

EBA/GL/2015/22

27/06/2016

Orientações

relativas a políticas de remuneração sãs, nos termos dos artigos 74.º, n.º 3, e 75.º, n.º 2, da Diretiva 2013/36/UE, e à divulgação de informações, nos termos do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013

Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs

1. Obrigações de cumprimento e de comunicação de informação	5
Natureza das presentes Orientações	5
Requisitos de notificação	5
2. Objeto, âmbito de aplicação e definições	6
Objeto	6
Âmbito de aplicação	6
Destinatários	7
Definições	7
3. Aplicação	9
Data de aplicação	9
Revogação	9
4. Orientações	10
Titulo I - Requisitos relativos às práticas de remuneração	10
1. Políticas de remuneração aplicáveis a todos os membros do pessoal	10
2. Governança da remuneração	11
2.1 Responsabilidades, conceção, aprovação e supervisão da política de remuneração	11
2.2 Envolvimento dos acionistas	14
2.3 Informação às autoridades competentes	16
2.4 Criação de um comité de remuneração	17
2.4.1 Composição do comité de remuneração	17
2.4.2 Funções do comité de remuneração	18
2.4.3 Processo e linhas de transmissão de informações	19
2.5 Análise da política de remuneração	20
3. Políticas de remuneração e contexto de grupo	21
4. Proporcionalidade	24
5. O processo de identificação dos membros do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição	26
5.1 Notificação e aprovação prévia de exclusões	28
5.2 Governança do processo de identificação	30
5.3 Processo de identificação a nível individual e consolidado	31
5.4 Função da instituição consolidante	31
5.5 Função das filiais	31
6. Base de fundos próprios	32

Título II - Requisitos relativos à estrutura da remuneração	33
7. Categorias de remuneração	34
8. Casos particulares de componentes da remuneração	35
8.1 Subsídios (« <i>Allowances</i> »)	35
8.2 Remuneração variável com base no desempenho futuro	36
8.3 Pagamentos de comissões de desempenho	37
8.4 Prémio de permanência	38
8.5 Benefícios discricionários de pensão	39
9. Componentes excecionais da remuneração	40
9.1 Remuneração variável garantida	40
9.2 Compensação por cessação antecipada de contratos de trabalho anteriores	40
9.3 Indemnizações por cessação de funções (« <i>severance pay</i> »)	41
10. Proibições	44
10.1 Cobertura de riscos pessoais	44
10.2 Evasão	45
Título III – Remuneração de funções específicas	47
11. Remuneração dos membros da função executiva e de fiscalização do órgão de administração	47
12. Remuneração das funções de controlo	48
Título IV – Política de remuneração, atribuição e pagamento de remuneração variável a colaboradores identificados	48
13. Política de remuneração aplicável aos colaboradores identificados	48
13.1 Aplicação de uma política plenamente flexível à remuneração variável	49
13.2 Rácio entre a remuneração fixa e a remuneração variável	49
14. Processo de ajustamento pelo risco	51
14.1 Processo de avaliação do desempenho e dos riscos	52
14.1.1 Avaliação dos riscos	52
14.1.2 Critérios de desempenho sensíveis ao risco	53
14.1.3 Critérios específicos aplicáveis às funções de controlo	54
14.2 Processo de atribuição	55
14.2.1 Definição de prémios globais	55
14.2.2 O ajustamento pelo risco <i>ex ante</i> no processo de atribuição	57
15. Processo de pagamento da remuneração variável	58
15.1 Remuneração diferida e não diferida	58
15.2 Período de diferimento e proporção da remuneração diferida	59
15.3 Aquisição do direito à remuneração diferida	60
15.4 Atribuição da remuneração variável sob a forma de instrumentos	61
15.5 Porção mínima de instrumentos e respetiva distribuição ao longo do tempo	63
15.6 Política de retenção	63

15.7	Ajustamento pelo risco	64
15.7.1	Mecanismos de reduão (« <i>malus</i> ») e de reversão (« <i>clawback</i> »)	64
15.7.2	Ajustamentos implícitos	66
Título V – Instituiões que beneficiam de intervenão do Estado		66
16.	Apoio e remuneraão estatal	66
Título VI – Divulgaão de informaões pelas instituiões e transparência interna		68
17.	Requisitos em matéria de divulgaão de informaões	68
18.	Política e práticas	69
18.1	Dados quantitativos agregados	73
18.2	Transparência interna	74
Título VII - Requisitos aplicáveis às autoridades competentes		74
19.	Políticas de remuneraão	74
20.	Formas específicas de remuneraão	76
21.	Remuneraão variável	77
22.	Divulgaão de informaões	78
23.	Colégios de autoridades de supervisão	78
Anexo 1 – Mapa de requisitos em matéria de remuneraões		79
Anexo 2 – Informaões relativas à aprovaão de rácios mais elevados		81

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

Requisitos de notificação

3. Nos termos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, do Regulamento (UE) n.º 1093/2010, as autoridades competentes confirmam à EBA se dão ou tencionam dar cumprimento às presentes Orientações, ou, caso contrário, indicam as razões para o não cumprimento até 30.08.2016. Na ausência de qualquer notificação até à referida data, a EBA considerará que as autoridades competentes em causa não cumprem as Orientações. As notificações efetuam-se mediante o envio do modelo disponível no sítio Web da EBA para o endereço compliance@eba.europa.eu com a referência «EBA/GL/2015/22». As notificações devem ser apresentadas 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 Web 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, 15.12.2010, p.12).

2. Objeto, âmbito de aplicação e definições

Objeto

5. As presentes orientações cumprem o mandato conferido à EBA nos termos dos artigos 74.º, n.º 3, e 75.º, n.º 2, da Diretiva 2013/36/UE² com vista à emissão de orientações em matéria de políticas de remuneração sãs para todos os membros do pessoal, incluindo os membros cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco das instituições, que cumprem os requisitos estabelecidos nos artigos 92.º a 95.º da Diretiva 2013/36/UE, e dão orientação em matéria de divulgação de informações, nos termos do artigo 96.º da Diretiva 2013/36/UE e do artigo 450.º do Regulamento (UE) 575/2013³.

Âmbito de aplicação

6. As presentes orientações estabelecem requisitos em matéria de políticas de remuneração aplicáveis a todos os membros do pessoal das instituições e requisitos específicos que as instituições devem aplicar às políticas de remuneração e à componente variável de remuneração dos colaboradores identificados. As instituições podem também aplicar estes requisitos específicos a outras categorias de pessoal ou a todos os membros do pessoal. O anexo I das presentes orientações indica os requisitos cuja aplicação é obrigatória ou recomendada para todos os membros do pessoal de uma instituição, de acordo com as orientações fornecidas.
7. As instituições devem cumprir as presentes orientações e as autoridades devem assegurar que as instituições as cumprem numa base individual, subconsolidada ou consolidada, incluindo as suas filiais não sujeitas às disposições da Diretiva 2013/36/UE, em conformidade com o nível de aplicação previsto no artigo 92.º, n.º 1, e no artigo 109.º da referida Diretiva.
8. As orientações estabelecidas no Título VI aplicam-se apenas às instituições que são obrigadas a cumprir, em conformidade com o nível de aplicação previsto nos artigos 6.º e 13.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, as obrigações estabelecidas na Parte VIII desse regulamento.

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

³ Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativo aos requisitos prudenciais para as instituições de crédito e para as empresas de investimento e que altera o Regulamento (UE) n.º 648/2012 (JO L 321, de 30.11.2013, p. 6).

Destinatários

9. As presentes orientações destinam-se às autoridades competentes, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 40, do Regulamento 575/2013/UE (CRR), incluindo o Banco Central Europeu no âmbito das matérias relacionadas com as funções que lhe são conferidas pelo Regulamento (UE) n.º 1024/2013⁴, e às instituições definidas no artigo 4.º, n.º 1, ponto 3, do Regulamento UE n.º 575/2013, incluindo as sucursais de instituições de crédito que tenham a sua sede num país terceiro.

Definições

10. Os termos utilizados e definidos na Diretiva 2013/36/UE e no Regulamento (UE) n.º 575/2013 têm a mesma aceção nas presentes orientações. Além disso, para efeitos das presentes orientações, aplicam-se as seguintes definições:

Remuneração:	todas as formas de remuneração fixa e variável, incluindo os pagamentos e as prestações, pecuniários e não pecuniários, atribuídos diretamente aos membros do pessoal pelas instituições ou em nome das instituições em troca de serviços profissionais prestados pelos membros do pessoal, pagamentos de comissões de desempenho (« <i>carried interest</i> ») na aceção do artigo 4.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva 2011/61/UE ⁵ , e outros pagamentos efetuados através de veículos e métodos, que, se não forem considerados como remuneração, poderão conduzir a uma eventual evasão ⁶ aos requisitos em matéria de remuneração estabelecidos na Diretiva 2013/36/UE.
Remuneração fixa:	os pagamentos ou prestações aos membros do pessoal que cumpram as condições para a sua atribuição estabelecidas na secção 7.
Remuneração variável:	toda a remuneração que não é fixa.
Pacotes de emprego habituais:	as componentes complementares de remuneração que são obtidas por um grande número de membros do pessoal ou por colaboradores em funções específicas com base em critérios de seleção predefinidos, nomeadamente, 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.
Prémio de permanência:	a remuneração variável atribuída na condição de que o membro

⁴ Regulamento (UE) n.º 1024/2013 do Conselho, de 15 de outubro de 2013, que confere ao BCE atribuições específicas no que diz respeito às políticas relativas à supervisão prudencial das instituições de crédito (JO L 287, 29.10.2013, p. 63).

⁵ 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).

⁶ No que respeita à evasão, consultar a secção 10.2 das presentes orientações.

	do pessoal permaneça na instituição por um período de tempo predefinido.
Membros do pessoal:	todos os empregados de uma instituição e das suas filiais, incluindo as filiais não sujeitas às disposições da Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho de 2013 («Diretiva 2013/36/UE», «Diretiva relativa aos requisitos de capital» ou «CRD IV»)
Colaboradores identificados:	os membros do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco das instituições, em conformidade com os critérios definidos no Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 ⁷ da Comissão e, sempre que adequado, também com base nos critérios das instituições.
Consolidação prudencial:	a aplicação das normas prudenciais bancárias estabelecidas na Diretiva 2013/36/UE e no Regulamento (UE) n.º 575/2013 em base consolidada ou subconsolidada, nos termos da Parte I, Título II, Capítulo 2, do Regulamento n.º 575/2013. A consolidação prudencial inclui todas as filiais que são instituições ou instituições financeiras e pode incluir igualmente as empresas de serviços auxiliares dentro e fora da UE.
Instituição consolidante:	a instituição que é obrigada a cumprir os requisitos prudenciais com base na situação consolidada do grupo bancário, em conformidade com a Parte I, Título II, Capítulo 2, do Regulamento n.º 575/2013.
Prémio global:	o montante máximo de remuneração variável que pode ser atribuído no processo de atribuição estabelecido a nível da instituição ou da unidade de negócio da instituição.
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.
Atribuição:	a atribuição de remuneração variável para um período de contagem específico, independentemente da data efetiva em que o montante atribuído é pago.
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 mecanismos de reversão («clawback»).
Pagamentos antecipados:	os pagamentos que são efetuados imediatamente após o período de contagem e que não são diferidos.
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

⁷ Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, de 4 de março de 2014, que complementa a Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho no que diz respeito às Normas Técnicas de Regulamentação para efeitos dos critérios qualitativos e quantitativos adequados para identificar as categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição (JO L 167, 6.6.2014, p. 30).

	o proprietário legal da remuneração atribuída.
Instrumentos:	os instrumentos financeiros ou outros contratos abrangidos por uma das duas categorias referidas no artigo 94.º, n.º 1, alínea l), da Diretiva 2013/36/UE.
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.
Redução (« <i>malus</i> »):	um mecanismo que permite que a instituição reduza o valor de toda ou parte da remuneração variável diferida com base em ajustamentos pelo risco <i>ex post</i> antes de esta ser adquirida.
Reversão (« <i>clawback</i> »):	um mecanismo ao abrigo do qual o membro do pessoal é obrigado a devolver um montante já pago de remuneração variável ou que já tenha adquirido à instituição sob determinadas condições.
Instituições significativas:	as instituições referidas no artigo 131.º da Diretiva 2013/36/UE (instituições de importância sistémica global [G-SII] e outras instituições de importância sistémica [O- -SII]) e , se for caso disso, outras instituições determinadas pela autoridade competente ou pela legislação nacional, com base numa avaliação da dimensão das instituições, da natureza e organização interna, do âmbito de aplicação e da complexidade das suas atividades.
Instrumentos 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.
Acionista:	uma pessoa que possui ações de uma instituição ou, dependendo da forma jurídica de uma instituição, outros proprietários ou membros da instituição.
Indemnizações por cessação de funções:	os pagamentos relativos à rescisão antecipada de um contrato.

3. Aplicação

Data de aplicação

11.As presentes orientações são aplicáveis a partir de 1 de janeiro de 2017.

Revogação

12.As orientações do Comité das Autoridades Europeias de Supervisão Bancária (CAESB) relativas às políticas e práticas de remuneração publicadas em 10 de dezembro de 2010 são revogadas com efeitos a partir de 31 de dezembro de 2016.

4. Orientações

Titulo I - Requisitos relativos às práticas de remuneração

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

14. Nos termos do artigo 74.º da Diretiva 2013/36/UE, as instituições devem ter em vigor uma política de remuneração para todos os membros do pessoal. Essa política deve respeitar os princípios estabelecidos nos artigos 92.º e 93.º da Diretiva 2013/36/UE, bem como as presentes orientações, tendo em conta o mapa de requisitos do anexo I⁸.
15. A política de remuneração deve especificar todas as componentes da remuneração e incluir também a política de pensões, nomeadamente, se for caso disso, o enquadramento das reformas antecipadas. A política de remuneração deve também estabelecer um enquadramento para outras pessoas que atuem em nome da instituição (p. ex., agentes vinculados) que assegure que os pagamentos efetuados não constituem um incentivo para a assunção de riscos excessivos ou para a venda abusiva de produtos. Todas as instituições devem considerar quais os elementos da política de remuneração relativos à remuneração variável dos colaboradores identificados, nos termos do artigo 94.º da Diretiva 2013/36/UE, que devem ser incluídos na política de remuneração aplicável a todos os membros do pessoal.
16. Esta política deve ser coerente com os objetivos das atividades da instituição, a estratégia de risco, a cultura e os valores empresariais, os interesses da instituição a longo prazo, as medidas utilizadas para evitar conflitos de interesse, e não deve incentivar a assunção de riscos excessivos. As atualizações da política de remuneração devem ter em conta as alterações desses objetivos e medidas. As instituições devem assegurar o alinhamento das práticas remuneratórias com a sua apetência de risco global, tendo em conta todos os riscos, incluindo os riscos de reputação e os riscos resultantes da venda abusiva de produtos. As instituições devem ainda ter em conta os interesses a longo prazo dos acionistas.
17. As instituições devem ser capazes de demonstrar às autoridades competentes que a política e as práticas de remuneração são coerentes e promovem uma gestão de riscos sã e eficaz.
18. Nos casos em que é atribuída uma remuneração variável, essa atribuição deve basear-se no desempenho da instituição, das unidades de negócio e dos membros do pessoal e ter em conta os riscos incorridos. A política de remuneração deve fazer uma distinção clara no que

⁸ O anexo I das presentes orientações indica os requisitos cuja aplicação é obrigatória ou recomendada para todos os membros do pessoal de uma instituição, de acordo com as orientações suplementares fornecidas.

respeita à remuneração variável e à avaliação do desempenho entre as unidades de negócio operacionais, as funções empresariais e as funções de controlo.

19.A política de remuneração deve contribuir para que a instituição atinja e mantenha uma sólida base de fundos próprios, em conformidade com a secção 6 das presentes orientações. A política de remuneração deve ainda ter em conta, se for caso disso, as restrições às distribuições, nos termos do artigo 141.º da Diretiva 2013/36/UE.

20.A política de remuneração deve conter:

- a. os objetivos da instituição, 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 for caso disso, os instrumentos através dos quais são atribuídas partes da remuneração variável;
- d. as medidas de ajustamento pelo risco *ex ante* e *ex post* da remuneração variável⁹.

21.As instituições devem assegurar a identificação e a gestão dos potenciais conflitos de interesse gerados pelo pagamento de instrumentos como parte da remuneração fixa ou variável. Tal inclui assegurar o cumprimento das regras relativas à utilização de informação privilegiada e a não-adoção de medidas que possam ter um impacto a curto prazo no preço das ações ou dos instrumentos.

22.Quando são implementadas nas instituições políticas de remuneração ou políticas de remuneração a nível de grupo, incluindo nas suas filiais, e os membros do pessoal da instituição são também o proprietário maioritário da instituição ou da filial, a política de remuneração deve ser ajustada à situação específica dessas instituições ou filiais. No que respeita aos colaboradores identificados, as instituições devem assegurar que a política de remuneração cumpre os requisitos aplicáveis dos artigos 92.º e 94.º da Diretiva relativa aos requisitos de capital e das presentes orientações.

2. Governação da remuneração

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

23.O órgão de administração¹⁰, na sua função de fiscalização (adiante «função de fiscalização») é responsável pela adoção e manutenção da política de remuneração da instituição e pela

⁹ Os Títulos III e IV das presentes orientações contêm requisitos específicos aplicáveis à remuneração dos colaboradores identificados e ao seu ajustamento pelo risco.

supervisão da sua aplicação com vista a assegurar a sua efetiva implementação conforme pretendido. A função de fiscalização deve ainda aprovar isenções significativas subsequentes destinadas a elementos individuais do pessoal e as alterações da política de remuneração, bem como analisar e monitorizar cuidadosamente os seus efeitos.

- 24.A função de fiscalização deve dispor, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados relativos às políticas e às práticas de remuneração e aos incentivos e riscos que delas possam decorrer. Tal inclui os conhecimentos, as competências e a experiência adequados relativos aos mecanismos para ajustar a estrutura de remuneração aos perfis de risco e à estrutura do capital das instituições.
- 25.A função de fiscalização deve assegurar que as políticas e práticas de remuneração da instituição são aplicadas de forma adequada e harmonizadas com o quadro geral de governação empresarial da instituição, a cultura empresarial, a apetência de risco e os processos de governação associados.
- 26.Os conflitos de interesses relativos à política de remuneração e à remuneração atribuída devem ser identificados e adequadamente solucionados, 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 surgem conflitos de interesse significativos para os membros do pessoal com funções de controlo.
- 27.A política e as práticas de remuneração, bem como os procedimentos para a sua definição, devem ser claros, bem documentados e transparentes. A documentação adequada relativa ao processo de decisão (p. ex., minutas das reuniões pertinentes, relatórios pertinentes e outros documentos pertinentes) e a fundamentação subjacente à política de remuneração devem ser conservadas pela instituição.
- 28.As funções de fiscalização e executiva e, se tiverem sido constituídos, os comités de remuneração e os comités de risco, devem trabalhar em estreita colaboração e assegurar que a política de remuneração é coerente com, e promove, uma gestão sã e eficaz dos riscos.
- 29.A política de remuneração deve fornecer um quadro eficaz para a avaliação do desempenho, o ajustamento pelos riscos e as associações entre o desempenho e o prémio.
- 30.As funções de gestão de riscos e de *compliance* devem fornecer elementos eficazes, no âmbito das suas funções, para a definição dos prémios globais, dos critérios de desempenho e das atribuições de remuneração, nos casos em que essas funções tenham dúvidas quanto ao

¹⁰ É possível observar diferentes estruturas de órgãos de administração nos países europeus. Em alguns países, existe uma estrutura unitária, ou seja, as funções executiva e de fiscalização do conselho de administração são exercidas por um único órgão. Noutros países, existe uma estrutura dupla, com a constituição de dois órgãos independentes, um para a função executiva e outro para a fiscalização da função executiva.

impacto sobre o comportamento dos membros do pessoal e aos riscos efetivos da atividade exercida.

- 31.A função de fiscalização deve determinar e supervisionar a remuneração dos membros da função executiva e, caso não tenha sido constituído o comité de remuneração referido na secção 2.4, supervisionar diretamente a remuneração dos quadros superiores que desempenham funções de controlo independentes, nomeadamente as funções de gestão de riscos e de *compliance*.
- 32.A função de fiscalização deve ter em conta as informações fornecidas por todas as funções e órgãos competentes da instituição (p. ex., comités, funções de controlo¹¹, recursos humanos, departamento jurídico, planeamento estratégico, função orçamental, etc.) e pelas unidades de negócio sobre o conceito, a aplicação e a supervisão das políticas de remuneração da instituição.
- 33.A função de recursos humanos deve participar na, e informar sobre, a elaboração e a avaliação da política de remuneração da instituição, nomeadamente a estrutura de remuneração, os níveis de remuneração e os regimes de incentivos, de forma não só a atrair e manter o pessoal necessário para a instituição como também para assegurar o ajustamento da política de remuneração ao perfil de risco da instituição.
- 34.A função executiva de riscos deve ajudar na, e informar sobre, a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*), bem como participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição. A função executiva de riscos deve validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco, bem como ser convidada a participar nas reuniões do comité de remuneração sobre esta matéria.
- 35.A função de *compliance* deve analisar a forma como a política de remuneração afeta a conformidade com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco da instituição e deve comunicar todos os riscos de *compliance* e questões de incumprimento que sejam identificados ao órgão de administração, tanto nas suas funções executivas como de fiscalização. As conclusões da função de *compliance* devem ser tidas em conta pela função de fiscalização durante os procedimentos de aprovação, análise e supervisão da política de remuneração.
- 36.A função de auditoria interna deve realizar uma análise independente do conceito, da aplicação e dos efeitos das políticas de remuneração da instituição sobre o seu perfil de risco,

¹¹ As funções de controlo independentes incluem as unidades organizacionais, independentemente das funções empresariais e de negócio que são responsáveis pelo controlo e acompanhamento das operações e dos riscos resultantes dessas operações, que asseguram o cumprimento da legislação, as regras e os regulamentos aplicáveis e aconselham as funções executivas nos assuntos da sua área de especialização. As funções de controlo independentes incluem normalmente as funções de gestão de riscos, de *compliance* e de auditoria interna. Estão disponíveis informações suplementares sobre as funções de controlo nas Orientações da EBA relativas à governação interna (GL44), pontos 26 a 29.

bem como da forma como estes efeitos são geridos, de acordo com as orientações fornecidas na secção 2.5.

37. Num contexto de grupo, as funções competentes da instituição consolidante e das filiais devem interagir e trocar informações, se necessário.

2.2 Envolvimento dos acionistas

38. Dependendo da forma jurídica da instituição e da legislação nacional aplicável, a aprovação da política de remuneração de uma instituição e, se for caso disso, as decisões relativas à remuneração dos membros do órgão de administração e de outros colaboradores identificados podem também ser atribuídas à assembleia geral de acionistas, em conformidade com o direito das sociedades nacional. O voto dos acionistas pode ser consultivo ou vinculativo.

39. Quando a aprovação da remuneração dos membros individuais do órgão de administração e de outros colaboradores identificados é atribuída aos acionistas, estes devem também aprovar explicitamente os pagamentos que podem ser atribuídos a essas pessoas em caso de rescisão dos seus contratos. Quando a aprovação da política de remuneração for atribuída aos acionistas, estes devem também ou 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.

40. Para que os acionistas possam tomar decisões informadas, a função de fiscalização deve assegurar que a instituição lhes fornece 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 o custo global da estrutura de remuneração. Essas informações devem ser fornecidas com a devida antecedência antes da assembleia geral de acionistas relevante. Devem ser fornecidas informações pormenorizadas sobre as políticas de remuneração e as suas modificações, bem como sobre os procedimentos e os processos 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 a sua harmonização com a estratégia empresarial e de risco, incluindo a apetência de risco e os valores empresariais da instituição;
- c. a forma como os aspetos referidos na alínea b) são tidos em conta nos ajustamentos *ex ante/ex post*, em particular para os colaboradores identificados.

41. 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.

42. Quando os acionistas tiverem de aprovar um rácio mais elevado entre as componentes variável e fixa da remuneração, até 200 %, devem aplicar-se as seguintes disposições:

- a. Os acionistas com direito de voto relativamente a uma proposta de aprovação de um rácio mais elevado entre as componentes variável e fixa da remuneração são os acionistas da instituição onde os colaboradores identificados afetados pelo pretendido rácio mais elevado exercem a sua atividade. No caso das filiais, o órgão competente para tomar decisões é a assembleia geral de acionistas da filial e não a da instituição consolidante.
- b. Sempre que uma instituição exercer os seus direitos de voto enquanto acionista da sua filial no que respeita à aprovação de um rácio mais elevado numa filial, deve ser cumprida uma das seguintes condições:
 - i. a função de fiscalização da instituição detentora das ações solicitou antecipadamente à sua assembleia geral de acionistas que deliberasse sobre a forma de exercício dos direitos de voto no que respeita ao aumento do rácio nas suas filiais;
 - ii. a assembleia geral de acionistas da instituição consolidante decidiu, como parte integrante da política de remuneração do grupo, que as filiais podem aprovar um rácio mais elevado.
- c. Nos termos do primeiro travessão do artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea ii), da Diretiva 2013/36/UE, ao aprovar um rácio mais elevado entre as componentes variável e fixa da remuneração, a assembleia geral de acionistas delibera sobre uma proposta pormenorizada na qual são expostos os motivos, o número de colaboradores identificados afetados e as suas funções na instituição, bem como uma explicação da forma como o rácio mais elevado pode afetar os requisitos de manutenção de uma sólida base de fundos próprios. Essas informações devem ser fornecidas aos acionistas com a devida antecedência antes da assembleia geral.
- d. Qualquer aprovação de um rácio mais elevado deve processar-se nos termos das disposições do artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea ii), da Diretiva 2013/36/UE; o limiar de 50 % para o quórum e os limiares de maioria de 66 % e 75 % necessários para a votação, conforme mencionado nesse artigo, devem ser calculados tendo em conta os direitos de voto associados às ações ou outros direitos de propriedade equivalentes na instituição.
- e. O limiar de 75 %, aplicável quando estiverem representados menos de 50 % dos direitos de propriedade na assembleia geral de acionistas, e o limiar de 66 %, aplicável quando estiverem representados, pelo menos, 50 % dos direitos de propriedade, devem ser calculados em relação aos direitos de votos dos acionistas que estão representados e não ao número de pessoas individuais ou coletivas que são acionistas.

- f. Nos termos do último travessão do artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea ii), da Diretiva relativa aos requisitos de capital, os membros do pessoal diretamente afetados pelos níveis máximos mais elevados da remuneração variável não são autorizados a exercer diretamente ou indiretamente quaisquer direitos de voto que possam ter. Assim, os seus direitos de voto não são tidos em conta para o cálculo das percentagens, tanto no numerador como no denominador.
- g. As ações estão «representadas» quando o acionista está legalmente autorizado a votar a proposta de um nível mais elevado para o rácio, independentemente da forma como essa votação é efetuada. Em consonância com este princípio e tendo em conta o direito das sociedades nacional, as instituições devem definir as suas políticas internas relativas à «representação» para efeitos desta votação.

43. Os acionistas devem poder deliberar sobre a redução de um rácio mais elevado que tenha sido aprovado anteriormente. Uma tal deliberação necessita de uma maioria dos votos dos acionistas, em conformidade com as regras aplicáveis a decisões ordinárias tomadas pelos acionistas previstas pela legislação nacional. Sempre que o rácio mais elevado for reduzido, a instituição deve comunicar a decisão e o rácio aprovado à autoridade competente no prazo de cinco dias úteis.

2.3 Informação às autoridades competentes

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

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

- a. o resultado da decisão e o rácio máximo mais elevado aprovado, incluindo, no caso de terem sido aprovados rácios diferentes, o rácio para cada área de negócio ou função identificada nas orientações da EBA relativas à recolha de informação sobre os colaboradores que auferem remunerações elevadas e nas orientações da EBA relativas ao exercício de avaliação das remunerações, ambas publicadas em 16 de julho de 2014¹²;

¹² Os dois documentos podem ser acedidos através da ligação seguinte: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

- b. o número de colaboradores identificados afetados pelos rácios mais elevados e, se os rácios entre áreas de negócio e funções forem diferentes, o nível do rácio correspondente para cada área de negócio e função;
- c. uma análise de que o rácio mais elevado proposto não é incompatível com as obrigações decorrentes da Diretiva 2013/36/UE e do Regulamento (UE) 575/2013, tendo em conta, especialmente, as obrigações da instituição em matéria de fundos próprios;
- d. as informações incluídas no anexo 2, utilizando o modelo fornecido;
- e. outras informações que possam ser solicitadas pela autoridade competente.

2.4 Criação de um comité de remuneração

46. Nos termos do artigo 92.º, n.º 1, em articulação com o artigo 95.º, n.º 1, da CRD, todas as instituições que sejam elas próprias significativas, tendo em conta a sua dimensão a nível individual, a nível da empresa-mãe e a nível de grupo, devem constituir um comité de remuneração. As filiais que são regulamentadas por legislação setorial específica (p. ex., sociedades gestoras de GFIA ou de OICVM) devem obedecer às regras estabelecidas na legislação setorial específica e aplicá-las para determinar se devem ou não constituir um comité de remuneração. A instituição consolidante deve certificar-se de que o comité de remuneração é constituído, quando tal for legalmente exigido.

47. Quando for constituído um comité de remuneração numa instituição não significativa, a instituição deve cumprir os requisitos das presentes orientações no que respeita ao comité de remuneração, mas pode combinar as tarefas do comité de remuneração com outras tarefas, desde que não criem conflitos de interesse.

48. Se não for constituído um comité de remuneração, os requisitos das presentes orientações relativas ao comité de remuneração devem ser entendidos como aplicáveis à função de fiscalização.

2.4.1 Composição do comité de remuneração

49. O comité de remuneração deve ser composto por membros da função de fiscalização¹³ que não desempenhem funções executivas. O presidente e a maioria dos membros do comité de remuneração devem ser qualificados como independentes¹⁴. Se estiver prevista na legislação nacional a presença de representantes dos trabalhadores no órgão de administração, o comité deve incluir um ou vários representantes dos trabalhadores. Se não existir um número

¹³ É possível observar diferentes estruturas de órgãos de administração nos países europeus. Em alguns países, existe uma estrutura unitária, ou seja, as funções executivas e de fiscalização do conselho de administração são exercidas por um único órgão. Noutros países, existe uma estrutura dupla, com a constituição de dois órgãos independentes, um para a função executiva e outro para a fiscalização da função executiva. Nestes casos, o comité de remuneração deve incluir membros do órgão de administração.

¹⁴ Independência na aceção do ponto 5.6 das orientações da EBA relativas à governação interna das instituições (GL44).

suficiente de membros independentes qualificados, as instituições devem aplicar outras medidas na política de remuneração, de modo a limitar os conflitos de interesse em decisões sobre questões de remuneração.

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

2.4.2 Funções do comité de remuneração

51. O comité de remuneração deve:

- a. ser responsável pela preparação das decisões em matéria de remunerações que serão adotadas pela função de fiscalização, nomeadamente no que respeita à remuneração dos membros do órgão de administração na sua função executiva e de outros colaboradores identificados;
- b. prestar apoio e aconselhamento à função de fiscalização no que respeita à conceção da política de remuneração da instituição;
- c. prestar apoio à função de fiscalização na fiscalização dos processos, políticas e práticas de remuneração e no controlo do cumprimento da política de remuneração;
- d. verificar se a política de remuneração existente está atualizada e, se necessário, efetuar propostas de alteração;
- e. analisar a nomeação de consultores externos em matéria de remunerações que a função de fiscalização decida contratar para prestação de aconselhamento ou apoio;
- f. assegurar a adequação das informações prestadas aos acionistas sobre as políticas e práticas de remuneração, nomeadamente em matéria de rácio mais elevado;
- g. avaliar os mecanismos e os sistemas adotados para assegurar que o sistema de remunerações tem devidamente em conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, e que a política global de remunerações é coerente com, e promove, uma gestão de riscos sã e eficaz e está harmonizada com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura e os valores empresariais e o interesse a longo prazo da instituição;
- h. avaliar o cumprimento dos objetivos de desempenho e a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de mecanismos de redução («*malus*») e de reversão («*clawback*»).

- i. analisar um conjunto de possíveis cenários para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a acontecimentos externos e internos, bem como os critérios utilizados para determinar a atribuição da remuneração e o ajustamento pelo risco *ex ante* com base nos resultados efetivos dos riscos.

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

2.4.3 Processo e linhas de transmissão de informações

53. O comité de remuneração deve:

- a. ter acesso a todos os dados e informações relativos ao processo de decisão da função de fiscalização no que respeita à conceção, aplicação, supervisão e análise das políticas e práticas de remuneração;
- b. dispor de recursos financeiros adequados e acesso ilimitado a todos os dados e informações das funções de controlo independentes, incluindo a gestão de riscos;
- c. assegurar o correto envolvimento da função de controlo independente e de outras funções (p. ex., recursos humanos, planeamento legal e estratégico) no âmbito das respetivas áreas de especialização e, quando necessário, obter aconselhamento externo.

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

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

56. Se ambos tiverem sido constituídos, um dos membros do comité de risco deve participar nas reuniões do comité de remuneração, e vice-versa.

2.5 Análise da política de remuneração

57.A função de fiscalização ou, se tiver sido constituído, o comité de remuneração, deve assegurar que a política e as práticas de remuneração da instituição são sujeitas a uma análise interna centralizada e independente, pelo menos, uma vez por ano.

58.A análise centralizada da conformidade com a regulamentação, as políticas de grupo, os procedimentos e as regras internas devem ser realizadas pela função de auditoria interna da instituição consolidante.

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

60.As instituições pequenas e menos complexas podem confiar a análise periódica independente das políticas de remuneração a entidades externas. As instituições de maior dimensão e mais complexas devem dispor de recursos suficientes para realizar a análise internamente. A instituição pode recorrer a consultores externos qualificados e independentes¹⁵ para complemento e apoio na realização dessas tarefas. A função de fiscalização é responsável pela análise.

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

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

62.As outras funções internas relevantes da instituição (ou seja, recursos humanos, departamento jurídico, planeamento estratégico, etc.), bem como outros comités relevantes com funções de fiscalização (ou seja, o comité de auditoria, o comité de risco e o comité de nomeação) devem ser estreitamente envolvidos na revisão das políticas de remuneração da

¹⁵ Para mais informações sobre externalização, consulte as orientações da EBA sobre a governação interna das instituições (GL44).

instituição, a fim de assegurar a harmonização com o quadro e a estratégia de gestão de riscos da instituição.

63. Quando as revisões periódicas revelarem que as políticas de remuneração não têm o efeito pretendido ou previsto ou quando são formuladas recomendações, o comité de remuneração, se tiver sido constituído, ou a função de fiscalização, deve assegurar a proposta, aprovação e aplicação atempada de um plano contendo medidas de correção.

64. 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 pertinentes ou da função de fiscalização, e disponibilizados ao órgão de administração e aos comités e funções pertinentes da instituição.

3. Políticas de remuneração e contexto de grupo

65. Nos termos do artigo 92.º, n.º 1, e artigo 109.º da Diretiva 2013/36/UE, as instituições devem cumprir os requisitos do artigo 92.º, n.º 2, e dos artigos 93.º, 94.º, 95.º, e 96.º da mesma Diretiva, incluindo as Normas Técnicas de Regulamentação aplicáveis no que respeita à remuneração, a nível consolidado, subconsolidado (incluindo as filiais e as sucursais em países terceiros) e individual. No que respeita ao nível individual, as autoridades competentes podem utilizar a derrogação prevista no artigo 7.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, em conformidade com o artigo 109.º, n.º 1, da Diretiva 2013/36/UE. As instituições têm a responsabilidade de assegurar que as políticas de remuneração internas cumprem os requisitos específicos relativos às atividades exercidas em qualquer jurisdição onde atuem.

66. A nível consolidado ou subconsolidado, a instituição consolidante e as autoridades competentes devem assegurar que a política de remuneração ao nível do grupo é aplicada e cumprida relativamente a:

- a. Todos os membros do pessoal em todas as instituições no âmbito da consolidação prudencial, incluindo todas as sucursais; e
- b. todos os colaboradores identificados¹⁶ em todas as instituições e outras entidades no âmbito da consolidação prudencial, incluindo todas as sucursais.

67. No que respeita às instituições e às entidades de um grupo localizadas em mais do que um Estado-Membro, a política de remuneração a nível do grupo deve especificar a forma como a sua aplicação deve abordar as diferentes transposições dos requisitos em matéria de remuneração constantes da Diretiva 2013/36/UE, nomeadamente no que respeita ao rácio máximo (100%) entre as componentes variáveis e fixa da remuneração (se aplicável até 200 %

¹⁶ No que respeita ao processo de identificação num contexto de grupo, consulte a secção 5.

com a aprovação dos acionistas)¹⁷, a possibilidade de aplicação da taxa de desconto nocional¹⁸ e quaisquer restrições relativas à utilização de instrumentos¹⁹.

68. Nos termos do artigo 92.º, n.º 1, e artigo 109.º da Diretiva 2013/36/UE, a instituição consolidante deve assegurar que as filiais que são abrangidas pelo âmbito da consolidação prudencial, mas que não estão sujeitas aos termos da Diretiva 2013/36/UE, dispõem de políticas de remuneração coerentes com a política de remuneração a nível do grupo para todos os membros do pessoal e cumprem os requisitos do artigo 92.º, n.º 2, e dos artigos 93.º e 94.º da Diretiva 2013/36/UE, pelo menos, no que se refere aos colaboradores identificados cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco do grupo. Tal aplica-se igualmente aos requisitos específicos da Diretiva 2013/36/UE que não foram incluídos noutra legislação setorial (p. ex., para os membros do pessoal cujas atividades têm um impacto significativo no perfil de risco do grupo, mas que são empregados de entidades que não são abrangidas pelo âmbito da Diretiva 2011/61/UE²⁰ e da Diretiva 2009/65/CE²¹, a instituição consolidante deve assegurar que é cumprido o rácio máximo de 100 % entre as componentes variáveis e fixa da remuneração (se aplicável, até 200 % com a aprovação dos acionistas).²² Nos casos em que os requisitos específicos da Diretiva 2013/36/UE não sejam compatíveis com os requisitos setoriais (p. ex., nos termos da Diretiva 2011/61/UE ou da Diretiva 2009/65/CE), prevalece a legislação setorial específica (p. ex., as entidades abrangidas pela Diretiva 2011/61/UE ou pela Diretiva 2009/65/CE devem pagar a remuneração variável dos colaboradores identificados cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco do grupo, em unidades ou ações do fundo de investimento alternativo em causa ou em unidades do OICVM em causa [anexo II, n.º 1, alínea m), da Diretiva 2011/61/UE e artigo 14.º, alíneas b) e m), da Diretiva 2009/65/CE, respetivamente]).

69. Entende-se por colaboradores identificados, os membros do pessoal de uma empresa-mãe de um país terceiro, destacados para uma filial na UE que seja uma instituição ou uma sucursal, os quais, caso fossem contratados diretamente pela instituição ou sucursal na UE, seriam abrangidos pelo âmbito da definição de colaboradores identificados dessa instituição ou sucursal na UE. Esses membros do pessoal destacados estão sujeitos às disposições dos artigos 92.º, 93.º e 94.º da Diretiva 2013/36/UE, tal como transpostas no Estado-Membro onde a instituição ou sucursal na UE está estabelecida, e às Normas Técnicas de Regulamentação aplicáveis. Para efeitos de destacamentos de curta duração, por exemplo, quando uma pessoa está a residir num Estado-Membro apenas durante algumas semanas para trabalhar num

¹⁷ Artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalíneas i) e ii), 2013/36/UE.

¹⁸ Artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea iii), da Diretiva 2013/36/UE.

¹⁹ Artigo 94.º, n.º 1, alínea l), da Diretiva 2013/36/UE.

²⁰ 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 (JO L 174, de 1.7.2011, p. 1).

²¹ Diretiva 2009/65/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de julho de 2009, que coordena as disposições legislativas, regulamentares e administrativas respeitantes a alguns organismos de investimento coletivo em valores mobiliários (OICVM) (reformulação) (JO L 302, de 17.11.2009, p. 32).

²² A secção 5.3 «Processo de identificação a nível individual e consolidado» abaixo contém informações suplementares sobre a forma de identificar esses membros do pessoal.

projeto, essa pessoa estará sujeita às referidas disposições apenas se for identificável nos termos do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, tendo em conta a remuneração auferida durante o período de tempo em causa e a função e as responsabilidades durante o período de destacamento.

70. Os contratos ou destacamentos de curta duração não devem ser utilizados como um meio para contornar os requisitos da Diretiva 2013/36/UE em matéria de remuneração, bem como quaisquer normas ou orientações conexas.

71. No que respeita às filiais estabelecidas em países terceiros incluídas no âmbito da consolidação prudencial da instituição consolidante num Estado-Membro, a política de remuneração a nível do grupo deve fixar o nível máximo do rácio entre a componente variável e a componente fixa da remuneração numa percentagem até 100 % (se aplicável, até 200 % com a aprovação dos acionistas ao nível do grupo), especificar se é aplicada a taxa de desconto nocional e assegurar que, para o pagamento da remuneração variável, são utilizados instrumentos em conformidade com as presentes orientações e o Regulamento Delegado (UE) n.º 527/2014 da Comissão²³.

72. Uma filial estabelecida num país terceiro que esteja incluída no âmbito da consolidação prudencial de uma instituição consolidante num Estado-Membro deve dispor de políticas de remuneração coerentes com a política de remuneração a nível do grupo e cumprir os requisitos do artigo 92.º, n.º 2, e dos artigos 93.º e 94.º da Diretiva 2013/36/UE, pelo menos, no que se refere aos membros do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco do grupo.

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

74. Os requisitos da Diretiva 2013/36/UE em matéria de remuneração e as presentes orientações são aplicáveis às instituições, independentemente do facto de poderem ser filiais de uma instituição-mãe num país terceiro. Sempre que uma filial na UE de uma instituição-mãe de um país terceiro for uma instituição consolidante, o âmbito da consolidação prudencial não inclui o nível da instituição-mãe situada no país terceiro nem outras filiais diretas dessa instituição-mãe. A instituição consolidante deve assegurar que a política de remuneração a nível de grupo da instituição-mãe num país terceiro é tida em consideração nas suas próprias políticas de

²³ Regulamento Delegado (UE) n.º 527/2014 da Comissão, de 12 de março de 2014, que completa a Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho no que diz respeito às Normas Técnicas de Regulamentação que especificam as classes de instrumentos que refletem adequadamente a qualidade do crédito de uma instituição numa perspetiva de continuidade das operações e são apropriados para utilização para efeitos de remuneração variável (JO L 148, 20.5.2014, p. 21). Está publicado em: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006

remuneração, desde que tal seja compatível com os requisitos estabelecidos na legislação nacional ou europeia pertinente, incluindo as presentes orientações.

4. Proporcionalidade

75.O princípio da proporcionalidade enunciado no artigo 92.^o, n.^o 2, da Diretiva 2013/36/UE tem por objetivo harmonizar as políticas e práticas de remuneração com o perfil de risco, a apetência pelo risco e a estratégia de uma instituição a nível individual, a fim de que os objetivos das obrigações sejam efetivamente atingidos.

76.Ao avaliar a aplicação dos requisitos de uma forma proporcional, as instituições e as autoridades competentes devem considerar a combinação de todos os seguintes critérios: a dimensão, a organização interna e a natureza, o âmbito e a complexidade das atividades da instituição.

77.Para isso, as instituições e as autoridades competentes devem ter em conta, pelo menos, os critérios seguintes:

- a. o total do balanço ou a quantidade de ativos detidos pela instituição e pelas entidades consolidadas significativas para fins regulamentares;
- b. a presença geográfica da instituição e a dimensão das operações em cada jurisdição;
- c. a forma jurídica, os fundos próprios e os instrumentos de dívida disponíveis;
- d. a autorização para utilizar métodos internos para a determinação dos requisitos de fundos próprios (p. ex., IRB, AMA);
- e. se a instituição faz parte de um grupo e, em caso afirmativo, a avaliação da proporcionalidade realizada pelo grupo;
- f. o tipo de atividade e de serviços autorizados (p. ex., empréstimos e depósitos, banca de investimentos);
- g. a estratégia empresarial subjacente;
- h. a estrutura das atividades de negócio e o horizonte temporal, a mensurabilidade e a previsibilidade dos riscos das atividades de negócio;
- i. a estrutura de financiamento da instituição;
- j. a organização interna da instituição, incluindo o nível de remuneração variável que é possível pagar aos colaboradores identificados;
- k. a estrutura de lucros e perdas da instituição;

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

m. a complexidade dos produtos ou dos contratos.

78. Ao aplicar requisitos de uma forma proporcional, as instituições devem ter em conta o seu perfil de risco, a apetência pelo risco e outras características próprias e desenvolver e aplicar políticas e práticas de remuneração adequadamente harmonizadas com a estratégia empresarial, os objetivos, os valores e o interesse da instituição a longo prazo. No entanto, a obrigação de dispor de políticas e práticas de remuneração sãs e eficazes aplica-se a todas as instituições e a todos os membros do pessoal, independentemente das diferentes características das instituições.

79. Antes da aplicação proporcional dos requisitos em matéria de remunerações, os membros do pessoal devem ser identificados com base nos critérios previstos no Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão e em critérios internos adicionais²⁴. A limitação do rácio máximo entre as componentes fixas e variáveis da remuneração a 100 % (200 % com a aprovação dos acionistas) deve ser aplicada a todos os colaboradores identificados na instituição e, e no que respeita às filiais incluídas no âmbito de consolidação prudencial, a todos os colaboradores identificados cujas atividades profissionais têm impacto no perfil de risco do grupo, mesmo não estando eles próprios sujeitos às disposições da Diretiva 2013/36/UE, em conformidade com as orientações da secção 3.

80. Ao implementar 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 instituição.

81. As autoridades competentes devem certificar-se de que as instituições cumprem os requisitos em matéria de remuneração de uma forma que permita a existência de condições de igualdade de concorrência entre as mesmas categorias de instituições.

82. De acordo com o acima exposto, as instituições e os grupos de maior dimensão (incluindo os mais significativos) e mais complexos devem dispor de políticas de remuneração e métodos de medição dos riscos mais sofisticados, enquanto as instituições e os grupos de menor dimensão e menos complexos podem implementar políticas de remuneração e métodos mais simples.

²⁴ Consulte as orientações relativas ao processo de identificação descrito na secção 5.

5. O processo de identificação dos membros do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição

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

84. A autoavaliação deve basear-se nos critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos no Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão e deve incluir, quando necessário para assegurar a completa identificação de todos os membros do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição, critérios adicionais estabelecidos pela instituição que reflitam os níveis de risco das diferentes atividades na instituição e o impacto dos membros do pessoal no perfil de risco.

85. Nos termos do artigo 4.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão relativo aos critérios quantitativos, deve ser tida em conta a remuneração total atribuída aos membros do pessoal no exercício financeiro precedente, a fim de assegurar que a identificação pode ser realizada no início do exercício financeiro seguinte. Ao aplicarem os critérios quantitativos do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, as instituições devem ter em conta todas as componentes pecuniárias e não pecuniárias fixas e variáveis das remunerações atribuídas por serviços profissionais no exercício financeiro precedente. No caso das componentes fixas, trata-se dos montantes que foram atribuídos e normalmente pagos no exercício financeiro precedente. No caso das componentes variáveis, trata-se dos montantes que foram atribuídos no exercício financeiro precedente para a totalidade do período de contagem anterior, independentemente do facto de apenas partes da remuneração variável terem sido pagas no exercício financeiro anterior e outras terem sido diferidas.²⁵ Os pacotes de remuneração habituais que não são contabilizados a nível individual devem ser tidos em conta com base na soma total discriminada por critérios objetivos para os membros do pessoal em causa.

86. As instituições que atribuem remunerações numa moeda diferente do euro devem converter os limiares fixados no artigo 4.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, conforme estabelecido no artigo 5.º do mesmo regulamento, com base na taxa de câmbio interna utilizada para a consolidação das contas ou a taxa de câmbio utilizada pela Comissão para o programa financeiro e o orçamento do mês em que a remuneração foi atribuída²⁶.

²⁵ Por exemplo, para efeitos de identificação no início de 2016, a remuneração fixa atribuída e paga em 2015 e a remuneração variável atribuída em 2015 para o período de contagem anterior (p. ex., 2014) serão adicionadas para calcular o montante a utilizar para a identificação de acordo com os critérios quantitativos.

²⁶ 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

87. Quando as instituições aplicam o artigo 5.º, n.º 2, do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, devem afetar todos os membros do pessoal de entidades abrangidas pelo âmbito da consolidação prudencial ao país onde cada pessoa exerce a sua atividade predominante e, por cada país, aplicar os critérios do artigo 4.º, n.º 1, alíneas b) e c), aos membros do pessoal afetados a esse país específico.
88. Quando os critérios quantitativos são cumpridos, os colaboradores são identificados, a menos que a instituição aplique o artigo 4.º, n.º 2, do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão. Em relação ao critério a), no que se refere ao membro do pessoal que viu ser-lhe atribuída uma remuneração total igual ou superior a EUR 750 000 no exercício financeiro precedente, ou ao critério b) do artigo 4.º, n.º 1, do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, a aplicação do artigo 4.º, n.º 2, do mesmo Regulamento está sujeita à aprovação prévia da autoridade competente.
89. A autoavaliação realizada para efeitos de identificação dos membros do pessoal deve ser clara, coerente, adequadamente documentada e atualizada periodicamente durante o ano, pelo menos, no que respeita aos critérios do artigo 3.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão. As instituições devem assegurar que os membros do pessoal que não são abrangidos ou são suscetíveis de não serem abrangidos pelos critérios do artigo 3.º durante um período mínimo de três meses num exercício financeiro são tratados como colaboradores identificados.
90. 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 empresarial e das atividades da instituição, incluindo em diferentes localizações geográficas;
 - c. a forma como são avaliadas as pessoas que trabalham em instituições e outras entidades abrangidas pelo âmbito da 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 conceção, supervisão, análise e aplicação do processo de autoavaliação; e
 - e. o resultado da identificação.
91. As instituições devem manter registos do processo de identificação e dos respetivos resultados e serem capazes de demonstrar à respetiva autoridade de supervisão competente a forma como os membros do pessoal foram identificados de acordo com os critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos no Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão e com quaisquer critérios adicionais utilizados pelas instituições.
92. A documentação da autoavaliação deve incluir, no mínimo, o número de colaboradores identificados (incluindo o número de membros identificados pela primeira vez), as suas

responsabilidades e atividades, os nomes ou outro identificador único, a afetação dos colaboradores identificados a áreas de negócio na instituição e uma comparação com os resultados da autoavaliação do ano anterior.

93.A documentação deve ainda incluir os membros do pessoal que foram identificados de acordo com os critérios quantitativos, mas cujas atividades profissionais foram avaliadas como não tendo um impacto significativo no perfil de risco da instituição, em conformidade com o artigo 4.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão. Essas avaliações devem ser devidamente documentadas e incluir a fundamentação subjacente às exclusões aplicadas. As instituições devem conservar a documentação durante um período de tempo adequado para permitir a análise por parte das autoridades competentes.

5.1 Notificação e aprovação prévia de exclusões

94.Quando a instituição determina, em conformidade com o artigo 4.º, n.º 2, do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, que as atividades profissionais do membro do pessoal não têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição e notifica a autoridade competente ou solicita 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 instituição e informar a função de fiscalização da decisão adotada. A função de fiscalização ou o comité de remuneração, quando tiver sido constituído, deve rever os critérios e o processo subjacentes às decisões adotadas e aprovar as isenções aplicadas;²⁷
- b. as notificações devem ser efetuadas sem demora e, o mais tardar, no prazo de seis meses a contar do final do exercício financeiro precedente, de modo a assegurar que a autoridade competente dispõe de tempo suficiente para analisar as exclusões aplicadas e que a instituição pode ter em conta eventuais objeções suscitadas pela autoridade competente e ajustar o resultado da identificação em conformidade;
- c. 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;
- d. se tiver sido atribuída ao membro do pessoal uma remuneração total igual ou superior a EUR 1 000 000 no exercício financeiro precedente, a autoridade competente deve informar de imediato a Autoridade Bancária Europeia sobre o pedido recebido e facultar a sua avaliação inicial. Mediante pedido, a autoridade competente deve enviar de imediato à EBA todas as informações recebidas pela instituição. A EBA entrará em

²⁷ Consulte o número 23 no que respeita à aprovação de isenções à política de remuneração.

contacto com a autoridade competente para assegurar que os critérios do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão são aplicados de uma forma coerente antes da autoridade competente aprovar ou rejeitar o pedido.

- 95.A aprovação prévia nos termos do artigo 4.º, n.º 5, do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão relativo às exclusões de pessoal identificado no que se refere ao critério do artigo 4.º, n.º 1, alínea b), do mesmo regulamento, deve ser concedida apenas por um período de tempo limitado. O pedido de aprovação prévia nos termos do artigo 4.º, n.º 5, do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão deve ser apresentado todos os anos. No que respeita ao pessoal para o qual é adotada 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. No caso do pessoal para o qual o pedido nos termos do artigo 4.º, n.º 2, do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão foi já aprovado para o exercício financeiro em curso, o pedido de aprovação prévia deve aplicar-se apenas ao exercício financeiro subsequente.
- 96.A notificação da aplicação de exclusões, nos termos do artigo 4.º, n.º 4, do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, para pessoal identificado em relação ao critério do artigo 4.º, n.º 1, alínea a), do mesmo Regulamento, deve ser efetuada anualmente, distinguindo entre as exclusões baseadas no critério da alínea a) ou no critério da alínea b) do artigo 4.º, n.º 2, do mesmo Regulamento, mas apenas aos membros do pessoal que não foram notificados como excluídos no período de contagem anterior em relação ao mesmo critério (p. ex., se um membro do pessoal tiver sido excluído porque a unidade de negócio não é significativa, não é necessária qualquer notificação enquanto o mesmo membro do pessoal estiver ativo na mesma unidade de negócio e esta não for significativa).
- 97.Quando forem excluídos colaboradores identificados em filiais que não estejam, elas próprias, abrangidas pela Diretiva 2013/36/UE, a autoridade competente é a autoridade competente da instituição-mãe. Para as sucursais de instituições de crédito cuja sede está situada num país terceiro, a autoridade competente é a autoridade competente responsável pela supervisão das instituições no Estado-Membro onde a sucursal está situada.
98. As notificações e os pedidos de aprovação prévia devem incluir todos os nomes ou outro identificador único dos colaboradores identificados aos quais seja aplicável uma exclusão, a percentagem de capital interno afeta à unidade de negócio em que o colaborador está ativo, em conformidade com o artigo 73.º da Diretiva 2013/36/UE e, quando necessário nos termos do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, a análise do impacto do colaborador no perfil de risco da instituição para cada colaborador identificado. Se os colaboradores identificados estiverem ativos na mesma unidade de negócio e desempenharem a mesma função, deve ser realizada uma avaliação conjunta.

5.2 Governação do processo de identificação

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

- a. aprovar a política relativa ao processo de identificação como parte da política de remuneração;
- b. envolver-se na conceção da autoavaliação;
- c. certificar-se de que a identificação dos membros do pessoal é realizada de forma adequada, em conformidade com a Diretiva 2013/36/UE, o Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão e as presentes orientações;
- d. supervisionar continuamente o processo de identificação;
- e. aprovar quaisquer isenções significativas ou alterações à política adotada e considerar e controlar cuidadosamente o seu efeito;
- f. aprovar ou supervisionar qualquer exclusão de membros do pessoal, em conformidade com o artigo 4.º, n.º 2, do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, sempre que as instituições considerem que os membros do pessoal não reúnem as condições para satisfazer os critérios qualitativos definidos no mesmo regulamento, uma vez que estes não têm efetivamente um impacto significativo no perfil de risco da instituição;
- g. rever periodicamente a política aprovada e, se for necessário, alterá-la.

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

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

5.3 Processo de identificação a nível individual e consolidado

102. Os critérios incluídos no Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão e os critérios definidos adicionalmente pelas instituições devem ser aplicados por estas numa base individual, utilizando os valores e tendo em conta a situação da instituição individual, e ainda pela instituição consolidante em base consolidada e subconsolidada, tal como definido no artigo 4.º, n.º 1, pontos 48) e 49), do Regulamento (UE) n.º 575/2013, incluindo também todas as filiais abrangidas pelo âmbito da consolidação prudencial que não são, elas próprias, abrangidas pela Diretiva relativa aos requisitos de capital, utilizando os valores consolidados e tendo em conta a situação consolidada e o impacto no perfil de risco das instituições em base consolidada. O mesmo se aplica a nível subconsolidado.
103. Ao aplicar os critérios qualitativos do artigo 3.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão a nível consolidado ou subconsolidado, os membros do pessoal de uma filial apenas são selecionados se forem responsáveis pelas funções referidas nesses critérios em base consolidada ou subconsolidada. Por exemplo, um membro do pessoal de uma filial que seja membro do órgão de administração dessa filial deve ser selecionado pelo critério estabelecido no artigo 3.º, n.º 1, do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão («o membro do pessoal é membro executivo do órgão de administração») apenas se for também membro do órgão de administração da instituição-mãe na UE.
104. Os critérios quantitativos do artigo 4.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão aplicam-se a todos os membros do pessoal em base consolidada ou subconsolidada, incluindo todas as filiais abrangidas pelo âmbito da consolidação prudencial. Por exemplo, os membros do pessoal de uma filial que auferirem uma quantia igual ou superior a EUR 500 000 são considerados colaboradores identificados, a menos que sejam excluídos nos termos do artigo 4.º (números 2 a 5) dessas Normas Técnicas de Regulamentação.
105. Ao aplicarem os critérios qualitativos do artigo 3.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão a nível individual, as instituições devem identificar os membros do pessoal responsáveis pela função indicada nos critérios qualitativos; o principal critério para a identificação não é a denominação da função mas sim a autoridade e a responsabilidade conferidas à função.

5.4 Função da instituição consolidante

106. A instituição consolidante deve assegurar a coerência global das políticas de remuneração do grupo, incluindo os processos de identificação e a sua correta implementação em base consolidada, subconsolidada e individual.

5.5 Função das filiais

107. As instituições que são filiais de uma instituição consolidante devem implementar na sua política de remuneração a política emitida pela instituição-mãe consolidante e o processo de

identificação dos membros do pessoal. Todas as filiais devem participar ativamente no processo de identificação realizado pela instituição-mãe consolidante. Em particular, cada filial abrangida pelo âmbito da consolidação prudencial, incluindo as que não são abrangidas pela Diretiva 2013/36/UE, devem facultar à instituição consolidante todas as informações necessárias para a identificação correta de todos os membros do pessoal que têm um impacto significativo no perfil de risco das instituições em base consolidada ou subconsolidada.

108. As filiais que não são abrangidas pela Diretiva 2013/36/UE não necessitam de realizar um processo de identificação a nível individual. Para essas filiais, a avaliação deve ser realizada pela instituição consolidante, com base nas informações prestadas pela filial. As instituições abrangidas pelo âmbito da Diretiva 2013/36/UE (instituições de crédito e empresas de investimento) devem realizar a sua autoavaliação para a identificação dos membros do pessoal a nível individual. As instituições de pequena dimensão e menos complexas que são incluídas num processo de identificação em base consolidada podem delegar na instituição consolidante a aplicação prática do processo de identificação a nível individual.

As sucursais num Estado-Membro de instituições de crédito que tenham a sua sede num país terceiro e as instituições num Estado-Membro que sejam filiais de instituições-mãe em países terceiros devem realizar o processo de identificação e informar os resultados às respetivas instituições-mãe. As instituições num Estado-Membro devem também incluir na sua avaliação as respetivas filiais que são abrangidas pelo âmbito da consolidação prudencial e as sucursais situadas em países terceiros. No caso das filiais, os critérios de identificação devem ser aplicados para as funções, atividades de negócio e membros do pessoal localizados num Estado-Membro da mesma forma que seriam no caso de uma instituição a nível individual.

6. Base de fundos próprios

109. As instituições e as autoridades competentes devem assegurar que a atribuição, o pagamento e a aquisição do direito à remuneração variável, incluindo a aplicação de mecanismos de redução («*malus*») e de reversão («*clawback*»), no âmbito da política de remuneração das instituições, não são prejudiciais para a manutenção de uma sólida base de fundos próprios.
110. Ao avaliar se a base de fundos próprios é sólida, a instituição deve ter em conta os seus fundos próprios totais e, em particular, os fundos próprios principais de nível 1, o requisito combinado de reservas de fundos próprios na aceção do artigo 128.º, n.º 6, da Diretiva 2013/36/UE e as restrições às distribuições definidas no artigo 141.º da mesma Diretiva, que é aplicável à remuneração variável de todos os membros do pessoal, bem como o resultado do processo de avaliação da adequação dos fundos próprios internos. Os requisitos aplicáveis à manutenção da reserva de conservação de fundos próprios estabelecidos no artigo 129.º da Diretiva 2013/36/UE, incluindo as restrições às distribuições estabelecidas no artigo 141.º, n.ºs 2 e 3, da mesma Diretiva, aplicam-se igualmente em base consolidada e subconsolidada. Além disso, as autoridades competentes devem ter em conta os resultados do processo de revisão e análise do supervisor, em linha com as respetivas orientações da EBA.

111. As instituições devem incluir o impacto da remuneração variável (os montantes antecipados e diferidos) no planeamento dos seus fundos próprios e da sua liquidez e no processo interno de avaliação da adequação dos fundos próprios totais.
112. A remuneração variável total atribuída por uma instituição não deve limitar a capacidade da instituição para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios a longo prazo e deve ter em conta os interesses dos seus acionistas e proprietários, depositantes, investidores e outras partes interessadas. A remuneração variável não deve ser atribuída ou paga quando o efeito for suscetível de afetar a solidez da base de fundos próprios da instituição. Além das restrições às distribuições estabelecidas no artigo 141.º da Diretiva 2013/36/UE, a instituição deve ter em conta estes requisitos ao determinar:
- a. o conjunto global da remuneração variável que será atribuída para esse ano; e
 - b. o montante da remuneração variável que será pago ou se tornará adquirido nesse ano.
113. As instituições que não disponham de uma sólida base de fundos próprios, ou cuja solidez da base de fundos próprios esteja em risco, devem adotar as seguintes medidas no que respeita à remuneração variável:
- a. reduzir o prémio global variável, de acordo com o disposto no artigo 141.º da Diretiva 2013/36/UE, incluindo a possibilidade de o reduzir a zero;
 - b. aplicar as medidas necessárias de ajustamento do desempenho, nomeadamente de mecanismos de redução («*malus*»);
 - c. utilizar o resultado líquido da instituição para esse ano, e potencialmente para os anos subsequentes, para reforçar a base de fundos próprios. A instituição não deve compensar qualquer redução da remuneração variável aplicada com vista a assegurar uma sólida base de fundos próprios, nos anos seguintes ou através de outros pagamentos, veículos ou métodos que possam dar origem a uma evasão a esta disposição.
114. As autoridades competentes devem intervir sempre que a atribuição de remuneração variável seja prejudicial para a manutenção de uma sólida base de fundos próprios, exigindo que a instituição reduza ou aplique um limite ao conjunto global da remuneração variável determinado até que a situação de adequação dos fundos próprios melhore e, se necessário, exigir que a instituição aplique medidas de ajustamento do desempenho, em particular mecanismos de redução («*malus*»), e exigir que as instituições utilizem os resultados líquidos para reforçar os fundos próprios.

Título II - Requisitos relativos à estrutura da remuneração

7. Categorias de remuneração

115. Nos termos da Diretiva 2013/36/UE, a remuneração é fixa ou variável; não existe uma terceira categoria de remuneração. Quando a remuneração é variável e é paga a colaboradores identificados, devem ser cumpridos todos os requisitos do artigo 94.º da Diretiva relativa aos requisitos de capital, em conjunto com os requisitos gerais estabelecidos no artigo 92.º da mesma Diretiva. Para esse efeito, as instituições devem afetar, em consonância com as presentes orientações, as componentes da remuneração a uma remuneração fixa ou variável e as suas políticas de remuneração devem definir critérios claros, objetivos, predeterminados e transparentes para afetar todas as componentes da remuneração às categorias fixa ou variável, em conformidade com os critérios enumerados no artigo 92.º, n.º 2, alínea g), da Diretiva 2013/36/UE e com as presentes orientações.
116. 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.
117. A remuneração é fixa sempre que as condições para a sua atribuição e o seu montante:
- a. são baseadas em critérios predeterminados;
 - b. refletem de forma não discricionária o nível de experiência profissional e a antiguidade dos membros do pessoal;
 - c. são transparentes no que respeita ao montante individual atribuído ao membro do pessoal;
 - d. são permanentes, ou seja, mantêm-se durante o período de tempo associado ao cargo específico e às responsabilidades organizacionais;
 - e. são não revogáveis; o montante permanente apenas é alterado através de negociação coletiva ou após renegociação de acordo com os critérios nacionais de fixação de salários;
 - f. não podem ser reduzidas, suspensas ou cancelados pela instituição;
 - g. não constituem incentivos para a assunção de riscos; e
 - h. não dependem do desempenho.
118. As componentes da remuneração que fazem parte de uma política geral da instituição a nível global e que cumprem as condições enumeradas no n.º 117, ou que são pagamentos obrigatórios nos termos da legislação nacional, são consideradas como remuneração fixa. Tal inclui pagamentos que fazem parte de pacotes de emprego habituais, na aceção das presentes orientações.

119. As seguintes componentes da remuneração devem também ser consideradas como fixas, sempre que todas as situações semelhantes sejam tratadas de uma forma consistente:
- a. remuneração paga a membros do pessoal expatriados, tendo em conta o custo de vida e os impostos aplicáveis num país diferente;
 - b. subsídios utilizados para aumentar a retribuição base fixa em situações em que os membros do pessoal trabalham no estrangeiro e recebem 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 é pago numa base não discriminatória a todos os membros do pessoal numa situação idêntica;
 - ii. o subsídio é atribuído porque o membro do pessoal trabalha temporariamente no estrangeiro ou numa posição diferente com um nível de remuneração que deve ser ajustado, de modo a refletir os níveis salariais no mercado em causa;
 - iii. o nível dos pagamentos adicionais baseia-se em critérios predeterminados;
 - iv. a duração do subsídio está associada à duração da situação acima referida.

8. Casos particulares de componentes da remuneração

8.1 Subsídios («Allowances»)

120. A remuneração variável e fixa das instituições pode ser constituída por elementos diferentes, incluindo pagamentos e prestações adicionais ou complementares. As instituições devem analisar os subsídios²⁸ e afetá-los à componente variável ou fixa da remuneração. A afetação deve basear-se nos critérios enumerados na secção 7.
121. Em particular, sempre que os subsídios são considerados remuneração fixa, mas apresentam qualquer uma das seguintes características, a instituição deve documentar devidamente os resultados das avaliações realizadas ao abrigo do disposto na secção 7:
- a. são pagos apenas a colaboradores identificados²⁹;
 - b. são limitados a casos em que o rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração, de outro modo, seria superior a 100 % (se aplicável, até 200 % quando aprovado pelos acionistas);

²⁸ A denominação pode diferir de acordo com a instituição: «salário baseado no cargo, subsídio a colaboradores, subsídio ajustável ao cargo, subsídio fixo», etc.

²⁹ Ser um colaborador identificado não deve ser considerado como um cargo ou uma função.

- c. os subsídios estão associados a indicadores que podem ser entendidos como indicadores de desempenho. Nesse caso, a instituição deve ser capaz de demonstrar que esses indicadores não estão associados ao desempenho da instituição, por exemplo, analisando a correlação com os indicadores de desempenho utilizados.
122. Para poderem ser 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 os critérios estabelecidos no n.º 117, 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 no que respeita às responsabilidades e às competências do cargo de uma forma que confeririam ao membro do pessoal um cargo ou uma responsabilidade organizacional diferente;
 - b. o montante depende apenas do desempenho de um determinado cargo ou do facto de o membro do pessoal deter uma determinada responsabilidade organizacional e dos critérios enumerados no n.º 182;
 - 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, sem prejuízo do disposto no n.º 182 das presentes orientações.
123. As autoridades competentes devem assegurar que os subsídios não sejam veículos ou métodos que facilitem o não cumprimento da Diretiva relativa aos requisitos de capital pelas instituições.

8.2 Remuneração variável com base no desempenho futuro

124. Quando a atribuição de remuneração variável, incluindo os planos de incentivos a longo prazo, é baseada no desempenho anterior durante um período de, pelo menos, um ano, mas também depende de condições de desempenho futuro, aplicam-se as seguintes condições:
- a. as instituições devem definir e transmitir claramente aos membros do pessoal as condições de desempenho adicionais que devem ser cumpridas após a atribuição da remuneração variável a adquirir;
 - b. antes da aquisição do direito à remuneração variável, as instituições devem verificar se as condições de aquisição foram cumpridas;
 - c. as condições de desempenho adicionais previsíveis devem ser definidas para um período de desempenho predefinido de, pelo menos, um ano;

- d. se as condições de desempenho adicionais previsíveis não tiverem sido cumpridas, até 100 % da remuneração variável atribuída ao abrigo dessas condições deve ser sujeita a mecanismos de redução («*malus*»);
 - e. o período de diferimento deve terminar pelo menos 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.
125. Quando um possível plano de remuneração para a componente variável, incluindo planos de incentivos a longo prazo, se baseia exclusivamente em condições de desempenho no futuro (por exemplo, quando novos membros do pessoal recebem um plano de incentivos a longo prazo no primeiro ano de atividade), o montante deve ser considerado como atribuído depois de cumpridas as condições de desempenho. Caso contrário, não deve ser atribuído. 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 tendo em consideração o preço de mercado ou o justo valor determinado no momento em que foi atribuído o possível plano de remuneração para a remuneração variável. São aplicáveis as alíneas a), b) e c) do n.º 124. 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 Pagamentos de comissões de desempenho

126. Os pagamentos de «comissões de desempenho», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva 2011/61/UE, estão sujeitos às disposições da mesma Diretiva em matéria de remuneração; o anexo I, n.º 2, da Diretiva 2011/61/UE inclui especificamente a comissão de desempenho na definição de remuneração³⁰. São aplicáveis as orientações da ESMA relativas a

³⁰ O anexo II, n.º 2, da Diretiva 2011/61/UE estabelece que «Os princípios estabelecidos no n.º 1 aplicam-se a todos os tipos de remuneração pagos pelo GFIA, a todos os montantes pagos diretamente pelo próprio FIA, incluindo juros transitados, e a todas as transferências de unidades de participação ou ações do FIA em benefício das categorias de pessoal, nomeadamente os órgãos de direção, os responsáveis pela assunção de riscos e funções de controlo e os empregados que auferam uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração dos órgãos de direção e dos responsáveis pela assunção de riscos, cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no respetivo perfil de risco ou nos perfis de risco dos FIAs que gerem».

políticas de remuneração sãs nos termos da Diretiva 2011/61/UE³¹. Para efeitos das presentes orientações da EBA e, em particular, para o cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração destinada a colaboradores identificados, nos termos da secção 13 das presentes orientações, aplica-se o seguinte:

- a. os pagamentos efetuados a esses membros do pessoal, pelos fundos de investimento alternativos, através de veículos de comissão de desempenho que não representem um reembolso numa base proporcional sobre o investimento efetuado por membros do pessoal devem ser considerados como remuneração variável e ser avaliados no momento da sua atribuição;
- b. os pagamentos efetuados a esses membros do pessoal, pelos fundos de investimento alternativos, através de instrumentos de comissão de desempenho que representem um reembolso numa base proporcional sobre qualquer investimento efetuado por esses membros do pessoal (através do instrumento de comissão de desempenho) no fundo de investimento alternativo não devem ser incluídos no cálculo.

127. Os dividendos pagos sobre ações adquiridas ou outros títulos representativos do capital social que os membros do pessoal recebam enquanto acionistas ou proprietários de uma instituição não fazem parte da remuneração para efeitos das presentes orientações. No entanto, esses pagamentos não devem ser utilizados como um método de pagamento para a remuneração variável que permita contornar os requisitos de remuneração estabelecidos pela Diretiva relativa aos requisitos de capital.

8.4 Prémio de permanência

128. As instituições devem ser capazes de fundamentar o seu interesse legítimo na atribuição de prémios de permanência para manter um colaborador identificado. Por exemplo, os prémios de permanência podem ser utilizados em situações de reestruturação ou de redução de pessoal ou após uma alteração do controlo.

129. Os prémios de permanência devem cumprir os requisitos relativos à remuneração variável, incluindo o ajustamento pelo risco *ex post*, pagamento sob a forma de instrumentos, diferimento, retenção e mecanismos de redução («*malus*») ou reversão («*clawback*»). Os prémios de permanência não são baseados no desempenho, mas sim noutras condições (ou seja, a circunstância de os membros do pessoal permanecerem na instituição durante um período de tempo predeterminado ou até a um determinado acontecimento), pelo que não são necessários ajustamentos pelo risco *ex ante*.

³¹ ESMA/2013/232, disponível em: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. No que respeita ao tratamento específico da comissão de desempenho, nos termos da Diretiva 2011/61/UE, consultar, em especial, os n.ºs 10, 13, 16 e 159 das orientações da ESMA.

130. Os prêmios de permanência não devem ser atribuídos para compensar remuneração relacionada com o desempenho não paga devido a um desempenho insuficiente ou à situação financeira da instituição.
131. As instituições devem definir o período de retenção como um período específico de tempo ou definindo um acontecimento no qual as condições de retenção devem ser cumpridas. Os prêmios de permanência devem ser atribuídos depois de terminar o período de retenção ou de estarem cumpridas as condições de retenção.
132. Os prêmios de permanência devem ser considerados como remuneração variável no cálculo do rácio entre as remunerações variável e fixa. Os prêmios de permanência devem ser tidos em conta ou com um montante anual em cada ano do período de retenção que é calculado com base numa proporção linear, independentemente do facto de o montante total ser atribuído depois de terminar o período de retenção, ou com o montante total quando a condição de retenção for cumprida. Quando não for possível saber antecipadamente a duração exata do período de retenção, a instituição deve definir e documentar devidamente um período, tendo em conta a situação e as medidas adotadas que justifiquem o pagamento de um prémio de permanência. O cálculo do rácio deve basear-se no período definido.

8.5 Benefícios discricionários de pensão

133. Os benefícios discricionários de pensão são uma forma de remuneração variável. Quando os termos do regime de pensões da instituição incluem benefícios de pensão que não são baseados no desempenho e são atribuídos de forma consistente a uma categoria de pessoal, esses benefícios de pensão não devem ser considerados discricionários, mas sim como parte dos pacotes de emprego habituais, de acordo com o disposto na secção relativa às definições das presentes orientações.
134. A instituição deve assegurar que, quando um membro do pessoal abandonar a instituição ou se reformar, os benefícios discricionários de pensão não são pagos sem ter em conta a situação económica da instituição ou os riscos que foram assumidos por esse membro, os quais podem afetar a instituição a longo prazo.
135. Em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, da Diretiva relativa aos requisitos de capital, o montante total dos benefícios discricionários de pensão deve ser atribuído sob a forma de instrumentos a que se refere a alínea l) deste artigo e:
- a. quando um colaborador identificado abandonar a instituição antes da reforma, o montante total dos benefícios discricionários de pensão deve ser retido pela instituição por um período de cinco anos sob a forma de instrumentos, sem a aplicação da aquisição proporcional do direito à remuneração variável:
 - b. quando 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.

136. As instituições devem assegurar que os mecanismos de redução («*malus*») e de reversão («*clawback*») são aplicados aos benefícios discricionários de pensão da mesma forma que a outros elementos da remuneração variável.

9. Componentes excepcionais da remuneração

9.1 Remuneração variável garantida

137. A remuneração variável garantida pode assumir várias formas, tais como um «prémio garantido», «prémio de boas-vindas», «prémio de assinatura», «prémio mínimo», etc., e pode ser atribuído sob a forma pecuniária ou de instrumentos.

138. Em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alíneas d) e e), da Diretiva 2013/36/UE, quando é atribuída uma remuneração variável garantida aquando da contratação de pessoal, as instituições não estão autorizadas a garantir a remuneração variável por um período superior ao primeiro ano de atividade. As remunerações variáveis garantidas devem ter caráter excepcional e só podem vigorar caso a instituição tenha uma base de capital sólida e forte, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea e), dessa Diretiva e com a secção 6 das presentes orientações.

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

140. As instituições e as autoridades competentes podem não incluir o montante da remuneração variável garantida no cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total para o primeiro período de desempenho, se a remuneração variável garantida for atribuída aquando da contratação do novo membro do pessoal e antes do início do primeiro período de desempenho.

141. No âmbito dos regimes que garantem esta parte da remuneração variável, as instituições não podem aplicar à remuneração variável garantida os requisitos relativos aos mecanismos de redução («*malus*») e de reversão («*clawback*»). As instituições podem pagar o montante total numa forma pecuniária não diferida.

9.2 Compensação por cessação antecipada de contratos de trabalho anteriores

142. A compensação pela cessação antecipada de um contrato de trabalho anterior deve ser atribuída ao abrigo das condições definidas no n.º 138 das presentes orientações.

143. A remuneração deve ser considerada como concedida a título de compensação ou para efeitos de cessação de um contrato de trabalho anterior quando a remuneração variável

diferida do membro do pessoal tiver sido reduzida ou revogada pela entidade empregadora anterior devido à rescisão do contrato. No que respeita aos pacotes de remuneração relacionados com a cessação de contratos de trabalho anteriores, são aplicáveis todos os requisitos relativos à remuneração variável, nomeadamente o diferimento, a retenção, o pagamento sob a forma de instrumentos ou os mecanismos de reversão («*clawback*»).

9.3 Indemnizações por cessação de funções («*severance pay*»)

144. As políticas de remuneração das instituições devem especificar a possível utilização de indemnizações por cessação de funções, incluindo o montante máximo ou os critérios para a determinação dos montantes que podem ser atribuídos a título de indemnização a colaboradores identificados. Os pagamentos da remuneração regular relacionados com a duração de um período de pré-aviso não devem ser considerados como indemnizações por cessação de funções.
145. As instituições devem estar dotadas de um regime através do qual a indemnização é determinada e aprovada, incluindo uma atribuição clara das responsabilidades e dos poderes de decisão e o envolvimento das funções de controlo a nível processual.
146. 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 94.º, n.º 1, alínea h), da Diretiva 2013/36/UE, as indemnizações devem refletir o desempenho verificado ao longo do tempo e não recompensar o insucesso ou as faltas cometidas.
147. Não devem ser atribuídas indemnizações, se existir um insucesso óbvio que permita a rescisão imediata do contrato ou o despedimento do membro do pessoal.
148. Não devem ser atribuídas indemnizações, se um membro do pessoal se demitir voluntariamente para assumir um cargo numa entidade jurídica diferente, a menos que a legislação laboral nacional exija o pagamento de uma indemnização.
149. As indemnizações por cessação de funções podem incluir indemnizações de despedimento por cessação de funções e estar sujeitas a uma cláusula de não concorrência no contrato. Em particular, nas situações seguintes, os pagamentos adicionais efetuados devido a uma rescisão antecipada de um contrato devem ser considerados como indemnizações por cessação de funções:
 - a. a instituição rescinde os contratos do pessoal devido a um insucesso da instituição;
 - b. a instituição pretende rescindir o contrato após uma redução significativa das atividades em que o membro do pessoal trabalhava ou numa situação em que as áreas de negócio são adquiridas por outras instituições sem a opção de permanência dos membros do pessoal na instituição adquirente;

- c. a instituição e um membro do pessoal chegam a acordo em caso de litígio laboral, eventual ou efetivo, a fim de evitar uma decisão do tribunal.
150. Sempre que atribuem indemnizações por cessação de funções, as instituições devem ser capazes de demonstrar à autoridade competente os motivos do pagamento da indemnização, a adequação do montante atribuído e os critérios utilizados para determinar o montante, nomeadamente que este está associado ao desempenho verificado ao longo do tempo e que não premeia o insucesso ou as faltas cometidas.
151. Ao determinar o montante dos pagamentos de indemnizações a efetuar, a instituição deve ter em conta o desempenho verificado ao longo do tempo e avaliar, se for caso disso, a gravidade de qualquer insucesso. Os insucessos identificados devem ser distinguidos entre insucessos da instituição e falhas dos colaboradores identificados:
- a. os insucessos da instituição devem ser considerados quando o montante total das indemnizações por cessação de funções aos membros do pessoal for determinado tendo em conta a base de fundos próprios da instituição; essas indemnizações não devem ser superiores à redução dos custos verificada com a rescisão antecipada dos contratos;
 - b. os insucessos dos colaboradores identificados devem dar origem a um ajustamento por baixo do montante da indemnização que, de outro modo, apenas seria atribuída no momento em que o desempenho ao longo do tempo seria tido em conta para a estimativa da indemnização, incluindo a possibilidade de uma redução do montante até zero.
152. Os insucessos das instituições incluem as situações seguintes:
- a. quando a instituição beneficia de uma intervenção governamental ou é sujeita a uma intervenção precoce ou a medidas de resolução, em conformidade com a Diretiva 2014/59/UE³²;
 - b. quando tiver sido iniciado o processo normal de insolvência da instituição, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea 47), da Diretiva 2014/59/UE;
 - c. quando perdas significativas levem à situação em que a instituição deixa de ter uma sólida base de fundos próprios e, conseqüentemente, a área de negócio é vendida ou a atividade económica é reduzida.

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

153. Os insucessos dos colaboradores identificados devem ser analisados individualmente e incluem as seguintes situaões:
- a. quando um membro do 3rg3o de administra3o deixa de ser considerado como cumprindo as normas adequadas em mat3ria de aptid3o e idoneidade;
 - b. quando o colaborador identificado participou ou foi respons3vel por uma atua3o que resultou em perdas significativas para a institui3o, tal como definido na pol3tica de remunera3o da institui3o;
 - c. quando um colaborador identificado tem uma atua3o contr3ria 3s regras internas, aos valores e aos procedimentos da institui3o de forma dolosa ou por neglig3ncia grave.
154. As indemniza3es por cessa3o de fun3es devem ser consideradas como remunera3o vari3vel. Os montantes seguintes de indemniza3es por cessa3o de fun3es n3o devem ser tidos em conta para efeitos do c3lculo do r3cio e da aplica3o de diferimento e de pagamento sob a forma de instrumentos:
- a. indemniza3es por cessa3o de fun3es obrigat3rias ao abrigo da legisla3o laboral nacional, obrigat3rias na sequ3ncia de uma decis3o judicial ou calculadas atrav3s de uma f3rmula gen3rica predefinida estabelecida na pol3tica de remunera3o, nos casos a que se refere o n.º 149;
 - b. indemniza3es acordadas por motivo de cessa3o de fun3es, nos casos em que os membros do pessoal est3o sujeitos a uma cl3usula contratual de n3o concorr3ncia, pagas em per3odos futuros at3 ao montante da remunera3o fixa que deveria ser pago pelo per3odo de n3o concorr3ncia, caso o membro do pessoal ainda estivesse empregado;
 - c. indemniza3es por cessa3o de fun3es ao abrigo do n.º 149 que n3o cumpram as condi3es estabelecidas no ponto a) deste n3mero, quando a institui3o tiver demonstrado 3 autoridade competentes as raz3es e a adequa3o do montante da indemniza3o.
155. Ao calcular o r3cio entre as componentes vari3vel e fixa da remunera3o total, os seguintes montantes de indemniza3es devem ser tidos em conta como remunera3o vari3vel para efeitos do c3lculo do r3cio para o 3ltimo per3odo de desempenho:
- a. a soma de todos os montantes superiores ao valor da remunera3o fixa para os per3odos futuros ao abrigo do n.º 154, al3nea d);
 - b. qualquer outra indemniza3o n3o indicada no n.º 154.

10. Proibições

10.1 Cobertura de riscos pessoais

156. Quando uma política de remuneração adequada está adaptada aos riscos, deve ser suficientemente eficaz e poder resultar, na prática, num ajustamento por baixo do montante da remuneração variável atribuída aos membros do pessoal e na aplicação de mecanismos de redução («*malus*») e de reversão («*clawback*»).
157. As instituições devem assegurar, tanto quanto possível, que os colaboradores identificados não podem 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., aplicando políticas para o tratamento de instrumentos financeiros e de requisitos de divulgação de informações.
158. Considera-se que houve lugar a uma cobertura de risco de um ajustamento por baixo da remuneração de um colaborador identificado se este tiver celebrado um contrato com uma entidade terceira ou com a instituição e seja cumprida uma das seguintes condições:
- o contrato estabelece que a entidade terceira ou a instituição está obrigada a efetuar, ao colaborador identificado, pagamentos diretos ou indiretos associados ou proporcionais à redução da componente variável da sua remuneração;
 - o colaborador identificado adquire ou detém produtos derivados destinados a cobrir as perdas associadas aos instrumentos financeiros recebidos como parte da remuneração variável;
159. Considera-se que houve lugar a uma cobertura de risco de um ajustamento por baixo da remuneração de um colaborador identificado quando este contratar um seguro que o compense em caso de ajustamento por baixo da sua remuneração. Em geral, esta disposição não proíbe o colaborador de contrair um seguro para cobertura de pagamentos do foro pessoal, tais como cuidados de saúde ou prestações de créditos hipotecários.
160. O requisito de não utilizar estratégias pessoais de cobertura ou seguros tendentes a atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco inerentes às suas modalidades de remuneração deve ser aplicado ao diferimento ou retenção da componente variável da remuneração.
161. As instituições devem adotar medidas eficazes para assegurar o cumprimento dos requisitos desta secção pelos colaboradores identificados. É necessária, no mínimo, uma declaração de compromisso voluntário do colaborador identificado de que não utilizará seguros ou estratégias de cobertura de riscos pessoais com o objetivo de atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco. As funções de recursos humanos ou de controlo interno das instituições devem realizar, no mínimo, inspeções aleatórias da conformidade com esta declaração no que respeita às contas de custódia internas. As verificações aleatórias devem incluir, no mínimo, as contas de custódia internas dos colaboradores identificados. A

notificação, à instituição, da manutenção de quaisquer contas de custódia fora da instituição também deve ser obrigatória.

10.2 Evasão

162. As instituições devem assegurar que a remuneração variável não seja paga por intermédio de veículos ou métodos que visem ou facilitem o não cumprimento dos requisitos de remuneração aplicáveis aos colaboradores identificados ou, caso esses requisitos sejam aplicáveis a todos os membros do pessoal, dos requisitos de remuneração aplicáveis a todos os membros do pessoal. Tal inclui a celebração de acordos entre a instituição e entidades terceiras nas quais o membro do pessoal possui um interesse pessoal ou financeiro.
163. «Evasão» é o não cumprimento dos requisitos em matéria de remuneração e tem lugar se uma instituição não cumprir efetivamente o objetivo e a finalidade dos requisitos quando considerados no seu conjunto, embora formalmente a instituição respeite a redação dos requisitos individuais.
164. A evasão tem lugar nas seguintes circunstâncias, entre outras:
- a. quando a remuneração variável é considerada uma remuneração fixa em conformidade com a redação das presentes orientações, mas não com os seus objetivos;
 - b. quando a remuneração variável (outra que não a remuneração variável garantida), for paga ou constituir um direito adquirido apesar de, efetivamente:
 - i. a avaliação do desempenho do membro do pessoal, da unidade de negócio ou da instituição, em conformidade com o Título IV das presentes orientações, não ter sido positiva;
 - ii. não exista um ajustamento pelo risco eficaz (ajustamento pelo risco *ex ante* ou *ex post*); ou
 - iii. a remuneração variável não seja sustentável de acordo com a situação financeira da instituição;
 - c. quando os membros do pessoal recebem pagamentos da instituição ou de uma entidade no âmbito da consolidação, que não são abrangidos pela definição de remuneração, mas que são veículos ou métodos de pagamento que contêm um incentivo à assunção de riscos ou proporcionam rendimentos desproporcionados de investimentos sobre instrumentos da empresa que são significativamente diferentes das condições para outros investidores que invistam nesses veículos;
 - d. quando os membros do pessoal recebem pagamentos da instituição ou de uma entidade no âmbito da consolidação, que não são abrangidos pela definição de

- remuneração, mas que são veículos ou métodos para contornar os requisitos de remuneração (p. ex., empréstimo não amortizável);
- e. quando as componentes da remuneração fixa são atribuídas como um número fixo de instrumentos e não como um montante fixo;
 - f. quando é atribuída aos membros do pessoal uma remuneração em instrumentos ou estes podem 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 é tido em conta na remuneração variável;
 - g. quando são negociados frequentemente ajustamentos das componentes da remuneração fixa e os ajustamentos são efetuados com vista a alinhar a remuneração pelo desempenho do membro do pessoal;
 - h. quando são atribuídos subsídios num montante excessivo que não é justificado pelas circunstâncias subjacentes;
 - i. quando a remuneração é classificada como pagamento por reforma antecipada e não é tida em conta como remuneração variável, quando o pagamento tem, de facto, o carácter de uma indemnização, uma vez que é efetuado no contexto da rescisão antecipada do contrato, ou quando, de facto, o membro do pessoal não se reforma após a atribuição dessa indemnização ou quando não é garantida a periodicidade mensal dos pagamentos.
165. As instituições devem assegurar que o método de avaliação do desempenho possui controlos adequados para assegurar que os critérios de atribuição não podem ser manipulados. Se esses controlos não existirem, a remuneração variável não é associada corretamente ao desempenho, a política de remuneração não é implantada adequadamente e qualquer pagamento de remuneração variável pode dar origem a uma violação dos requisitos regulamentares. As possíveis manipulações incluem, por exemplo, «decisões a título de cortesia» no processo bilateral de avaliação do desempenho, p. ex., quando não existem normas objetivas para o processo de decisão relativo à realização dos objetivos dos membros do pessoal.
166. As instituições não devem atribuir compensações por qualquer redução ou reestruturação da remuneração variável efetuada, p. ex., no contexto de medidas de recuperação e de resolução ou de outra intervenção governamental a título excepcional, em anos posteriores ou através de outros pagamentos, veículos ou métodos.
167. As instituições não devem criar estruturas de grupo ou entidades *offshore* nem celebrar contratos com pessoas que atuem em nome da instituição, a fim de manipular o resultado do processo de identificação e contornar a aplicação dos requisitos de remuneração aos membros do pessoal aos quais esses requisitos de remuneração seriam aplicáveis.

168. Quando as instituições utilizam e renovam regularmente contratos de curta duração (p. ex., um ano), as autoridades competentes devem analisar se esses contratos constituem um veículo ou um método para contornar os requisitos de remuneração da Diretiva 2013/36/UE, p. ex., se constituem, de facto, uma remuneração variável, e adotar medidas adequadas para assegurar que as instituições cumprem os requisitos dos artigos 92.º e 94.º da referida Diretiva 2013/36/UE.
169. Quando a remuneração é uma remuneração fixa de acordo com as orientações da secção 7, mas é paga sob a forma de instrumentos, as instituições e as autoridades competentes devem considerar se os instrumentos utilizados transformam a componente fixa da remuneração numa componente variável quando é estabelecida uma ligação ao desempenho da instituição. As instituições não devem utilizar instrumentos financeiros como parte da remuneração fixa para contornar os requisitos da remuneração variável e os instrumentos utilizados não devem constituir incentivos para uma assunção de riscos excessivos.

Título III – Remuneração de funções específicas

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

170. A remuneração dos membros do órgão de administração na sua função executiva (adiante designada «função executiva») deve ser coerente com os respetivos poderes, tarefas, conhecimentos e responsabilidades.
171. Por forma a solucionarem adequadamente os conflitos de interesse e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 172 e 173, os membros da função de fiscalização devem ser remunerados apenas através de remuneração fixa. Os mecanismos de incentivos baseados no desempenho da instituição devem ser excluídos. O reembolso das despesas dos membros da função de fiscalização e o pagamento de um montante fixo por hora ou dia de trabalho, mesmo que o período de tempo a reembolsar não esteja predefinido, são considerados como remuneração fixa.
172. 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 fiscalização, acompanhamento e controlo atribuídas, refletindo as responsabilidades e competências individuais e a realização dos objetivos associados às suas funções.
173. Quando a remuneração variável é atribuída sob a forma de instrumentos, devem ser adotadas medidas adequadas para preservar a independência de análise desses membros do

órgão de administração, incluindo a definição de períodos de retenção até ao final do mandato.

12. Remuneração das funções de controlo

174. As funções de controlo interno devem ser independentes e dispor de recursos, conhecimentos e experiência adequados para realizarem as suas tarefas no que respeita à política de remuneração da instituição. As funções de controlo independente devem cooperar de forma ativa e regular entre si e com outros comités e funções relevantes no que respeita à política de remuneração e aos riscos que podem decorrer dessa política.
175. O nível remuneratório dos membros do pessoal com funções de controlo independentes deve permitir à instituição contratar pessoas qualificadas e experientes para o desempenho destas funções. A remuneração das funções de controlo independente deve ser predominantemente fixa, de modo a refletir a natureza das suas responsabilidades.
176. Os métodos utilizados para determinar a remuneração variável das funções de controlo, ou seja, as funções de gestão de risco, *compliance* 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

177. As instituições devem assegurar que a política de remuneração aplicável aos colaboradores identificados cumpre todos os princípios estabelecidos nos artigos 92.º e 94.º e, se for caso disso, no artigo 93.º da Diretiva 2013/36/UE.
178. As instituições devem implementar, para diferentes categorias de colaboradores identificados, as políticas de remuneração e os mecanismos de ajustamento pelo risco específicos que sejam adequados para assegurar que o impacto da categoria de colaboradores identificados no perfil de risco da instituição é coerente com a sua remuneração.
179. Nos casos em que as instituições ponderem pagar menos de 100 % da componente fixa da remuneração numa forma pecuniária, esta decisão deve ser bem fundamentada e aprovada como parte da política de remuneração.
180. Quando uma instituição sob a forma jurídica de sociedade anónima, nomeadamente uma instituição cotada, aplica um requisito relativo à detenção de participações a algumas categorias de colaboradores identificados, a fim de obter uma melhor harmonização dos

incentivos dados aos membros do pessoal com o perfil de risco da instituição a longo prazo, o montante deve ser claramente documentado nas políticas da instituição. Quando é aplicado um requisito relativo à detenção de participações, os membros do pessoal devem deter um determinado número de ações ou um montante nominal de ações enquanto exercerem o mesmo cargo ou um cargo com antiguidade igual ou superior.

13.1 Aplicação de uma política plenamente flexível à remuneração variável

181. As instituições devem dispor de uma política de remuneração variável plenamente flexível para os colaboradores identificados, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea f), da Diretiva 2013/36/UE. O montante da remuneração variável atribuída deve reagir adequadamente às variações do desempenho do membro do pessoal, da unidade de negócio e da instituição. A instituição deve especificar a forma como a remuneração variável reage às variações do desempenho e aos níveis de desempenho. Tal deve incluir os níveis de desempenho em que pode não haver 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.

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

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

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

13.2 Rácio entre a remuneração fixa e a remuneração variável

185. A instituição deve definir antecipadamente, na sua política de remuneração, o nível adequado do rácio máximo entre as componentes variável e fixa da remuneração total para os colaboradores identificados, em conformidade com os limites e os procedimentos indicados no artigo 94.º, n.º 1, alínea g), da Diretiva 2013/36/UE e na legislação nacional, tendo em conta as atividades económicas, os riscos e o impacto que as diferentes categorias de pessoal têm sobre o perfil de risco. As instituições podem definir diferentes rácios para diferentes

jurisdições, unidades de negócio, funções empresariais e de controlo interno e categorias de colaboradores identificados. O rácio definido é o rácio entre o montante máximo da componente variável da remuneração que pode ser atribuído para o período de desempenho seguinte e o montante da componente fixa da remuneração do período de desempenho seguinte.

186. O rácio máximo deve ser calculado como a soma dos montantes máximos de todas as componentes variáveis da remuneração que podem ser atribuídos num determinado ano de desempenho, incluindo o montante a ter em conta para o prémio de permanência, dividida pela soma dos montantes de todas as componentes fixas da remuneração a atribuir em relação ao mesmo ano de desempenho. Em qualquer dos casos, todas as componentes da remuneração devem ser corretamente afetadas à remuneração variável ou à remuneração fixa, em conformidade com as presentes orientações. As instituições podem omitir algumas das componentes fixas da remuneração, desde que não sejam significativas (por exemplo, quando são atribuídos benefícios não pecuniários proporcionais).
187. 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.
188. Os rácios definidos entre as componentes variável e fixa da remuneração para categorias de pessoal ou para colaboradores específicos devem ser aprovados pelo órgão de administração na sua função de fiscalização ou, se for caso disso, pela assembleia geral de acionistas. O rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração deve ser fixado independentemente de eventuais ajustamentos pelo risco *ex post* ou flutuações no preço dos instrumentos.
189. O rácio efetivo deve ser calculado como a soma dos montantes de todas as componentes variáveis da remuneração que foram atribuídas para o último ano de desempenho, em conformidade com as presentes orientações, incluindo os montantes atribuídos para períodos de contagem plurianuais, dividida pela soma dos montantes dos elementos fixos da remuneração atribuída para o mesmo ano de desempenho. No caso dos períodos de contagem plurianuais que não são renovados anualmente, as instituições podem, em alternativa, ter em conta, em cada ano do período de desempenho, o montante máximo da remuneração variável que pode ser atribuído no final do período de desempenho dividido pelo número de anos do período de desempenho.
190. O rácio efetivo entre a remuneração variável atribuída e a remuneração fixa deve aumentar com o desempenho e incluir níveis de atribuição que apenas poderão ser atingidos para desempenhos «superiores ao objetivo» ou «excecionais». O rácio efetivo não pode exceder o rácio máximo definido, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea g), da Diretiva 2013/36/UE, com a legislação nacional e com a política de remuneração da instituição.

191. Ao calcular o rácio máximo ou efetivo, as instituições devem aplicar as orientações da EBA relativas à taxa de desconto nacional aplicável à remuneração variável nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea g), parágrafo iii), da Diretiva 2013/36/UE, apenas quando os Estados-Membros tiverem implementado o artigo 94.º, n.º 1, alínea g), parágrafo iii), da Diretiva 2013/36/UE ou quando o rácio for calculado para colaboradores identificados de uma instituição localizada num país terceiro que seja uma filial de uma instituição-mãe na UE.

14. Processo de ajustamento pelo risco

192. 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 para todos os riscos atuais e futuros assumidos. As instituições devem assegurar que os incentivos à assunção de riscos sejam contrabalançados por incentivos à gestão dos riscos.

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

194. 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 dos riscos são refletidos. A instituição deve definir medidas de desempenho absolutas com base na sua própria estratégia, incluindo o seu perfil de risco e a sua apetência pelo risco. As medidas de desempenho relativas devem ser definidas para comparar o desempenho com pares, quer «internos» (ou seja, no interior da organização) ou «externos» (p. ex., instituições idênticas). Os critérios quantitativos e qualitativos e os processos aplicados devem ser transparentes e, tanto quanto possível, predefinidos. Os critérios quantitativos e qualitativos podem basear-se parcialmente em apreciações subjetivas.

195. Quando são utilizadas apreciações subjetivas, as instituições 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 pertinentes;
 - d. consideração dos incentivos pessoais dos membros do pessoal responsáveis pela apreciação subjetiva e de quaisquer conflitos de interesse;
 - e. implementação de um equilíbrio de poderes adequado, incluindo, p. ex., os ajustamentos necessários num painel que envolva membros do pessoal das unidades de negócio, das funções empresariais e de controlo, etc.;
 - f. aprovação da avaliação 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 executiva ou de fiscalização ou pelo comité de remuneração.
196. As instituições devem tornar o processo de ajustamento pelo risco transparente para os colaboradores identificados, incluindo quaisquer elementos subjetivos.
197. As instituições devem fornecer informações detalhadas ao comité de remuneração ou à função de fiscalização se o resultado final, após a aplicação de medidas subjetivas, for significativamente diferente do resultado inicial com a utilização das medidas predefinidas.

14.1 Processo de avaliação do desempenho e dos riscos

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

14.1.1 Avaliação dos riscos

199. A instituição deve definir os objetivos da instituição, das unidades de negócio e dos membros do pessoal. Estes objetivos devem decorrer da estratégia empresarial e de risco, dos valores empresariais, da apetência pelo risco e dos interesses a longo prazo e ter igualmente em conta o custo do capital e a liquidez da instituição. A instituição deve comparar os resultados obtidos pelas unidades de negócio e pelos colaboradores identificados da instituição durante o período de contagem face aos seus objetivos.
200. As instituições devem ter em conta todos os riscos atuais e futuros, patrimoniais ou extrapatrimoniais, diferenciando-os consoante sejam relevantes para a instituição, as unidades de negócio ou os indivíduos. Embora as instituições estejam normalmente expostas a todos os tipos de risco a nível global, ao nível de cada colaborador identificado ou das unidades do negócio apenas alguns tipos de risco poderão ser relevantes.

201. As instituições devem igualmente utilizar medidas para o ajustamento da remuneração pelo risco sempre que seja difícil proceder a uma quantificação exata da exposição ao risco, por exemplo, ao risco de reputação ou ao 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.
202. A fim de ter em conta de uma forma conservadora todos os riscos significativos ao nível da instituição e da unidade de negócio, as instituições devem utilizar os mesmos métodos de avaliação dos riscos utilizados na avaliação dos riscos internos, p. ex., no âmbito do processo de avaliação da adequação dos fundos próprios internos (ICAAP) e na avaliação da adequação da liquidez individual da instituição. As instituições devem ter em conta as perdas esperadas e inesperadas e as condições de esforço. Por exemplo, se uma instituição utilizar um Método de Medição Avançada (MMA) para calcular os seus requisitos de fundos próprios em termos operacionais, esta metodologia já inclui perdas com impacto elevado e análises de cenários. Do mesmo modo, o risco de crédito das instituições e o risco de mercado ou os modelos de capital económico também devem incorporar condições de esforço.
203. As instituições 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 instituição deve refletir de forma proporcional, na sua política de remuneração, o grau e a qualidade dos métodos e dos modelos utilizados no âmbito do ICAAP. Os métodos mais sofisticados do ICAAP devem conduzir a uma política de remuneração variável mais sofisticada, incluindo técnicas de ajustamento em função do risco.

14.1.2 Critérios de desempenho sensíveis ao risco

204. As instituições devem definir e documentar critérios de desempenho quantitativos e qualitativos, incluindo financeiros e não financeiros para os colaboradores, as unidades de negócio e a instituição. Os critérios de desempenho não devem incentivar a assunção de riscos excessivos ou a venda abusiva de produtos.
205. As instituições devem utilizar um equilíbrio adequado entre os critérios quantitativos e qualitativos, bem como entre os critérios absolutos e relativos.
206. 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.
207. Os critérios de desempenho devem incluir objetivos alcançáveis e indicadores sobre os quais o colaborador identificado tenha alguma influência direta. Por exemplo, as variáveis a nível individual para um responsável por concessão de crédito pode ser o desempenho dos empréstimos angariados ou acompanhados por essa pessoa e para o responsável de uma

unidade de negócio pode ser o desempenho da equipa de gestão dessa unidade. Ao avaliar o desempenho, devem ser medidos os resultados efetivamente realizados.

208. Os critérios quantitativos devem abranger um período com uma duração suficiente que permita incorporar adequadamente o risco assumido pelos colaboradores identificados, as unidades de negócio e a instituição e devem ser ajustados ao risco e incluir medidas de eficiência económica. São exemplos de critérios de desempenho, o retorno do capital ajustado ao risco (RAROC), o retorno ajustado ao risco do capital (RORAC), o lucro económico, o capital interno de risco económico, a contribuição económica líquida, o custo do financiamento ajustado ao risco, valores relativos ao risco resultantes do processo de avaliação da adequação dos fundos próprios internos ou valores financeiros relacionados com os orçamentos das funções (p. ex., da função empresarial, incluindo o departamento jurídico e os recursos humanos) ou com o seu perfil de risco operacional, ou os ajustamentos contabilísticos puros.
209. Os indicadores de eficiência operacional (p. ex., as medições de lucros, rendimentos, produtividade, custos e volume) ou alguns critérios de mercado (p. ex., cotação de ações e rendimento total dos acionistas) não incorporam explicitamente o ajustamento pelo risco 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.
210. Os critérios qualitativos (tais como a obtenção de resultados, o cumprimento da estratégia no contexto da apetência de risco e o histórico do cumprimento) devem ser relevantes ao nível da instituição, da unidade de negócio ou individual. 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, a gestão, o trabalho de equipa, a criatividade, a motivação e a cooperação com outras unidades de negócio e com as funções de controlo.

14.1.3 Critérios específicos aplicáveis às funções de controlo

211. Quando os membros do pessoal que exercem funções de controlo recebem uma remuneração variável, esta deve ser apreciada e a parte variável da remuneração deve ser determinada separadamente das unidades de negócio que estes controlam, nomeadamente o desempenho resultante das decisões de negócio (p. ex., aprovação de novos produtos) em que a função de controlo está envolvida.
212. Os critérios utilizados para avaliar o desempenho e os riscos devem basear-se sobretudo nos objetivos das funções de controlo interno. A remuneração variável dos membros do pessoal que exercem funções de controlo deve ser determinada com base, principalmente, nos objetivos da função de controlo, p. ex., o rácio de nível 1, o rácio de empréstimos não produtivos, a taxa de recuperação de empréstimos não produtivos ou conclusões de auditorias. A remuneração variável desses membros do pessoal pode igualmente basear-se, em certa medida, no desempenho global da instituição. A instituição deve ponderar a

definição de um rácio significativamente mais baixo entre as componentes variável e fixa da remuneração para as funções de controlo, em comparação com as unidades de negócio que estas controlam.

213. Se o responsável pela função executiva do risco também integrar o órgão de administração, os princípios estabelecidos nos n.ºs 211 e 212 também devem ser aplicados à remuneração deste responsável.

14.2 Processo de atribuição

214. As instituições devem definir um prémio global. Ao definirem os prémios globais ou os prémios individuais, as instituições devem considerar todos os riscos atuais, as perdas esperadas, as estimativas de perdas inesperadas e as condições de esforço associadas às atividades da instituição.

215. 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 plurianual.

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

14.2.1 Definição de prémios globais

217. As instituições 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 instituição como a soma desses prémios globais.

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

219. Os prémios globais não devem ultrapassar um determinado nível com o objetivo de satisfazer exigências remuneratórias.

220. As instituições devem dispor de processos e controlos adequados em vigor quando determinam os prémios globais.
221. As instituições que utilizam um método descendente devem definir o montante dos prémios globais ao nível da instituição, o qual é depois distribuído total ou parcialmente entre as unidades de negócio e as funções de controlo após a avaliação do respetivo desempenho. Os montantes atribuídos a nível individual devem, subsequentemente, ser baseados na avaliação do desempenho individual.
222. Quando as instituições definem os prémios globais através de um método ascendente, o processo deve ter início a nível individual. 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 instituição são iguais à soma dos montantes potencialmente atribuídos aos respetivos níveis subordinados. A instituição deve assegurar que o seu desempenho global é devidamente tido em conta.
223. Ao efetuar a distribuição dos prémios globais ao nível da unidade de negócio ou a nível individual, a atribuição deve basear-se, consoante adequado, em fórmulas predefinidas e em apreciações subjetivas. As instituições podem utilizar *scorecards* ou outros métodos adequados para combinar diferentes abordagens.
224. Quando selecionam a abordagem, as instituições 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 de 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.
225. Fatores como restrições orçamentais, considerações em matéria de retenção 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.
226. As instituições 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 O ajustamento pelo risco *ex ante* no processo de atribuição

227. As instituições devem determinar os 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.
228. Dependendo da existência de critérios de ajustamento pelo risco, as instituições devem determinar a que nível aplicam os ajustamentos pelo risco *ex ante* para o cálculo dos prémios globais. 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.
229. O ajustamento pelo risco deve ser conseguido através da utilização de critérios de desempenho ajustado pelo risco, nomeadamente aqueles que são baseados em indicadores de risco separados. Devem ser utilizados critérios quantitativos e qualitativos.
230. Sempre que sejam baseados em critérios quantitativos, os ajustamentos pelo risco *ex ante* efetuados pelas instituições devem basear-se sobretudo em medidas existentes nas instituições utilizadas para outros fins de gestão dos riscos. Quando os ajustamentos dessas medidas são efetuados no âmbito de processos de gestão do risco, as instituições devem igualmente alterar o regime de remuneração de forma coerente. Os critérios quantitativos incluem:
- a. o capital económico, o lucro económico, o rendimento de ativos ponderados pelo risco e o rendimento de fundos próprios alocados;
 - b. o custo e o volume do capital necessário para os riscos das suas atividades, em que a distribuição dos custos do capital deve refletir o perfil de risco da instituição e o conjunto dos fundos próprios da instituição deve estar totalmente alocado e imputado;
 - c. o custo e o volume do risco de liquidez assumido no exercício da atividade;
 - d. os custos de liquidez indiretos (ou seja, os custos do desajustamento da liquidez, o custo do risco de liquidez de contingência e outras posições de risco de liquidez que uma instituição possa deter).
231. Os lucros da instituição e das suas unidades de negócio devem ser avaliados com base nas receitas líquidas, onde estão incluídos todos os custos diretos e indiretos associados à atividade. As instituições não devem excluir custos relacionados com funções empresariais, p. ex., custos com as tecnologias de informação, despesas gerais do grupo ou atividades descontinuadas.

232. As instituições devem realizar ajustamentos qualitativos pelo risco *ex ante* quando determinam os prémios globais e a remuneração dos colaboradores identificados através, por exemplo, de avaliações (*balanced scorecards*) que incluam explicitamente considerações de risco e de controlo, tais como casos de incumprimento, violações de limitações do risco e indicadores de controlo interno (p. ex., baseados em resultados de autorias internas) ou outros métodos idênticos.

15. Processo de pagamento da remuneração variável

233. As instituições devem pagar uma parte da remuneração variável imediatamente e a outra parte de forma diferida, com um equilíbrio adequado entre ações, instrumentos indexados a ações e outros instrumentos elegíveis e instrumentos de tipo pecuniário, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, da Diretiva 2013/36/UE. Antes da realização do pagamento da parte diferida 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 ante*, para alinhar a remuneração variável com os riscos adicionais 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

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

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

- a. a proporção da remuneração variável que é objeto de diferimento (secção 15.2);
- b. a duração do período de diferimento (secção 15.2);
- c. a rapidez a que o direito à remuneração é adquirido, 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).

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

15.2 Período de diferimento e proporção da remuneração diferida

237. O período de diferimento tem início após a realização da atribuição (p. ex., na altura em que a parte imediata da remuneração variável é paga). O diferimento pode ser aplicado aos dois tipos de remuneração variável, pecuniário e instrumentos.
238. Ao definir o período de diferimento e a proporção a diferir em conformidade com os requisitos mínimos estabelecidos no artigo 94.º, n.º 1, alínea m), da Diretiva 2013/36/UE, as instituições devem considerar:
- as responsabilidades e competências por colaborador identificado e as tarefas que desempenhou;
 - o ciclo económico e a natureza das atividades da instituição;
 - as flutuações esperadas na atividade económica, no desempenho e nos riscos da instituição e da unidade de negócio e o impacto dos colaboradores identificados nessas flutuações;
 - o rácio aprovado entre as componentes variável e fixa da remuneração total e o montante absoluto da remuneração variável.
239. As instituições devem determinar as categorias de colaboradores identificados 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. Quando são utilizados períodos de contagem plurianuais e os períodos de contagem mais longos proporcionam um maior grau de certeza quanto aos riscos que foram materializados desde o início do período de contagem, as instituições devem considerar este facto durante a definição dos períodos de diferimento e de retenção e podem, se for caso disso, introduzir períodos de diferimento mais curtos do que aqueles que seriam adequados quando é utilizado um período de contagem de um ano. Em qualquer dos casos, aplica-se o requisito mínimo de um período de diferimento de três anos.
240. As instituições significativas devem, em qualquer dos casos, aplicar, pelo menos aos membros do órgão de administração na sua função executiva e à direção de topo, períodos de diferimento mínimos de cinco anos e diferir uma parte significativamente maior da remuneração variável paga sob a forma de instrumentos.
241. No caso de montantes de remuneração particularmente elevados, as instituições devem definir uma proporção adequada da remuneração a diferir para uma categoria de colaboradores identificados ou para um membro do pessoal que seja igual ou superior à proporção mínima de 40 % ou de 60 %.
242. As instituições devem definir qual o nível de remuneração variável que constitui um montante particularmente elevado, tendo em conta a remuneração média paga na instituição,

o relatório sobre a avaliação das remunerações da EBA e, quando disponível, os resultados da avaliação nacional e de outras avaliações das remunerações e os limiares definidos pelas autoridades competentes. Ao implementarem as 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.

243. Quando determinam a proporção a diferir através de uma cascata de valores absolutos (p. ex., parte entre 0 e 100: 100 % inicial, parte entre 100 e 200: 50 % imediatamente e o resto em diferido; parte acima de 200: 25 % imediatamente e o resto em diferido), as instituições 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 proporção diferida é adequada e está corretamente alinhada com a natureza da atividade, os seus riscos e as atividades do colaborador identificado em causa.
244. Quando os princípios gerais do direito contratual e do direito laboral nacionais não permitem a redução significativa da remuneração variável caso o desempenho financeiro da instituição regrida ou seja negativo, as instituições devem aplicar um plano de diferimento e utilizar instrumentos para a atribuição da remuneração variável que assegurem a maior aplicação possível de ajustamento pelo risco *ex post*. Tal pode incluir:
- a. a definição de períodos de diferimento mais longos;
 - b. evitar a utilização da aquisição proporcional do direito em situações em que pode ser aplicado um mecanismo de redução («*malus*»), mas a aplicação de um mecanismo de reversão («*clawback*») seria suscetível de impedimentos legais;
 - c. a atribuição de uma maior proporção da remuneração variável sob a forma de instrumentos alinhados com o desempenho da instituição e sujeitos a períodos de diferimento e de retenção suficientemente longos.

15.3 Aquisição do direito à remuneração diferida

245. A aquisição do direito sobre a primeira porção diferida só deve ocorrer 12 meses após o início do período de deferimento. 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 mecanismo de redução («*malus*»).
246. A aquisição do direito à remuneração diferida deve ser totalmente constituída no termo do período de diferimento ou ser distribuída por diversos pagamentos durante o período de diferimento, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea m), da Diretiva 2013/36/UE.
247. A aquisição proporcional do direito significa que, p. ex., num período de diferimento de três anos, um terço da remuneração diferida passa a constituir um direito adquirido no final de

cada um dos anos $n+1$, $n+2$ e $n+3$, sendo « n » o momento em que a parte imediata da remuneração variável atribuída é paga.

248. 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

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

250. Quando estão disponíveis instrumentos emitidos por uma instituição no âmbito da consolidação ao abrigo do artigo 94.º, n.º 1, alínea I), pontos i) e ii), da Diretiva relativa aos requisitos de capital, a remuneração variável deve consistir num equilíbrio de diferentes tipos de instrumentos. Sempre que esses instrumentos estiverem disponíveis, as instituições devem dar prioridade à utilização de ações e instrumentos que possam ser utilizados para efeitos de recapitalização interna, em conformidade com o estabelecido nas Normas Técnicas de Regulamentação sobre instrumentos, em vez da utilização de elementos baseados no valor, tais como instrumentos indexados a ações.

251. A disponibilidade dos instrumentos, nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea I), ponto i) da Diretiva relativa aos requisitos de capital, está dependente da forma jurídica da instituição:

- a. Ações, para as instituições sob a forma jurídica de sociedade anónima; existem também instrumentos indexados a ações para sociedades anónimas não cotadas em bolsa; as sociedades anónimas cotadas em bolsa não devem utilizar instrumentos indexados a ações, em conformidade com o artigo supramencionado.
- b. No caso das instituições cujo capital não é titulado por ações, para efeitos da atribuição da remuneração variável em instrumentos, estão disponíveis títulos representativos, equivalentes a ações, consoante a forma jurídica da instituição, ou instrumentos de tipo não pecuniário equivalentes a instrumentos indexados a ações.

252. 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 em termos de absorção de perdas que as ações ou os títulos representativos equivalentes.

253. A disponibilidade de «outros instrumentos» nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea I), ponto ii), da Diretiva 2013/36/UE, depende do facto de uma instituição ou de uma instituição no âmbito de consolidação já ter emitido esses instrumentos e estarem disponíveis

quantidades suficientes desses instrumentos. Quando as instituições são essencialmente financiadas com montantes elevados (*wholesale funding*) ou dependem significativamente de dívida de nível 1, nível 2 ou passível de resgate interno para cumprir os requisitos de fundos próprios, esses instrumentos devem estar disponíveis para efeitos de remuneração variável, desde que esses «outros instrumentos» estejam conformes com o Regulamento Delegado (UE) n.º 527/2014 da Comissão.

254. Quando a legislação nacional ou fatores específicos não impedem a utilização de «outros instrumentos» nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea l), ponto ii), da Diretiva 2013/36/UE, ou não existem fatores que impeçam as instituições de emitirem instrumentos em conformidade com o Regulamento Delegado (UE) n.º 527/2014 da Comissão, esses instrumentos, caso estejam disponíveis, devem ser utilizados para a atribuição da remuneração variável.
255. Quando estão disponíveis ações, instrumentos indexados a ações ou outros instrumentos elegíveis nos termos do Regulamento Delegado (UE) n.º 527/2014 da Comissão, é possível pagar a remuneração variável como um equilíbrio de diferentes instrumentos. Nesse caso, as instituições devem assegurar que a proporção da remuneração variável que é paga sob a forma de instrumentos constitui um equilíbrio adequado de instrumentos nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea l), pontos i) e ii), da Diretiva 2013/36/UE. As instituições devem ser capazes de demonstrar que tiveram em conta os interesses dos acionistas, dos credores, dos titulares de obrigações e de outras partes interessadas na definição do equilíbrio entre os diferentes instrumentos.
256. 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 um futuro ajustamento *ex post* do número de instrumentos ou do seu valor. Essas avaliações devem ser efetuadas antes da aquisição do direito, a fim de assegurar que os ajustamentos *ex post* são aplicados corretamente e antes do termo do período de retenção. As instituições de menor dimensão ou não complexas 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.
257. As instituições podem utilizar diferentes técnicas para atribuir um número fixo ou um montante nominal de instrumentos diferidos, nomeadamente contratos e modalidades de depósitos fiduciários, desde que, em todos os casos, 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 mecanismo de redução («*malus*»).
258. As instituições não devem pagar quaisquer juros ou dividendos sobre instrumentos que tenham sido atribuídos a título de remuneração variável em regime diferido a colaboradores identificados; isto significa também que os juros e dividendos pagáveis durante o período de diferimento não devem ser pagos aos membros do pessoal após o termo do período de diferimento. Esses pagamentos devem ser tratados como recebidos e detidos pela instituição.

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

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

260. O requisito disposto no artigo 94.º, n.º 1, alínea I), da Diretiva 2013/36/UE, de pagar, pelo menos, 50 % de qualquer remuneração variável em instrumentos, deve ser aplicado da mesma forma às partes não diferida e diferida e ambas as partes devem ser constituídas por um equilíbrio de instrumentos, em conformidade com as orientações da secção 17.4.

261. As instituições devem privilegiar a utilização de instrumentos, em vez de atribuírem remuneração variável em numerário. As instituições devem definir a percentagem que deve ser atribuída num equilíbrio de instrumentos, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea I), da Diretiva 2013/36/UE, num valor igual ou superior a 50 % separadamente para as partes diferida e não diferida da remuneração variável. Sempre que as instituições atribuírem uma percentagem superior a 50 % da remuneração variável sob a forma de instrumentos, devem privilegiar uma percentagem superior de instrumentos na parte diferida da componente da remuneração variável.

262. 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 sob a forma de numerário e de outros benefícios. Todos os montantes devem ser avaliados no momento da atribuição, salvo especificação em contrário nas presentes orientações.

15.6 Política de retenção

263. 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 mais longo prazo da instituição.

264. Cabe à instituição explicar 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.

265. Ao definirem o período de retenção, as instituições devem considerar a duração global do diferimento e do período de retenção planeado, bem como o impacto da categoria de colaboradores identificados no perfil de risco da instituição e a duração do ciclo económico relevante para a categoria de colaboradores.

266. 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, nos casos em que os riscos subjacentes ao desempenho possam ser materializados depois do termo do período comum de diferimento e retenção, pelo menos, para os membros do pessoal com maior impacto no perfil de risco da instituição.
267. 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* dependem essencialmente de alterações do valor dos instrumentos que foram atribuídos. Quando o período de diferimento é, no mínimo, de cinco anos, pode ser imposto um período de retenção para a parte diferida de, pelo menos, seis meses para os 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 Ajustamento pelo risco

15.7.1 Mecanismos de redução («*malus*») e de reversão («*clawback*»)

268. OS mecanismos de redução («*malus*») ou de reversão (“*clawback*”) são mecanismos explícitos de ajustamento pelo risco *ex post* em que a própria instituição ajusta a remuneração do colaborador identificado com base nesses mecanismos (p. ex., reduzindo a remuneração pecuniária atribuída ou o número ou o valor dos instrumentos atribuídos).
269. Sem prejuízo dos princípios gerais de direito contratual e laboral nacional, as instituições devem ser capazes de aplicar mecanismos de redução («*malus*») ou de reversão («*clawback*») até 100 % da remuneração variável total, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea n), da Diretiva 2013/36/UE, independentemente do método utilizado para o pagamento, incluindo o diferimento ou a retenção.
270. Os ajustamentos pelo risco *ex post* devem sempre estar relacionados com o desempenho ou com o risco. Devem dar resposta aos resultados efetivos dos riscos ou a alterações a riscos persistentes das instituições, da unidade de negócio ou das atividades do pessoal. Não devem basear-se no montante de dividendos pagos ou na evolução do preço das ações.
271. As instituições devem analisar se os seus ajustamentos pelo risco *ex ante* iniciais foram suficientes, p. ex., se foram omitidos ou subestimados riscos, se foram identificados novos riscos ou se ocorreram perdas inesperadas. O grau em que um ajustamento pelo risco *ex post* é necessário depende da exatidão do ajustamento pelo risco *ex ante* e deve ser estabelecido pela instituição com base em testes realizados *a posteriori*.
272. Quando definem os critérios para a aplicação de mecanismos de redução («*malus*») e de reversão («*clawback*») em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea n), da Diretiva 2013/36/UE, as instituições devem igualmente definir um período durante o qual será aplicado

um desses mecanismos. Este período deve abranger, no mínimo, os períodos de diferimento e de retenção. As instituições podem diferenciar entre os critérios para a aplicação do mecanismo de redução («*malus*») e do mecanismo de reversão («*clawback*»). O mecanismo de recuperação, em especial, deve ser aplicado quando o colaborador identificado tiver contribuído significativamente para que o desempenho financeiro tenha regredido ou seja negativo e em caso de fraude ou outra conduta com intenção ou negligência grave que tenham provocado perda significativas.

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

- a. provas de má conduta ou erro grave do membro do pessoal (por exemplo, violação 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 instituição e/ou da unidade de negócio (p. ex., indicadores económicos específicos);
- c. dados que permitam concluir se a instituição e/ou a unidade de negócio em que o colaborador identificado trabalha sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;
- d. aumentos significativos na base de fundos próprios económicos ou regulamentares da instituição ou da unidade de negócio;
- e. quaisquer sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do colaborador identificado.

274. Quando o mecanismo de redução («*malus*») só pode ser aplicado no momento da aquisição do direito ao pagamento diferido, as instituições podem optar, se for possível, por aplicar um mecanismo de reversão («*clawback*») após o pagamento da remuneração variável ou a aquisição do direito à mesma.

275. Os mecanismos de redução («*malus*») e de reversão («*clawback*») devem dar origem a uma redução da remuneração variável, se for caso disso. Os ajustamentos pelo risco *ex post* explícitos não devem, em circunstância alguma, dar origem a um aumento da remuneração variável atribuída inicialmente ou, nos casos em que tenham já sido aplicados mecanismos de redução («*malus*») ou de reversão («*clawback*»), a um aumento da remuneração variável reduzida.

15.7.2 Ajustamentos implícitos

276. As instituições devem utilizar instrumentos para a remuneração variável sempre que o preço reaja a alterações do desempenho ou do risco da instituição. A evolução do preço das ações ou de outros instrumentos não deve ser considerada como um substituto para ajustamentos pelo risco *ex post* explícitos.
277. Sempre que tiverem sido atribuídos instrumentos e, após os períodos de diferimento e de retenção, os membros do pessoal procedam à venda desses instrumentos ou o instrumento for pago em numerário no seu vencimento final, os membros do pessoal devem receber o montante devido. O montante pode ser superior ao montante atribuído inicialmente sempre que o preço de mercado ou o justo valor do instrumento tiver aumentado.

Título V – Instituições que beneficiam de intervenção do Estado

16. Apoio e remuneração estatal

278. Em conformidade com a secção 6 das presentes orientações, sempre que as instituições beneficiam de uma intervenção excecional do Estado, as autoridades competentes e as instituições devem estabelecer contactos regulares com vista à definição do conjunto da possível remuneração variável e à atribuição de remuneração variável para garantir a conformidade com os artigos 93.º e 141.º da Diretiva 2013/36/UE. Os pagamentos da remuneração variável não devem pôr em risco a conformidade com o plano de recuperação e saída da intervenção excecional do Estado.
279. 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 instituições, nos casos em que a ajuda estatal tiver sido aprovada pela Comissão e concedida no âmbito de quaisquer atos relacionados, deve ser refletida adequadamente na política de remuneração das instituições.
280. A remuneração variável dos membros do pessoal de uma instituição, incluindo os membros dos órgãos de administração, não deve prejudicar o reembolso ordenado e atempado da intervenção excecional do Estado nem a realização dos objetivos definidos no plano de reestruturação.
281. As instituições devem assegurar que a atribuição de um prémio global ou a aquisição do direito à remuneração variável e o respetivo pagamento não prejudica a constituição atempada da sua base de fundos próprios e a redução da sua dependência da intervenção excecional do Estado.
282. Sem prejuízo de quaisquer condições existentes impostas pelo Estado-Membro ou pela União no que respeita à remuneração, a autoridade competente relevante deve definir, para

as instituições às quais foi concedido um apoio excecional do Estado, a percentagem das receitas líquidas a que se refere o artigo 93.º, alínea a), da Diretiva 2013/36/UE que pode ser utilizada para a remuneração variável, determinar se esta é consistente com uma gestão dos riscos sã e com o crescimento a longo prazo e adotar medidas para reestruturar a remuneração, se for necessário.

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

- a. a autoridade competente relevante exige à instituição que não pague a remuneração variável aos membros do órgão de administração a partir da data em que foi recebida a intervenção excecional do Estado ou que aplique mecanismos de redução («*malus*») ou de reversão («*clawback*») à remuneração variável, tendo em conta potenciais falhas do órgão de administração;
- b. a autoridade competente relevante deve exigir à instituição que não atribua qualquer remuneração variável aos membros do órgão de administração enquanto o apoio excecional do Estado não tiver sido reembolsado ou até que o plano de reestruturação da instituição seja aplicado e cumprido. Essas medidas devem ser temporárias. O período de aplicação dos limites ou os critérios para a aplicação desses limites devem ser claramente registados e comunicados à instituição quando é prestado o apoio do Estado.

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

- a. se for caso disso, a limitação da remuneração variável dos membros do órgão de gestão a montantes até zero, de modo a que a remuneração variável não tenha um impacto considerável na recuperação da instituição;
- b. o alinhamento das medidas de desempenho utilizadas para determinar a remuneração variável com o progresso da recuperação da instituição e a contribuição dos colaboradores identificados, incluindo o órgão de administração, a este respeito;
- c. a aplicação de mecanismos de redução («*malus*») e de reversão («*clawback*») para os primeiros períodos de atribuição, consoante adequado, em particular para os membros do pessoal que contribuíram significativamente para a situação que levou a instituição a solicitar o auxílio do Estado;
- d. o aumento, até 100 %, da percentagem da remuneração variável que é diferida;
- e. o alinhamento dos períodos de contagem e de diferimento com os planos e a fase de recuperação ou de reestruturação.

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

Título VI – Divulgação de informações pelas instituições e transparência interna

17. Requisitos em matéria de divulgação de informações

286. Quando são divulgadas as informações exigidas no artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, as instituições devem seguir os princípios gerais incluídos na Parte VIII, Título I, desse regulamento e as orientações relacionadas da EBA sobre materialidade, propriedade e confidencialidade e sobre a frequência de divulgação nos termos dos artigos 432.º, n.º 1, 432.º, n.º 2 e 433.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013³³.

287. O artigo 432.º, n.ºs 1 e 2, do Regulamento (UE) n.º 575/2013 não prevê a possibilidade de omitir um elemento das informações exigidas no artigo 450.º do mesmo regulamento por razões de materialidade, propriedade ou confidencialidade. Os requisitos em matéria de divulgação de informações estabelecidos no artigo 450.º devem ser cumpridos, sem prejuízo dos requisitos da Diretiva 95/46/CE³⁴.

288. Sem prejuízo do artigo 96.º da Diretiva 2013/36/UE, as instituições devem disponibilizar as informações sobre a forma como cumprem os requisitos dos artigos 92.º, 93.º, 94.º e 95.º da mesma Diretiva, em conjunto com a divulgação das informações exigidas no artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, e devem assegurar que as informações publicadas são facilmente acessíveis.

289. As instituições devem assegurar que a divulgação de informações sobre a remuneração inclui referências cruzadas apropriadas para outras informações que possam ser pertinentes, de modo a obter uma perspetiva abrangente de todas as informações publicadas sobre a política e as práticas de remuneração.

290. Nos termos do artigo 6.º, n.º 3, e do artigo 13.º, n.º 1, do Regulamento (UE) n.º 575/2013, as informações devem ser divulgadas pelas instituições em base individual, exceto se estas forem uma instituição ou uma filial ou forem incluídas na consolidação, em conformidade com o disposto no artigo 18.º do mesmo regulamento, em base consolidada pela instituição consolidante e em base individual ou subconsolidada pelas filiais significativas das instituições-mãe da UE. Se a condição prevista no artigo 13.º, n.º 3, estiver preenchida, as entidades

³³ <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-final-guidelines-on-disclosure-requirements-for-the-eu-banking-sector>

³⁴ Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (JO L 281 de 23.11.1995, p. 31).

consolidadas por uma empresa-mãe estabelecida num país terceiro podem não ter que divulgar as informações exigidas no artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013.

291. A divulgação de informações deve ter em conta a dimensão da instituição e a natureza, o âmbito e a complexidade das suas atividades, em conformidade com a secção 4 das presentes orientações. As instituições de pequena dimensão e não complexas devem cumprir os requisitos de divulgação de informações através da prestação de informações de acordo com a sua organização interna e política de remuneração em vigor.
292. As informações que devem ser publicadas, nos termos do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013 e especificadas nas presentes orientações, devem ser fornecidas anualmente numa secção qualitativa e quantitativa, ilustrada por quadros e gráficos, se aplicável, para facilitar a compreensão dos utilizadores.

18. Política e práticas

Artigo 450.º, n.º 1: política de remuneração

293. As instituições devem divulgar e disponibilizar a todos os membros do órgão de administração informações pormenorizadas sobre as suas políticas e práticas de remuneração para os colaboradores identificados. As instituições devem divulgar adequadamente as informações externamente e tornar transparente internamente a abordagem, os princípios e os objetivos dos incentivos remuneratórios. As instituições devem ainda fornecer informações gerais suficientes sobre as características básicas das suas políticas e práticas globais de remuneração.
294. Se for caso disso, as instituições devem divulgar informações sobre diferenças significativas da política de remuneração para diferentes categorias de colaboradores identificados e uma descrição do âmbito regional das políticas de remuneração da instituição e das diferenças relevantes entre regiões ou entre diferentes instituições no âmbito de aplicação da consolidação.
295. Se aplicável, as instituições devem incluir uma explicação da ligação entre a política de remuneração a nível do grupo e as políticas de remuneração aplicadas a nível da instituição-mãe e a nível da filial e da sucursal (UE e países terceiros), indicando, se aplicável, as diferenças entre as políticas de remuneração aplicáveis a nível do grupo, da instituição-mãe e da filial. Estas divulgações de informações devem incluir, por exemplo, as diferenças relativas ao rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração, à taxa de desconto notional, aos planos de remuneração, aos veículos disponíveis ou aos instrumentos de remuneração que possam ser atribuídos, e os motivos para essas diferenças, bem como o seu impacto na determinação dos prémios globais para diferentes áreas de negócio.
296. As instituições devem descrever as alterações significativas na política de remuneração, incluindo a data em que entraram em vigor, o impacto na composição das componentes da

remuneração variável e fixa e o processo de governação utilizado para determinar a política de remuneração.

Artigo 450.º, n.º 1: identificação dos membros do pessoal

297. As instituições devem divulgar informações sobre a forma como aplicaram os requisitos relativos às políticas de remuneração e à remuneração variável, incluindo os requisitos estabelecidos no Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão.

298. As instituições devem divulgar informações sobre o número de colaboradores identificados discriminados por área de negócio, o número de membros da direção de topo e o número de outros colaboradores identificados, e incluir uma explicação sobre alterações significativas a esses números.

Artigo 450.º, n.º 1, alínea a): informações relativas ao processo de tomada de decisão utilizado na definição da política de remuneração

299. As instituições devem definir claramente o procedimento de governação relativo à elaboração da política de remuneração, tendo em conta as especificações do Título I das presentes orientações e as informações sobre os órgãos que tiveram um papel importante na elaboração da política de remuneração, nomeadamente a sua composição e o seu mandato, tais como o comité de remuneração, o comité de risco e as funções de controlo independentes.

300. Devem ainda ser divulgadas informações sobre o papel de consultores externos e de todos os outros intervenientes relevantes, incluindo os acionistas, envolvidos na definição ou na revisão periódica da política de remuneração ou cujo parecer tenha sido solicitado.

Artigo 450.º, n.º 1, alínea b): informações sobre a relação entre a remuneração e o desempenho

301. As informações que as instituições devem divulgar sobre a forma como a remuneração e o desempenho estão relacionados devem incluir:

- a. os principais objetivos de desempenho;
- b. o âmbito dos membros do pessoal para os quais a política de remuneração prevê uma remuneração variável;
- c. a forma como a remuneração reage a variações no desempenho da instituição.

Artigo 450.º, n.º 1, alínea c): características estruturais mais importantes do sistema de remuneração

302. As informações que as instituições devem divulgar sobre a conceção e a estrutura do seu sistema de remuneração devem incluir:

- a. os principais objetivos e características da política e dos processos de remuneração e de que modo essa política promove uma gestão de riscos sã e eficaz;
- b. uma descrição dos principais indicadores de risco e de desempenho quantitativos e qualitativos utilizados para avaliar o desempenho da instituição, da unidade de negócio e das pessoas, e a forma como os diferentes indicadores são combinados e como os riscos atuais e futuros são tidos em conta;
- c. informações sobre os critérios utilizados para aplicar o ajustamento pelo risco *ex ante* e *ex post*;
- d. uma descrição das diferentes formas de pagamento da remuneração fixa e variável, as respetivas formas (ou seja, numerário, ações, outros instrumentos de capital, planos de incentivos a curto e longo prazo) e montantes, bem como a fundamentação para a utilização destas formas diferentes e para a sua atribuição a categorias diferentes de colaboradores identificados, em especial, aos membros executivos do órgão de administração e aos membros do pessoal em funções de controlo;
- e. a forma como os membros do pessoal em funções de controlo são remunerados, independentemente das unidades de negócio que controlam;
- f. a categorização das diferentes componentes da remuneração como variável ou fixa, bem como a fundamentação para esta classificação, no caso dos elementos da remuneração fixa;
- g. o mecanismo utilizado para ajustar a remuneração, de modo a ter em conta o desempenho a longo prazo, nomeadamente:
 - i. os parâmetros utilizados para decidir a duração do período de diferimento e o rácio da remuneração diferida e não diferida, o programa de aquisição do direito à remuneração e os períodos de retenção para as diferentes categorias dos colaboradores identificados, incluindo os rácios aplicados e os períodos de diferimento e de retenção, em separado para os diferentes instrumentos atribuídos;
 - ii. o quadro para a aplicação dos ajustamentos pelo desempenho *ex ante* e *ex post*, incluindo a aplicação dos mecanismos de redução (“*malus*”) e de reversão (“*clawback*”);

- iii. os requisitos em matéria de participações que possam ser impostos aos colaboradores identificados;
- h. a forma como a proporcionalidade é tida em conta no sistema de remuneração e uma fundamentação que descreva o modo como as políticas de remuneração são coerentes com, e promovem, uma gestão de riscos sã e eficaz;
- i. as políticas e os critérios aplicados na atribuição de remuneração variável garantida e nas indemnizações por cessação de funções.

Artigo 450.º, n.º 1, alínea d): os rácios entre remunerações fixas e variáveis estabelecidos nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea g), da Diretiva 2013/36/UE

303. As instituições devem divulgar, sob a forma de uma tabela, os diferentes rácios entre as componentes variável e fixa da remuneração total implementada a nível consolidado, em separado para o órgão de administração e, se for caso disso, por área de negócio, funções empresariais e funções de controlo interno, com, pelo menos, uma discriminação entre os membros da direção de topo e outros colaboradores identificados, entidades e localizações geográficas, tendo em conta as áreas de negócio definidas nas Orientações da EBA relativas ao exercício de avaliação das remunerações.

304. Quando for adotada a decisão de aplicar um rácio superior a 100 % entre as componentes variável e fixa da remuneração total, até 200 %, as instituições devem divulgar:

- a. a percentagem de direitos de voto representados e de direitos de voto dos acionistas a favor do aumento do rácio ou, dependendo do direito das sociedades aplicável, o número e a percentagem de pessoas a favor do aumento do rácio em vez dos direitos de voto, em que cada pessoa representa um voto;
- b. os rácios aprovados, incluindo, sempre que os rácios diferirem entre as áreas de negócio, o respetivo rácio para cada área de negócio;
- c. a data da decisão.

305. Além das informações sobre os rácios, as instituições devem divulgar, se aplicável, as seguintes informações sobre a aplicação da taxa de desconto, discriminadas por país:

- a. os limites para a utilização da taxa de desconto (obedecendo a sua aplicação a um máximo de 25 % da remuneração variável total ou a uma percentagem máxima mais baixa estabelecida pelo Estado-Membro); e
- b. o número de colaboradores identificados a cuja remuneração variável foi aplicada a taxa de desconto.

Artigo 450.º, n.º 1, alínea e): informações sobre os critérios de desempenho nos quais se baseiam os direitos a ações, opções ou as componentes variáveis da remuneração

306. As instituições devem divulgar informações sobre os indicadores de desempenho específicos utilizados para determinar as componentes variáveis da remuneração e os critérios utilizados para determinar o equilíbrio entre tipos diferentes de instrumentos atribuídos, incluindo ações ou outros títulos representativos do capital social, instrumentos indexados a ações, instrumentos equivalentes de tipo não pecuniário, opções e outros instrumentos, nos termos do Regulamento Delegado (UE) n.º 527/2014 da Comissão.

Artigo 450.º, n.º 1, alínea f): os principais parâmetros e fundamentos dos sistemas de prémios anuais e dos outros benefícios não pecuniários

307. As informações que as instituições devem divulgar sobre os principais parâmetros e fundamentos dos sistemas de prémios anuais e dos outros benefícios não pecuniários devem incluir os planos de incentivos a longo prazo e os dados de qualquer elemento da remuneração que seja considerado como uma prática não frequente de remuneração, incluindo, por exemplo, a utilização de uma função ou de um cargo com base em subsídios e benefícios não salariais discricionários, bem como as condições em que tais subsídios ou benefícios podem ser recebidos ou ter o seu valor alterado.

18.1 Dados quantitativos agregados

308. Quando fornecem as informações quantitativas sobre a remuneração exigidas nos termos do artigo 450.º, n.º 1, alíneas g) e h), e n.º 2, do Regulamento Delegado (UE) n.º 575/2013 da Comissão, por área de negócio, as instituições devem comunicar as informações separadamente para cada uma das principais áreas de negócio, incluindo a banca de investimento, a banca de retalho e a gestão de ativos, e agregadas para i) todas as outras áreas de negócio, ii) o órgão de administração nas suas funções executivas e de fiscalização, iii) as funções de controlo interno e iv) as funções empresariais.

309. As informações acima indicadas devem ser discriminadas pela direção de topo e pelos outros colaboradores identificados.

310. As instituições devem também divulgar os dados agregados sobre o número total de membros do pessoal e a sua remuneração total, discriminados pelas componentes variável e fixa da remuneração.

311. As instituições significativas devem divulgar as informações quantitativas exigidas nos termos do artigo 450.º, n.º 1, alínea h), do Regulamento Delegado (UE) n.º 575/2013 da Comissão a nível dos membros do órgão de administração e comunicar os dados agregados separadamente para os membros do órgão de administração na sua função executiva e para os membros do órgão de administração na sua função de fiscalização.

312. Quando divulgam as informações quantitativas exigidas nos termos do artigo 450.º, n.º 1, alíneas g), h) e i), do Regulamento Delegado (UE) n.º 575/2013 da Comissão, as instituições devem ter em conta as informações recolhidas pelas autoridades competentes ao abrigo das Orientações da EBA relativas ao exercício de avaliação das remunerações³⁵. Nos termos do artigo 450.º, n.º 1, alínea h), subalínea iii), do Regulamento Delegado (UE) n.º 575/2013 da Comissão, as instituições devem divulgar os montantes de remuneração diferida por pagar, repartidos entre direitos adquiridos e não adquiridos no exercício financeiro anterior. Quando divulgam informações sobre o montante das indemnizações por cessação de funções concedidas nos termos do artigo 450.º, n.º 1, alínea h), subalínea vi), do Regulamento Delegado (UE) n.º 575/2013 da Comissão, as instituições devem divulgar separadamente o montante concedido e já pago durante o exercício financeiro e o montante diferido, bem como a forma como as indemnizações por cessação de funções foram tidas em conta no cálculo do rácio entre a remuneração variável e a remuneração fixa.

18.2 Transparência interna

313. A política de remuneração de uma instituição deve ser divulgada internamente a todos os membros do pessoal, que devem ter acesso a essa política em qualquer altura. Além disso, as instituições devem assegurar que as informações relativas à política de remuneração que é divulgada estão disponíveis internamente. Os aspetos quantitativos confidenciais relativos à remuneração de cada membro do pessoal não devem estar sujeitos a divulgação interna.

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

Título VII - Requisitos aplicáveis às autoridades competentes

19. Políticas de remuneração

315. As autoridades competentes devem assegurar, tendo em conta as presentes orientações, as orientações da EBA relativas à taxa de desconto nocional aplicável à remuneração variável e as orientações da EBA relativas ao processo de revisão e avaliação pelo supervisor, que as instituições cumprem os requisitos em matéria de políticas de remuneração estabelecidos na Diretiva 2013/36/UE, no Regulamento Delegado (UE) n.º 575/2013, no Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão e no Regulamento Delegado (UE) n.º 527/2014 da Comissão, nomeadamente que dispõem de políticas de remuneração adequadas para todos os membros do pessoal e para os colaboradores identificados. As autoridades competentes devem aplicar

³⁵ Publicado no sítio Web da EBA em: <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>

uma abordagem baseada nos riscos quando supervisionam as políticas de remuneração das instituições.

316. Sem prejuízo de outras medidas e sanções disciplinares e de supervisão, as autoridades competentes devem exigir às instituições a adoção de medidas adequadas para corrigir quaisquer deficiências identificadas. Sempre que as instituições não cumprirem esta exigência, devem ser adotadas medidas de supervisão apropriadas.
317. As autoridades competentes devem assegurar que as instituições alinham as suas políticas e práticas de remuneração com a estratégia empresarial e os interesses a longo prazo da instituição, tendo em conta a sua estratégia empresarial e de risco, a sua cultura e valores empresariais e o seu perfil de risco.
318. As autoridades competentes devem assegurar que as políticas, as práticas e os processos de remuneração são adequados e devem verificar, além das revisões impostas pelas orientações da EBA relativas ao processo de revisão e avaliação pelo supervisor, em especial:
- a. os mecanismos de governação e os processos de conceção e controlo da política de remuneração;
 - b. se está assegurado um intercâmbio de informações adequado entre os órgãos e as funções internas, nomeadamente a nível do grupo, envolvidos na conceção, na execução e no controlo da política de remuneração;
 - c. o processo desenvolvido para a revisão anual das políticas e práticas de remuneração e os seus principais resultados;
 - d. se é criado, quando necessário, um comité de remuneração dotado de poderes e recursos suficientes para exercer as suas funções;
 - e. o impacto da política e das práticas de remuneração no exercício das atividades, nomeadamente no aconselhamento e na venda de produtos a diferentes clientes do grupo;
 - f. se as políticas de remuneração são tidas em conta no processo de autoavaliação da adequação do capital interno e no planeamento da sua liquidez e vice versa.
319. Como parte das revisões acima mencionadas, as autoridades competentes devem, nomeadamente, mas não só:
- a. utilizar as atas da deliberação da função de fiscalização sobre as políticas de remuneração, em particular, no que respeita aos resultados da fiscalização da conceção dos sistemas de remuneração da instituição e dos processos e tarefas conduzidos pelo comité de remuneração;

- b. utilizar as atas do comité de remuneração e de outros comités, incluindo o comité de risco, envolvidos na supervisão da conceção e do funcionamento dos sistemas de remuneração;
- c. realizar reuniões com membros do órgão de administração da instituição e com outras funções relevantes.

320. As autoridades competentes devem assegurar que as instituições supervisionadas em base consolidada e subconsolidada implementaram uma política de remuneração a nível do grupo, incluindo as filiais que não estão sujeitas às disposições da Diretiva 2013/36/UE, que é coerente no grupo, nomeadamente para efeitos da determinação de colaboradores identificados.

321. As autoridades competentes devem assegurar que o processo de identificação das instituições inclui os critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos no Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão e que estes são corretamente aplicados a nível individual, subconsolidado e consolidado, incluindo nas filiais que não estão sujeitas às disposições da Diretiva 2013/36/UE, e que as notificações e os pedidos de aprovação prévia são processados de acordo com as presentes orientações. 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 ter um impacto significativo no perfil de risco da instituição foram identificados e se as exclusões de membros do pessoal da categoria de colaboradores identificados, sempre que os membros do pessoal forem identificados apenas com base em critérios quantitativos, nos termos do artigo 4.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, são bem fundamentadas e se os respetivos processos previstos nas presentes orientações e no referido regulamento delegado, incluindo as notificações e os pedidos de aprovação prévia obrigatórios, foram seguidos.

20. Formas específicas de remuneração

322. No que respeita às formas específicas de remuneração, nos termos da secção 8 das presentes orientações, as autoridades competentes devem, sem prejuízo da secção 20:

- a. rever as disposições relativas à remuneração variável garantida (montante, duração, condições, etc.);
- b. verificar se a instituição dispõe de um quadro para determinar e aprovar as indemnizações por cessação de funções;
- c. avaliar se os objetivos para os membros do pessoal com funções de controlo são específicos da função;
- d. rever a remuneração dos membros das funções executiva e de fiscalização do órgão de administração.

21. Remuneração variável

323. As autoridades competentes devem verificar:

- a. o desempenho, a avaliação dos riscos, o processo de ajustamento e a adequação do horizonte temporal;
- b. a combinação adequada dos critérios qualitativos e quantitativos utilizados para avaliar o desempenho e os riscos e determinar se:
 - i. os critérios estão alinhados com os objetivos da instituição;
 - ii. os critérios são realistas quando comparados com os objetivos das pessoas, das unidades de negócio e da instituição;
 - iii. os critérios individuais são apropriados para avaliar o desempenho das pessoas;
- c. se as funções de controlo interno, em especial, a função executiva de riscos, são adequadamente envolvidas na determinação de ajustamentos pelo risco *ex ante*;
- d. a adequação das abordagens descendentes e ascendentes utilizadas para calcular os prémios globais;
- e. se a instituição cumpre a limitação do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total e a limitação do seu prémio global, de acordo com os limites fixados no artigo 141.º da Diretiva 2013/36/UE;
- f. o horizonte temporal dos regimes de diferimento e de retenção aplicáveis e a forma como este se relaciona com o ciclo económico de uma instituição;
- g. a combinação de ações ou outros títulos representativos do capital social ou instrumentos indexados a ações e instrumentos equivalentes de tipo não pecuniário que a instituição utiliza para cumprir o limiar de 50 % referido no artigo 94.º, n.º 1, alínea I), da Diretiva 2013/36/UE, de modo a refletir os interesses da instituição a longo prazo.
- h. se os ajustamentos pelo risco *ex post* são baseados na avaliação do desempenho do membro do pessoal, da unidade de negócio e da instituição, e os critérios utilizados para avaliar o desempenho do membro do pessoal;
- i. se os mecanismos de redução («*malus*») e de reversão («*clawback*») foram corretamente aplicados à parte pecuniária e à parte de capitais próprios da remuneração variável diferida e não diferida e os critérios subjacentes a esses mecanismos;
- j. se a remuneração variável não é paga através de veículos ou métodos que visam ou podem conduzir ao não cumprimento dos requisitos em matéria de remuneração

aplicáveis aos colaboradores identificados ou, se for caso disso, a todos os membros do pessoal.

22. Divulgação de informações

324. As autoridades competentes devem rever as informações relativas às remunerações disponibilizadas ao público pelas instituições, nos termos do artigo 96.º da Diretiva 2013/36/UE, do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013 e das presentes orientações, e devem indicar quais as instituições que devem ser submetidas a uma revisão periódica das informações disponibilizadas.

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

23. Colégios de autoridades de supervisão

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

Anexo 1 – Mapa de requisitos em matéria de remunerações
Incluídos na Diretiva 2013/36/UE e
Regulamento (UE) n.º 575/2013 e respetivos âmbitos de
aplicação

Requisitos em matéria de remuneração: Artigos 74.º e 92.º a 96.º da DIRETIVA 2013/36/UE e artigo 450.º do REGULAMENTO (UE) N.º 575/2013	Todos os membros do pessoal (incluindo os colaboradores identificados a nível da instituição)	Obrigatório para os colaboradores identificados; as instituições devem considerar a aplicação dos requisitos a todos os membros do pessoal	Observações
Artigo 74.º	x		
Artigo 92.º	x		
Artigo 93.º	x		
Artigo 94.º, n.º 1, alínea a)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea b)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea c)	x		
Artigo 94.º, n.º 1, alínea d)	x		
Artigo 94.º, n.º 1, alínea e)	x		
Artigo 94.º, n.º 1, alínea f)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea g)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea g)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea g)		x	A aplicação da taxa de desconto não é obrigatória
Artigo 94.º, n.º 1, alínea h)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea i)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea j)	x		
Artigo 94.º, n.º 1, alínea k)	x		

Requisitos em matéria de remuneração: Artigos 74.º e 92.º a 96.º da DIRETIVA 2013/36/UE e artigo 450.º do REGULAMENTO (UE) N.º 575/2013	Todos os membros do pessoal (incluindo os colaboradores identificados a nível da instituição)	Obrigatório para os colaboradores identificados; as instituições devem considerar a aplicação dos requisitos a todos os membros do pessoal	Observações
Artigo 94.º, n.º 1, alínea l)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea m)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea n)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea o)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea p)		x	
Artigo 94.º, n.º 1, alínea q)		x	As disposições relativas à evasão aos requisitos devem ser aplicadas a todos os membros do pessoal no que respeita aos elementos que são aplicados a todos os membros do pessoal
Artigo 95.º	Obrigatório para as instituições significativas: Outras instituições devem considerar a criação desse comité		
Artigo 96.º	x		
Artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013 (CRR)	Colaboradores identificados e todos os membros do pessoal, conforme estabelecido nas presentes orientações		

Anexo 2 – Informações relativas à aprovação de rácios mais elevados

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