalançados por incentivos à gestão de riscos.
208. As empresas de investimento devem harmonizar o horizonte temporal do risco e a avaliação do desempenho com o seu próprio ciclo económico num quadro plurianual. As empresas de investimento 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 de colaboradores identificados ou, em casos excecionais, de um único colaborador identificado.
209. 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 pelos riscos sejam refletidos. A empresa de investimento 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) quer «externos» (p. ex., empresas de investimento 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.

210. Quando são utilizadas apreciações subjetivas, as empresas de investimento devem assegurar um nível de transparência e objetividade suficiente através de:
- a. definição de uma política escrita e clara com os parâmetros e os principais fatores que servirão de base à decisão;
 - b. disponibilização de documentação clara e completa da decisão final relativa à avaliação do risco e do desempenho ou aos ajustamentos pelo risco aplicados;
 - c. envolvimento das funções de controlo relevantes;
 - d. consideração dos incentivos pessoais dos membros do pessoal responsáveis pela apreciação subjetiva e de eventuais conflitos de interesses;
 - e. 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. aprovação da avaliação efetuada por uma função de controlo ou por 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 remunerações.
211. As empresas de investimento 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.
212. As empresas de investimento devem fornecer informações detalhadas ao comité de remunerações 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

213. A remuneração variável dos colaboradores identificados deve ser ajustada a todos os riscos e ao desempenho da empresa de investimento, da unidade de negócio e do colaborador. 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 exerça a sua atividade e os riscos atuais e futuros.

14.1.1 Avaliação dos riscos

214. As empresas de investimento devem definir os próprios objetivos e os objetivos das unidades de negócio e dos membros do pessoal. Esses 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 empresa de investimento. As empresas de investimento devem avaliar os resultados obtidos pelas suas unidades de negócio e pelos colaboradores identificados durante o período de contagem face aos seus objetivos.

215. As empresas de investimento devem ter em conta todos os riscos atuais e futuros, patrimoniais ou extrapatrimoniais, diferenciando-os consoante sejam materiais para a empresa, unidades de negócio ou colaboradores. Embora as empresas de investimento estejam normalmente expostas a todos os tipos de risco a nível global, ao nível de cada colaborador identificado ou de cada unidade do negócio apenas alguns tipos de risco poderão ser relevantes.
216. As empresas de investimento 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.
217. A fim de ter em conta de uma forma conservadora todos os riscos materiais ao nível da empresa de investimento e das unidades de negócio, as empresas de investimento 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). As empresas de investimento devem ter em conta as perdas esperadas e inesperadas e condições de esforço.
218. As empresas de investimento devem ser capazes de demonstrar à autoridade competente a repartição dos cálculos dos riscos pelas unidades de negócio e pelos diferentes tipos de riscos. A empresa de investimento 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.

14.1.2 Critérios de desempenho sensíveis ao risco

219. As empresas de investimento 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 empresa de investimento. Os critérios de desempenho não devem incentivar a assunção de riscos excessivos ou a venda abusiva de produtos.
220. As empresas de investimento devem utilizar um equilíbrio adequado entre os critérios quantitativos e qualitativos, bem como entre os critérios absolutos e relativos.
221. 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.

222. Os critérios de desempenho devem incluir objetivos alcançáveis e indicadores sobre os quais o colaborador identificado tenha alguma influência direta. Na avaliação do desempenho, devem ser medidos os resultados efetivamente alcançados.
223. 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 empresa de investimento e devem ser ajustados ao risco e incluir medidas de eficiência económica. As empresas de investimento devem também utilizar critérios de desempenho para os ativos que gerem. Entre os indicadores quantitativos do desempenho utilizados no domínio da gestão de ativos encontram-se, por exemplo, a taxa de rendimento interno (IRR), os lucros antes de juros, impostos, depreciação e amortização (EBITDA), o índice Alpha, os retornos absolutos e relativos, o índice de Sharpe e os ativos captados.
224. 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.
225. 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 empresa de investimento, da unidade de negócio ou do colaborador. 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

226. 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.
227. 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. A remuneração variável desses membros do pessoal pode igualmente basear-se, em certa medida, no desempenho global da empresa de investimento. A empresa de investimento 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.

228. Se o responsável pela função de gestão de riscos, caso tenha sido estabelecida, também for membro do órgão de administração, os princípios estabelecidos nos números 226 e 227 também devem aplicar-se à remuneração deste responsável.
229. Caso uma empresa de investimento não estabeleça e mantenha uma função de auditoria ou de gestão de riscos, deverá ser capaz de demonstrar, mediante pedido, que os critérios de desempenho para o pessoal responsável pelos processos conexos não preveem incentivos para a realização inadequada dos processos de controlo.

14.2 Processo de atribuição

230. As empresas de investimento devem definir um prémio global. Na determinação dos montantes globais para prémios ou dos prémios individuais, as empresas de investimento devem considerar todos os riscos atuais, as perdas esperadas, as perdas inesperadas estimadas e as condições de esforço associadas às atividades da empresa de investimento.
231. A remuneração variável deve ser atribuída após o final do período de contagem. O período de contagem deve durar, pelo menos, um ano. Quando são 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.
232. Após o período de contagem, a empresa de investimento 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, a empresa de investimento deve ajustar a remuneração a possíveis eventos adversos no futuro («ajustamento pelo risco *ex ante*»).

14.2.1 Definição de montantes globais para prémios de colaboradores identificados

233. As empresas de investimento devem definir um ou vários prémios globais para o período em que a remuneração variável é atribuída e devem calcular o valor total dos prémios ao nível da empresa de investimento como a soma desses prémios globais. O conjunto dos prémios deve estar associado ao desempenho de uma empresa de investimento. Além disso, o pessoal poderá beneficiar do pagamento adequado de comissões de desempenho, relativamente aos quais não é definido qualquer prémio global.
234. Ao definirem os prémios globais, as empresas de investimento 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 totalidade da empresa de investimento, os objetivos de controlo e a situação financeira da empresa de investimento, nomeadamente os seus fundos próprios de base e liquidez. Os indicadores de desempenho utilizados para calcular os prémios globais devem incluir 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.

235. Os prémios globais não devem ultrapassar um determinado nível com o objetivo de satisfazer exigências remuneratórias.
236. As empresas de investimento devem ter implementados processos e controlos adequados para a determinação do montante global dos prémios.
237. As empresas de investimento que utilizam um método descendente devem definir o montante dos prémios globais ao nível da empresa de investimento, 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.
238. Se as empresas de investimento 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 atribuição de um prémio global deve ser efetuada a nível individual; os prémios globais da unidade de negócio e da empresa de investimento são iguais à soma dos montantes potencialmente atribuídos aos respetivos níveis subordinados. A empresa de investimento deve assegurar que o seu desempenho global será tido em devida conta.
239. Ao efetuar a distribuição dos prémios globais ao nível da unidade de negócio ou a nível individual, a atribuição deve basear-se, consoante aplicável, em fórmulas predefinidas e em apreciações subjetivas. As empresas de investimento podem utilizar sistemas de pontuação ou outros métodos adequados para combinar diferentes abordagens.
240. Quando selecionam a abordagem, as empresas de investimento devem ter em conta o seguinte: as fórmulas são mais transparentes e, por conseguinte, conduzem 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 objetivos qualitativos, que podem ser incorporados de forma mais eficaz através de 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.
241. 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 prémios globais, uma vez que podem debilitar a relação entre o desempenho, o risco e a remuneração.

242. As empresas de investimento devem conservar registos da forma como foram determinados os prémios globais e a remuneração dos membros do pessoal, incluindo a forma como foram combinadas as estimativas baseadas em abordagens diferentes.

14.2.2 Ajustamentos pelo risco *ex ante* no processo de atribuição

243. As empresas de investimento 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.

244. Dependendo da existência de critérios de ajustamento pelo risco, as empresas de investimento 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.

245. O ajustamento pelo risco deve ser realizado através da utilização de critérios de desempenho que são ajustados ao risco, incluindo critérios de desempenho que são ajustados ao risco baseados em indicadores de risco separados. Devem ser utilizados critérios quantitativos e qualitativos.

246. Sempre que sejam baseados em critérios quantitativos, os ajustamentos pelo risco *ex ante* efetuados pelas empresas de investimento devem basear-se sobretudo em medidas existentes nas empresas de investimento utilizadas para outros fins de gestão de riscos. Sempre que os ajustamentos dessas medidas sejam efetuados no âmbito de processos de gestão de riscos, as empresas de investimento devem igualmente alterar o regime de remuneração de forma coerente.

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

248. As empresas de investimento devem realizar ajustamentos qualitativos pelo risco *ex ante* quando determinam o montante global para prémios e a 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 auditorias internas) ou outros métodos idênticos.

15. Processo de pagamento da remuneração variável

249. Sem prejuízo da aplicação de derrogações nos termos do artigo 32.º, n.º 4, da Diretiva (UE) 2019/2034, as empresas de investimento devem pagar uma parte da remuneração variável imediatamente e a outra parte de forma diferida e, quando necessário, em instrumentos e numerário, em conformidade com o artigo 32.º da Diretiva (UE) 2019/2033. Nos casos em que um montante elevado de remuneração variável é pago em instrumentos, as empresas de investimento devem considerar se o alinhamento do risco com o perfil de risco da empresa de investimento ou com os ativos por ela geridos seria melhorado se fosse atribuída uma combinação de diferentes instrumentos. Antes do pagamento da parte diferida em numerário ou da aquisição do direito a instrumentos de pagamento 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

250. Sem prejuízo das derrogações previstas no artigo 32.º, n.º 4, da Diretiva (UE) 2019/2034, as empresas de investimento devem implementar um plano de diferimento que alinhe adequadamente a remuneração dos membros do pessoal com as atividades, o ciclo económico e o perfil de risco da empresa de investimento 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*.

251. O plano de diferimento é definido por diversos componentes:

- a. A percentagem 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).

252. No plano de diferimento, as empresas de investimento 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 destes componentes deve permitir à empresa de investimento 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

253. 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.
254. Na definição do período de diferimento efetivo e da percentagem a diferir em conformidade com os requisitos mínimos estabelecidos no artigo 32.º, n.º 1, alínea l), da Diretiva (UE) 2019/2034, as empresas de investimento 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 empresa de investimento;
 - c. As flutuações esperadas na atividade económica, no desempenho e nos riscos da empresa de investimento e da unidade de negócio e o impacto dos colaboradores identificados nessas flutuações;
 - d. O rácio aprovado entre as componentes variável e fixa da remuneração total e o montante absoluto da remuneração variável.
255. As empresas de investimento 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, três 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 empresas de investimento devem considerar este facto na definição dos períodos de diferimento e de retenção e podem, quando apropriado, 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 três anos.
256. As empresas de investimento devem fixar uma percentagem adequada da remuneração a diferir para uma categoria de colaboradores identificados ou para um colaborador identificado em particular que seja igual ou superior à percentagem mínima de 40%. Em caso de montantes particularmente elevados de remuneração variável, a percentagem de diferimento para esses membros do pessoal deve ser de, pelo menos, 60%.
257. As empresas de investimento devem definir o nível de remuneração variável que constitui um montante particularmente elevado, tendo em conta a remuneração média paga na empresa de investimento, e, quando disponível o relatório da EBA sobre o resultado da avaliação comparativa das remunerações nas empresas de investimento e 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. Uma remuneração igual ou superior a esse limiar deve ser sempre considerada como um montante particularmente elevado.

258. Sempre que as empresas de investimento 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 em diferido; parte acima de 200: 25% imediatamente e o resto em diferido), as empresas de investimento devem ser capazes de 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.
259. Sempre que os princípios gerais do direito contratual e do direito laboral nacionais não permitam a redução significativa da remuneração variável no caso de o desempenho financeiro da empresa de investimento regredir ou ser negativo, as empresas de investimento 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 empresa de investimento e sujeitos a períodos de diferimento e de retenção suficientemente longos.

15.3 Aquisição do direito à remuneração diferida

260. 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.
261. 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 32.º, n.º 3, da Diretiva (UE) 2019/2034.
262. A aquisição proporcional do direito significa que, por exemplo, 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 da remuneração variável atribuída e não diferida é paga.

263. 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

264. Os instrumentos utilizados para a atribuição da remuneração variável devem contribuir para o alinhamento desta remuneração com o desempenho e os riscos da empresa de investimento.

265. As empresas de investimento devem privilegiar a utilização de instrumentos, tal como previsto no artigo 32.º, alínea j), da Diretiva (UE) 2019/2034, emitidos pela própria empresa de investimento. As empresas de investimento podem também utilizar os instrumentos enumerados nas subalíneas i), ii) e iii) do artigo 32.º, alínea j), da Diretiva (UE) 2019/2034 emitidos no perímetro da consolidação. A remuneração variável pode consistir num equilíbrio de diferentes tipos de instrumentos.

266. Caso uma empresa de investimento não emita quaisquer instrumentos elegíveis, mas não beneficie de uma derrogação nos termos do artigo 32.º, n.º 4, da Diretiva (UE) 2019/2034, deverá candidatar-se à utilização de um mecanismo alternativo, demonstrando que não emite esses instrumentos.

267. Ao decidirem sobre os pedidos de recurso a mecanismos alternativos, as autoridades competentes devem ter em conta:

- a. que as empresas de investimento que são sociedades por ações (tanto cotadas como não cotadas) possuem ações emitidas e, por conseguinte, em geral estão disponíveis, para pagamento de remuneração variável, ações e instrumentos indexados a ações;
- b. se a empresa de investimento pode recorrer, de forma proporcional, a instrumentos indexados a ações ou a instrumentos equivalentes não pecuniários, em conformidade com a estrutura jurídica da empresa de investimento;
- c. se foram emitidos «outros instrumentos» nos termos do artigo 32.º, alínea j), subalínea iii), da Diretiva (UE) 2019/2034, que dependam do facto de uma empresa de investimento ou de uma empresa de investimento no perímetro de consolidação já ter emitido esses instrumentos e de estarem disponíveis montantes suficientes desses instrumentos. Quando as empresas de investimento são essencialmente financiadas por recurso a financiamento por grosso («*wholesale funding*») ou dependem significativamente de fundos próprios complementares de nível 1 ou nível 2 ou de dívida passível de resgate interno para cumprirem os seus requisitos de fundos próprios, tais instrumentos devem estar disponíveis para efeitos de remuneração variável, desde que

esses «outros instrumentos» cumpram o regulamento delegado da Comissão mandatado nos termos da Diretiva (UE) 2019/2034;

- d. se existirem requisitos específicos ao abrigo da legislação laboral nacional que impeçam a utilização de um instrumento elegível emitido para o pagamento da remuneração variável.

268. Os instrumentos indexados a ações ou outros instrumentos de tipo não pecuniário equivalente (p. ex., direitos sobre a valorização de ações, tipos de ações sintéticas) são os instrumentos ou obrigações contratuais, incluindo instrumentos do tipo pecuniário, cujo valor se baseia no preço de mercado ou, quando este não estiver disponível, no justo valor da ação ou de um título representativo equivalente, com referência ao preço de mercado ou justo valor. Todos esses instrumentos devem ter o mesmo efeito do ponto de vista da absorção de perdas que as ações ou os títulos representativos equivalentes.

269. As empresas de investimento devem assegurar que dispõem dos instrumentos atribuídos no momento da aquisição do direito à remuneração variável atribuída em instrumentos. As empresas de investimento podem decidir não deter os instrumentos durante o período de diferimento, devendo nesse caso ter em conta os riscos de mercado relevantes.

270. 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 empresas de investimento que não estão cotadas em bolsa podem estabelecer o valor dos títulos representativos e dos instrumentos indexados a títulos representativos com base nos últimos resultados financeiros anuais.

271. As empresas de investimento 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 montante nominal dos instrumentos atribuídos seja fornecido ao colaborador no momento da aquisição do direito, a menos que o número ou o montante nominal seja reduzido pela aplicação de um regime de redução. As empresas de investimento devem certificar-se de que os instrumentos atribuídos estão disponíveis para pagamento ao pessoal, o mais tardar, no momento da aquisição do direito.

272. As empresas de investimento 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

empresa de investimento. O mesmo se aplica aos instrumentos não pecuniários que refletem os instrumentos das carteiras geridas.

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

273. Caso aplicável, o artigo 32.º, n.º 1, alínea j), da Diretiva (UE) 2019/2034, exige que, pelo menos, 50% da remuneração variável seja paga em instrumentos. As empresas de investimento devem aplicar este requisito da mesma forma à parte não diferida e à parte diferida ou optar por atribuir uma percentagem mais elevada da parte diferida da remuneração em instrumentos, desde que, no total, seja cumprido o requisito mínimo de 50%.
274. As empresas de investimento devem privilegiar a utilização de instrumentos, em vez de atribuírem remuneração variável em numerário. As empresas de investimento devem fixar a percentagem que é atribuída em instrumentos num valor igual ou superior a 50%. Sempre que as empresas de investimento 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.
275. 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 outras formas. Todos os montantes devem ser avaliados no momento da atribuição, salvo especificação em contrário nas presentes Orientações.

15.6 Política de retenção

276. 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 empresa de investimento.
277. Cabe às empresas de investimento 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.
278. Na definição do período de retenção, as empresas de investimento 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 empresa de investimento e a duração do ciclo económico relevante para a categoria de colaboradores.
279. 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 empresa de investimento.

280. Deve ser definido um período de retenção mínimo de um ano para os instrumentos atribuídos. Devem ser definidos períodos mais longos, em particular, 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, para os quais deve ser aplicado um período de retenção mínimo de um ano.

15.7 Ajustamentos pelo risco

15.7.1 Regimes de redução e de recuperação

281. Os regimes de redução ou de recuperação são mecanismos explícitos de ajustamento pelo risco *ex post* em que a própria empresa de investimento 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).
282. Sem prejuízo dos princípios gerais de direito contratual e laboral nacional, as empresas de investimento devem ser capazes de aplicar regimes de redução ou de recuperação até 100% da remuneração variável total, em conformidade com o artigo 32.º, n.º 1, alínea m), da Diretiva (UE) 2019/2034, independentemente do método utilizado para o pagamento, incluindo os regimes de diferimento ou de retenção.
283. Os ajustamentos pelo risco *ex post* devem estar sempre relacionados com o desempenho ou com o risco. Devem dar resposta aos resultados efetivos dos riscos ou a alterações dos riscos persistentes da empresa de investimento, 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.
284. As empresas de investimento 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 empresa de investimento com base em testes realizados *a posteriori*.
285. Quando definam os critérios de aplicação dos regimes de redução e de recuperação em conformidade com o artigo 32.º, n.º 1, alínea m), da Diretiva (UE) 2019/2034, as empresas de investimento 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 empresas de investimento 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.

286. As empresas de investimento devem utilizar, pelo menos, os critérios de desempenho e de risco inicialmente utilizados para assegurar uma associação entre a avaliação de desempenho inicial e os respetivos testes *a posteriori*. Além dos critérios estabelecidos no artigo 32.º, n.º 1, alínea m), subalíneas i) e ii), da Diretiva (UE) 2019/2034, as empresas de investimento devem utilizar os critérios específicos seguintes:

- a. provas de má conduta ou erros graves do membro do pessoal (por exemplo, infração do código de conduta e de outros regulamentos internos relacionados sobretudo com os riscos);
- b. indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da empresa de investimento e/ou da unidade de negócio (p. ex., indicadores de negócio específicos);
- c. dados que permitam concluir se a empresa de investimento 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 empresa de investimento 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.

287. Sempre que o regime de redução só possa ser aplicado no momento da aquisição do direito ao pagamento diferido, as empresas de investimento 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 32.º, n.º 4, da Diretiva (UE) 2019/2034, uma vez que não se aplica o requisito de diferimento da remuneração variável; as empresas de investimento devem assegurar a possibilidade de aplicação do regime de recuperação.

288. Os regimes de redução e de recuperação devem dar origem a uma redução da remuneração variável, quando apropriado. Os ajustamentos pelo risco *ex post* explícitos não devem, em circunstância alguma, dar origem a um aumento da remuneração variável atribuída inicialmente ou, nos casos em que tenham já sido aplicados regimes de redução ou de recuperação, a um aumento da remuneração variável reduzida.

15.7.2 Ajustamentos implícitos

289. As empresas de investimento devem utilizar instrumentos para a remuneração variável sempre que o preço reaja a alterações do desempenho ou do risco da empresa de

investimento. A evolução do preço das ações ou de outros instrumentos não deve ser considerada como um substituto para ajustamentos pelo risco *ex post* explícitos.

290. 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 poder receber o montante devido. O montante pode ser superior ao montante atribuído inicialmente sempre que o preço de mercado ou o justo valor do instrumento tiver aumentado.

Título V – Empresas de investimento que beneficiam da intervenção do Estado

16. Apoio estatal e remuneração

291. Em conformidade com a Secção 6 das presentes Orientações, sempre que as empresas de investimento beneficiam de uma intervenção excecional do Estado, as autoridades competentes e as empresa de investimento 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 o artigo 31.º da Diretiva (UE) 2019/2034 e com quaisquer outras restrições impostas pelas autoridades competentes. Os pagamentos da remuneração variável não devem colocar em risco a conformidade com o plano de recuperação e de saída da intervenção excecional do Estado.
292. Relativamente às empresas de investimento abrangidas pela Diretiva 2014/59/UE, a Comunicação da Comissão sobre a aplicação, desde 1 de agosto de 2013, das regras em matéria de auxílios estatais para apoio das 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 empresas de investimento, 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 empresas de investimento.
293. A remuneração variável dos membros do pessoal de uma empresa de investimento não deve prejudicar o reembolso ordenado e atempado da intervenção excecional do Estado nem a realização dos objetivos definidos no plano de reestruturação.
294. As empresas de investimento devem assegurar que a atribuição de um prémio global ou a aquisição do direito à remuneração variável e o respetivo pagamento não prejudicam o fortalecimento atempado da sua base de fundos próprios e a redução da sua dependência da intervenção excecional do Estado.
295. As autoridades competentes devem verificar se a empresa de investimento cumpre as condições do artigo 31.º da Diretiva (UE) 2019/2034 e podem fixar uma percentagem máxima de receitas líquidas que pode ser utilizada para remuneração variável.

Título VI – Autoridades competentes

17. Políticas de remuneração

296. As autoridades competentes devem aplicar uma abordagem baseada no risco ao supervisionarem as políticas e práticas de remuneração das empresas de investimento, analisando-as em conformidade com as Orientações da EBA sobre o processo de revisão pelo supervisor.
297. No âmbito dos seus processos de supervisão, as autoridades competentes devem garantir, tendo em conta as presentes Orientações, que as empresas de investimento cumprem com os requisitos relativos às políticas de remuneração estabelecidos na Diretiva (UE) 2019/2034 e com as disposições constantes da NTR sobre colaboradores identificados, nomeadamente se dispõem de políticas de remuneração adequadas e neutras do ponto de vista do género para todos os membros do pessoal e para os colaboradores identificados.
298. As autoridades competentes devem assegurar que as empresas de investimento alinham as suas políticas e práticas de remuneração com a estratégia de negócio e os interesses a longo prazo da empresa de investimento, tendo em conta a sua estratégia de negócio e de risco, a sua cultura e valores corporativos e o seu perfil de risco.
299. As autoridades competentes devem assegurar que as políticas, as práticas e os processos de remuneração das empresas de investimento sejam adequados, incluindo a atribuição de uma remuneração variável garantida, os pagamentos por cessação antecipada de funções e os benefícios discricionários de pensão.
300. As autoridades competentes devem assegurar-se de que as empresas de investimento estabeleceram um rácio máximo adequado entre as componentes variável e fixa da remuneração total.
301. As autoridades competentes devem rever as disparidades salariais entre géneros nas empresas de investimento e acompanhar qualquer indicação de que as políticas de remuneração não são neutras do ponto de vista do género.
302. 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 empresa de investimento ou nos ativos que estas gerem foram identificados e se as exclusões de membros do pessoal da categoria de colaboradores identificados, sempre que os membros do pessoal sejam identificados apenas com base em critérios quantitativos nas NTR, estão bem fundamentadas e se os respetivos processos previstos nas presentes Orientações e nas referidas NTR foram seguidos.
303. Sem prejuízo de outras medidas disciplinares e de supervisão e sanções e, as autoridades competentes devem exigir às empresas de investimento a tomada de medidas adequadas para

corrigir quaisquer deficiências identificadas. Sempre que as empresas de investimento não cumpram com esta exigência, devem ser tomadas medidas de supervisão apropriadas.

20. Divulgação

304. As autoridades competentes devem rever as informações sobre remunerações disponibilizadas ao público pelas empresas de investimento, nos termos do artigo 51.º do Regulamento (UE) n.º 2019/2033, e devem estabelecer quais são as instituições em relação às quais deve ser efetuada uma revisão periódica das informações divulgadas.

305. Além da avaliação comparativa das práticas de remuneração obrigatória nos termos do artigo 34.º, n.º 1, da Diretiva (UE) 2019/2034, e do exercício de recolha de informação sobre os membros do pessoal que auferem remunerações elevadas, nos termos do artigo 34.º, n.º 4, 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 empresas de investimento e, em especial, nas empresas de investimento de maior dimensão no Estado-Membro em causa.

21. Colégios de supervisores

306. Os colégios de autoridades de supervisão estabelecidos nos termos do artigo 48.º da Diretiva (UE) 2019/2034 devem discutir as questões relativas à remuneração no âmbito dos processos de revisão e de avaliação do supervisor, tendo em conta as áreas adicionais de supervisão exigidas ao abrigo das presentes Orientações.