

EBA/GL/2022/07

30/06/2022

Orientações

relativas aos exercícios de aferição das práticas remuneratórias e das disparidades salariais entre homens e mulheres ao abrigo da Diretiva (UE) 2019/2034

Cumprimento e obrigações de notificação

Natureza das presentes orientações

1. O presente documento contém orientações emitidas nos termos do artigo 16.º do Regulamento (UE) n.º 1093/2010¹. Nos termos do artigo 16.º, n.º 3, do Regulamento (UE) n.º 1093/2010, as autoridades competentes e as instituições financeiras devem envidar todos os esforços para dar cumprimento às orientações.
2. As orientações refletem a posição da Autoridade Bancária Europeia (EBA) sobre o que constituem 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 orientações se aplicam, devem dar cumprimento às mesmas, incorporando-as de forma oportuna nas suas práticas de supervisão (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 financeiras.

Requisitos de comunicação

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 27.12.2022. Na ausência de qualquer notificação até à referida data, a EBA considerará que as autoridades competentes em causa não cumprem as orientações. As notificações devem ser efetuadas mediante o envio do modelo disponível no sítio Web da EBA com a referência «EBA/GL/2022/07». 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 n.º 2009/78/CE da Comissão (JO L 331, 15.12. 2010, p. 12).

Objeto, âmbito de aplicação e definições

Objeto

5. As presentes orientações especificam, para efeitos de supervisão das políticas de remuneração em conformidade com o artigo 34.º da Diretiva (UE) 2019/2034, as informações a fornecer pelas empresas de investimento selecionadas às autoridades competentes para aferir as tendências e práticas remuneratórias, incluindo as informações divulgadas em conformidade com o artigo 51.º, primeiro parágrafo, alíneas c) e d), do Regulamento (UE) n.º 2019/2033 («dados relativos às remunerações») e as informações a fornecer para efeitos de aferição das disparidades salariais entre homens e mulheres («dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres»).
6. As presentes orientações especificam a forma como as autoridades competentes recolherão junto das empresas de investimento os dados relativos às remunerações e às disparidades salariais entre homens e mulheres (coletivamente designados por «dados de referência») e como apresentarão os dados de referência à EBA.

Âmbito de aplicação

7. Sem prejuízo do disposto no n.º 8, os dados de aferição devem ser recolhidos e apresentados à EBA em base individual.
8. Nos casos em que se aplica o artigo 7.º do Regulamento (UE) 2019/2034, os dados relativos à remuneração só devem ser recolhidos e apresentados à EBA ao nível de consolidação nele previsto.

Destinatários

9. As presentes orientações têm por destinatários as autoridades competentes na aceção do artigo 4.º, n.º 2, alíneas i) e viii), do Regulamento (UE) n.º 1093/2010 e as instituições financeiras na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do Regulamento (UE) n.º 1093/2010 que sejam empresas de investimento na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 1, da Diretiva 2014/65/UE e estejam sujeitas aos artigos 25.º e 34.º da Diretiva (UE) 2019/2034 («empresas de investimento»).

Definições

10. Salvo especificação em contrário, os termos utilizados e definidos na Diretiva (UE) 2019/2034, no Regulamento (UE) 2019/2033 e nas Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração são ao abrigo da Diretiva (UE) 2019/2034 têm o mesmo significado nas presentes orientações.

Execução

Data de aplicação

11. As presentes orientações entram em vigor em 31 de dezembro de 2022.

Disposições transitórias

12. Os dados de aferição para o exercício financeiro que termina em 2022, excluindo os dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres, devem ser apresentados pelas empresas de investimento às autoridades competentes até 31 de agosto de 2023, e pelas autoridades competentes à EBA até 31 de outubro de 2023. O primeiro exercício de aferição no que diz respeito à disparidade salarial entre homens e mulheres deve dizer respeito ao exercício de 2023.

Orientações relativas aos exercícios de aferição das práticas remuneratórias e das disparidades salariais entre homens e mulheres ao abrigo da Diretiva (UE) 2019/2034

1. Âmbito das empresas de investimento sujeitas ao exercício de recolha de dados sobre remunerações

13. As autoridades competentes devem recolher e apresentar à EBA dados sobre as remunerações de, pelo menos, as três maiores empresas de investimento em termos de volume de ativos no seu Estado-Membro, assegurando, sempre que possível, uma cobertura de, pelo menos, 50 % do volume total de ativos de todas as empresas de investimento nesse Estado-Membro. Estes dados não devem incluir as empresas de investimento que sejam filiais de empresas de investimento relativamente às quais serão recolhidos dados em base consolidada.

2. Âmbito das empresas de investimento sujeitas ao exercício de recolha de dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres

14. As autoridades competentes devem recolher e apresentar à EBA dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres em base individual das empresas de investimento junto das quais essas autoridades competentes recolhem dados sobre remunerações, ou seja, as empresas de investimento responsáveis pela consolidação dos dados nos termos do artigo 7.º do Regulamento (UE) 2019/2033 ou as empresas de investimento individuais incluídas na amostra para efeitos de aferição das remunerações que estão sujeitas aos artigos 30.º e 32.º da Diretiva (UE) 2019/2034.
15. As autoridades competentes devem recolher, em base individual, dados sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres das empresas de investimento que tenham pelo menos 50 empregados, excluindo os membros do órgão de administração na sua função de fiscalização. Ao aplicarem o presente número, as autoridades competentes devem esforçar-se por recolher dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres de, pelo menos, cinco empresas de investimento às quais se apliquem o artigo 32.º, n.º 1, alíneas j) e l), e o artigo 32.º, n.º 3, terceiro parágrafo, da Diretiva (UE) 2019/2034, e de, pelo menos, cinco empresas de investimento às quais estas disposições não se apliquem em conformidade com a derrogação prevista no artigo 32.º, n.º 4, alínea a), da referida diretiva.

3. Apresentação de dados às autoridades competentes pelas empresas de investimento

16. A fim de permitir que as autoridades competentes recolham e apresentem à EBA dados relativos às remunerações em conformidade com as presentes orientações, as empresas de investimento referidas na Secção 1 devem, até 15 de junho de cada ano civil, apresentar às autoridades competentes:
- a. informações sobre a remuneração de todo o pessoal, conforme estabelecido no anexo I;
 - b. informações adicionais sobre a remuneração dos colaboradores identificados, conforme estabelecido nos anexos II e III; e
 - c. informações sobre derrogações, conforme especificado no anexo IV.
17. A fim de permitir que as autoridades competentes recolham e apresentem à EBA dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres em conformidade com as presentes orientações, as empresas de investimento referidas na secção 2 devem, até 15 de junho e de três em três anos, a partir de 2024 relativamente ao exercício de 2023, apresentar as informações previstas no anexo V às autoridades competentes em base individual.

4. Apresentação de dados de aferição à EBA por parte das autoridades competentes

4.1. Preparação da apresentação de dados à EBA por parte das autoridades competentes

18. Até 31 de março do ano civil seguinte àquele em relação ao qual devem ser recolhidos os dados, as autoridades competentes devem informar a EBA sobre a lista de empresas de investimento que devem ser incluídas:
- a. no exercício de aferição das remunerações; e
 - b. no exercício de aferição das disparidades salariais entre homens e mulheres.
19. As alterações à amostra de empresas de investimento devem ser evitadas tanto quanto possível, a fim de assegurar que a amostra se mantém estável e que quaisquer alterações às práticas das empresas de investimento podem ser identificadas. Para efeitos do n.º 18, as autoridades competentes devem informar a EBA de quaisquer alterações identificadas em comparação com a recolha de dados anterior, nomeadamente no que diz respeito aos nomes das empresas de investimento ou ao respetivo identificador de entidade jurídica. As autoridades competentes devem informar atempadamente as empresas de investimento selecionadas para participar nas recolhas de dados.
20. As autoridades competentes devem, na sequência de uma comunicação da EBA, retirar da lista para aferição das remunerações as empresas de investimento que sejam filiais de empresas-mãe

da União estabelecidas noutro Estado-Membro e relativamente às quais os dados relevantes serão apresentados à EBA por outra autoridade competente a um nível de consolidação mais elevado.

4.2. Apresentação de dados à EBA

21. As autoridades competentes devem apresentar os dados de aferição após terem assegurado a exaustividade, exatidão e plausibilidade das informações em conformidade com as presentes orientações e com quaisquer outras especificações técnicas fornecidas pela EBA, do seguinte modo:
 - a. dados relativos à remuneração, até 31 de julho de cada ano;
 - b. dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres, até 31 de julho de três em três anos, com início em 2024 relativamente ao exercício de 2023.

5. Especificações gerais para a comunicação dos dados de aferição

22. Ao apresentarem dados de aferição em conformidade com as secções 3 e 4, as empresas de investimento e as autoridades competentes devem aplicar as especificações gerais e de qualidade dos dados estabelecidas na presente secção e na secção 9 e as especificações adicionais estabelecidas nas secções 6, 7 e 8.
23. Os dados de aferição devem ser apresentados utilizando os dados contabilísticos do final do exercício em euros. Sempre que as remunerações forem divulgadas numa moeda diferente do euro, a taxa de câmbio utilizada pela Comissão Europeia para o programa financeiro e o orçamento de dezembro do ano em reporte deve ser utilizada na conversão dos valores consolidados a reportar².
24. Os montantes devem ser reportados como montantes totais em EUR, ou seja, não devem ser arredondados (por exemplo, 1 234 567 EUR em vez de 1,2 milhões de EUR).
25. Os dados de aferição referentes ao ano civil em que o exercício terminou devem ser apresentados no ano civil seguinte. Por exemplo, para o exercício de aferição relativo ao exercício financeiro que termina em qualquer data do ano de «20aa», os dados serão apresentados no ano de «20aa+1». Os montantes afetos às componentes fixa e variável da remuneração devem sê-lo em conformidade com a secção 7 das Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE.

6. Especificações adicionais para os dados relativos à remuneração

26. O número de colaboradores deve ser apresentado tal como determinado no final do exercício (ou seja, o pessoal que saiu durante o exercício não deve ser contabilizado, enquanto o pessoal que foi recrutado durante o exercício deve ser contabilizado, tendo em conta as respetivas disposições contratuais em matéria de tempo de trabalho).

² A EBA disponibiliza uma ligação para as informações no seu sítio Web, juntamente com as presentes orientações; a taxa de câmbio também pode ser consultada em http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm..

- a. Se o número de colaboradores tiver de ser apresentado em termos de número de efetivos, o número de pessoas singulares deverá ser inscrito, independentemente do número de horas de trabalho em que o seu contrato se baseia ou das alterações ao número de colaboradores durante o ano, tendo em conta os montantes totais de remuneração atribuídos para o ano.
 - b. Quando for necessário apresentar o número de colaboradores em termos de equivalentes a tempo inteiro, esse número deve basear-se na percentagem de tempo que um colaborador individual está a trabalhar em comparação com um contrato a tempo inteiro (por ex., o valor 0,5 diria respeito a um colaborador que trabalha metade do tempo de um contrato a tempo inteiro).
27. Para efeitos dos anexos II e III, os colaboradores identificados são o pessoal especificado na alínea a), caso as empresas de investimento apresentem dados em base individual, e na alínea b), caso as empresas de investimento apresentem dados em base consolidada nos termos do artigo 7.º do Regulamento (UE) 2019/2033, sendo a comunicação relativa aos membros do órgão de administração das filiais efetuada no âmbito das áreas de atividade e não no âmbito da sua função «de gestão».
 - a. Os colaboradores identificados devem ser entendidos como os membros do pessoal que têm um impacto significativo no perfil de risco da empresa de investimento ou nos ativos que esta gere em base individual.
 - b. Por «colaboradores identificados», entende-se o conjunto de:
 - i. colaboradores identificados em empresas de investimento abrangidas pelo perímetro de consolidação prudencial e que estejam elas próprias sujeitas às disposições em matéria de remuneração previstas nos artigos 30.º e 32.º da Diretiva (UE) 2019/2034, independentemente de os colaboradores serem identificados em base individual ou consolidada, e
 - ii. colaboradores identificados de outras entidades às quais se aplicam os artigos 30.º e 32.º da Diretiva (UE) 2019/2034 apenas em base consolidada, no que diz respeito aos membros do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da empresa de investimento ou nos ativos que esta gere em base consolidada.
28. Salvo disposição em contrário nos anexos das presentes orientações, as informações sobre as remunerações atribuídas a título do exercício financeiro devem incluir as componentes fixa e variável da remuneração bruta atribuída a título desse exercício, ou seja, o exercício financeiro anterior ao ano de apresentação das informações.

29. Os montantes afetos às componentes fixa e variável da remuneração devem sê-lo em conformidade com a secção 7 das Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva (UE) 2019/2034.³
30. As remunerações não pecuniárias tributáveis devem ser incluídas com o seu equivalente pecuniário na linha «outras formas».
31. Apenas os montantes variáveis da remuneração atribuídos para o exercício financeiro apresentado que tenham sido diferidos devem ser incluídos na rubrica «do qual: diferida» no anexo II. A remuneração variável diferida relativa a períodos anteriores deve ser apresentada no âmbito das informações adicionais constantes do anexo II.
32. As indemnizações por cessação de funções, a remuneração variável garantida e as prestações discricionárias de pensão devem ser incluídas no montante da remuneração variável total constante do anexo II e na subcategoria adequada. Os montantes devem também ser acrescentados às linhas específicas da secção relativa às informações adicionais no anexo II.
33. No caso de um colaborador identificado sair da empresa de investimento antes do final do exercício financeiro, deve ser apresentada a remuneração que lhe foi atribuída durante o exercício financeiro, incluindo as indemnizações por cessação de funções e todas as outras formas de remuneração, não devendo tal colaborador ser incluído na contabilização do número de colaboradores identificados caso o respetivo contrato tenha terminado antes do final do exercício financeiro. Os colaboradores identificados recrutados pela empresa de investimento durante o exercício devem ser incluídos no número de colaboradores identificados, tendo em conta as suas disposições contratuais em matéria de tempo de trabalho (por exemplo, os trabalhadores a tempo inteiro recrutados durante o exercício financeiro serão sempre contabilizados com «1» no final do exercício) e todas as remunerações atribuídas a esses colaboradores identificados durante o exercício devem ser apresentadas.
34. Para efeitos dos quadros do anexo I e do anexo III, o pessoal deve ser classificado na função ou área de atividade em que exerce a parte predominante das suas atividades. O montante total da remuneração atribuída ao colaborador no âmbito do grupo ou da empresa de investimento deve ser reportado de acordo com tal função ou área de atividade.
35. Relativamente à afetação de pessoal às áreas de atividade e às categorias de pessoal, as empresas de investimento devem ter em conta a sua organização interna e o seguinte:
 - a. A «função de fiscalização do órgão de administração» deve abranger os membros do órgão de administração ao mais alto nível de consolidação agindo no exercício da sua função de fiscalizar e monitorizar o processo de tomada de decisões de gestão. As empresas de investimento devem alocar os membros dos órgãos de administração das filiais constantes do anexo II à categoria «outro pessoal identificado» e, dos anexos I e III, às respetivas áreas de atividade.

³ As orientações são publicadas em: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>

- b. A «função de gestão do órgão de administração» deve abranger os membros do órgão de administração ao mais alto nível de consolidação que são responsáveis pelas suas funções de gestão (ou seja, administradores com cargos executivos). As empresas de investimento devem alocar os membros dos órgãos de administração das filiais constantes do anexo II à categoria «outros membros da direção de topo» e, dos anexos I e III, às respetivas áreas de atividade.
 - c. Por «outros membros da direção de topo», entende-se o pessoal definido no artigo 3.º, n.º 1, ponto 27, da Diretiva (UE) 2019/2034, que não os membros do órgão de administração ao mais alto nível de consolidação.
 - d. O pessoal que não se enquadre na categoria «outros membros da direção de topo» nem seja membro do órgão de administração deve ser incluído na rubrica «outro pessoal identificado».
 - e. A rubrica «negociação por conta própria, tomada firme e colocação de instrumentos» deve incluir os serviços e atividades previstos no anexo I, secção A, pontos 3), 6) e 7), da Diretiva 2014/65/UE⁴.
 - f. A rubrica «consultoria para investimento e execução de ordens» deve incluir os serviços e atividades previstos no anexo I, secção A, pontos 1), 2) e 5), da Diretiva 2014/65/UE.
 - g. A «gestão de carteiras» deve incluir os serviços e atividades previstos no anexo I, secção A, ponto 4), da Diretiva 2014/65/UE e o pessoal que gere ativos em filiais que sejam organismos de investimento coletivo em valores mobiliários (OICVM) ou sociedades gestoras de fundos de investimento alternativos (GFIA) sujeitos à aplicação dos artigos 30.º e 32.º da Diretiva (UE) 2019/2034 em base consolidada.
 - h. A rubrica «exploração de OTF» deve incluir os serviços e atividades previstos no anexo I, secção A, pontos 8) e 9), da Diretiva 2014/65/UE.
 - i. As «funções de controlo independentes» devem incluir apenas os colaboradores em atividade no domínio da gestão independente dos riscos, funções de verificação do cumprimento e de auditoria interna, conforme descrito nas Orientações da EBA sobre governo interno.⁵
 - j. A coluna «todos os outros» deve incluir o pessoal não incluído nas alíneas a) a i).
36. A remuneração variável atribuída com base em períodos de acumulação plurianuais que não sejam renováveis anualmente, ou seja, em que as empresas de investimento não iniciem um novo período plurianual todos os anos, deve ser totalmente afetada, para efeitos do anexo II, à remuneração variável do exercício financeiro em que foi atribuída, sem ter em conta o momento em que a remuneração variável é efetivamente paga ou a duração do período de desempenho. O

⁴ Diretiva 2014/65/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa aos mercados de instrumentos financeiros e que altera a Diretiva 2002/92/CE e a Diretiva 2011/61/UE

⁵ Orientações da EBA sobre governo interno ao abrigo da Diretiva (UE) 2019/2024, secção 15

montante dessa remuneração variável deve também ser incluído nas informações adicionais constantes do anexo II.

37. As empresas de investimento não abrangidas pelo artigo 32.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva (UE) 2019/2034 devem apresentar no anexo II a remuneração fixa e variável dos colaboradores identificados aos quais é aplicável a derrogação prevista no artigo 32.º, n.º 4, alínea b), da referida diretiva.

7. Especificações adicionais para a apresentação de informações sobre derrogações no anexo IV

38. As empresas de investimento devem especificar no anexo IV se são elegíveis para aplicar as derrogações previstas no artigo 32.º, n.º 4, da Diretiva (UE) 2019/2034 no que respeita ao requisito de pagar uma parte da remuneração variável em instrumentos e ao abrigo de acordos de diferimento, e fornecer as informações solicitadas relativamente aos colaboradores identificados a quem se aplicam as derrogações.
39. As derrogações ao abrigo do artigo 32.º, n.º 4, da Diretiva 2013/36/UE devem ser consideradas como aplicadas quando a empresa de investimento que é objeto da derrogação decide não aplicar os requisitos mínimos relativos à parte a diferir ou a pagar em instrumentos ao abrigo do artigo 32.º, n.º 1, da referida diretiva (por exemplo, continua a ser aplicada uma derrogação se 30 % da remuneração variável de um diretor executivo for diferida, ou se for diferida apenas por três anos, caso os requisitos mínimos de 40 % de diferimento por pelo menos quatro anos não tenham sido cumpridos).

8. Especificações adicionais para a apresentação das disparidades salariais entre homens e mulheres no anexo V

40. As empresas de investimento que participam no exercício de aferição das disparidades salariais entre homens e mulheres devem calcular tais disparidades em base individual, tendo em conta todo o seu pessoal, incluindo o pessoal que trabalha em filiais no mesmo Estado-Membro, que exerce predominantemente atividades no Estado-Membro em que a empresa de investimento está estabelecida. Os colaboradores predominantemente afetos a filiais noutro Estado-Membro ou num país terceiro não devem ser tidos em conta.
41. As empresas de investimento devem estabelecer uma lista de todo o pessoal e determinar que pessoal deverá ser incluído no cálculo das disparidades salariais entre homens e mulheres, de acordo com os seguintes critérios:
- a. As disparidades salariais entre homens e mulheres devem ser calculadas relativamente aos colaboradores que se encontrem empregados no final do exercício financeiro, ou seja, os colaboradores que tenham deixado a empresa de investimento durante o exercício não são considerados no cálculo do mesmo.
 - b. Os colaboradores que recebam uma remuneração anual inferior à sua remuneração anual total normal por, no final do exercício, se encontrarem em qualquer forma de licença

parental, de baixa prolongada por doença ou de licença especial de longa duração devem ser excluídos do exercício; as licenças de longa duração devem ser entendidas como licenças de, pelo menos, um período consecutivo de três meses.

- c. Os colaboradores recrutados nos três últimos meses do exercício não devem ser tidos em conta no exercício.
 - d. Os membros do órgão de administração na sua função de gestão devem ser tratados como colaboradores e colaboradores identificados.
 - e. Os membros do órgão de administração na sua função de fiscalização não devem ser incluídos no cálculo, a menos que sejam representantes dos trabalhadores.
 - f. Os membros do órgão de administração na sua função de fiscalização que sejam representantes dos trabalhadores devem ser tidos em conta no cálculo como colaboradores, devendo ser tidos em conta no cálculo para os colaboradores identificados apenas se forem colaboradores identificados com base na função que têm como membro do pessoal.
42. As disparidades salariais entre homens e mulheres referem-se à diferença entre a remuneração média dos homens e das mulheres, expressa em percentagem da remuneração média dos homens. As empresas de investimento devem utilizar a remuneração bruta anual do pessoal calculada numa base equivalente a tempo inteiro. Em conformidade com as Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs, para calcularem as disparidades salariais entre homens e mulheres, as empresas de investimento devem ter em conta a remuneração total atribuída e também, na base do melhor valor, as disposições relativas ao tempo de trabalho, aos períodos de férias anuais e a outros benefícios financeiros e não financeiros, tendo em conta o disposto no número seguinte.
43. Para cada colaborador que deva ser incluído no cálculo das disparidades salariais entre homens e mulheres nos termos do n.º 40, as empresas de investimento devem estabelecer a sua remuneração anual bruta total a partir da soma da sua remuneração fixa e variável, tendo em conta o seguinte:
- a. Os benefícios não monetários (por exemplo, viatura de empresa, empréstimos sem juros, creche gratuita da empresa, etc.) devem ser tidos em conta no seu equivalente monetário tributado.
 - b. Os pagamentos regulares para o sistema de pensões e para o seguro de saúde de todo o pessoal não devem ser considerados. Devem ser considerados os benefícios discricionários de pensão.
 - c. Deve ser contabilizada a totalidade da remuneração variável atribuída em todos os períodos de desempenho que terminaram durante o exercício em que se baseia o cálculo, mesmo que digam respeito a períodos de desempenho superiores a um ano.

- d. A remuneração variável garantida (prémio de assinatura) e as indemnizações por cessação de funções (por exemplo, quando o contrato do colaborador ainda não tenha terminado no final do exercício) não devem ser tidas em conta no cálculo.
 - e. No que diz respeito ao pessoal que tenha trabalhado a tempo parcial, incluindo durante partes do exercício, ou que não tenha estado empregado durante todo o exercício ou que tenha beneficiado de outras formas de licença durante partes do exercício (por exemplo, licença sem vencimento ou parental), o montante anual total da remuneração variável e fixa deve ser estabelecido com base no melhor valor que o pessoal teria recebido se tivesse sido pago durante todo o exercício a tempo inteiro. As empresas de investimento podem calcular os montantes extrapolando a remuneração, por exemplo atribuída por trabalho a tempo parcial, para a remuneração bruta anual total numa base anual a tempo inteiro (por exemplo, a remuneração do pessoal que trabalha com um contrato a tempo parcial de 50 % seria multiplicada por um fator de 2 para se chegar à remuneração anual a tempo inteiro).
44. As empresas de investimento devem calcular as disparidades salariais entre homens e mulheres para todo o pessoal (incluindo os colaboradores identificados, em base individual) e separadamente para os colaboradores identificados. As empresas de investimento devem, em conformidade com o direito nacional e o RGPD, envidar todos os esforços razoáveis para determinar o género dos seus colaboradores. As empresas de investimento podem omitir os membros do pessoal cujo género não possa ser determinado.
45. As empresas de investimento com 250 ou mais colaboradores devem calcular as disparidades salariais entre homens e mulheres para cada quartil da sua remuneração total e para o total da mesma. As empresas de investimento com menos de 250 colaboradores só devem apresentar os dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres com base nos valores totais para todo o pessoal. As empresas de investimento com 250 ou mais colaboradores devem calcular as disparidades salariais entre homens e mulheres para cada quartil da sua remuneração total e para o total da mesma. As empresas de investimento com menos de 250 colaboradores identificados só devem apresentar os dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres com base nos valores totais para os colaboradores identificados.
46. As empresas de investimento devem calcular as disparidades salariais entre homens e mulheres em termos de representação de cada sexo em percentagem do pessoal masculino e feminino, com base no número de todos os colaboradores e de todos os colaboradores identificados, respetivamente – se aplicável nos termos do ponto 45, por quartil –, pelo que as percentagens da representação conjunta de homens e mulheres devem resultar, quando aplicável, em 100,00 % para cada quartil calculado e para os valores totais de todos os colaboradores e dos colaboradores identificados.
47. As disparidades salariais entre homens e mulheres com base na remuneração bruta devem expressar a diferença entre os níveis de remuneração dos colaboradores masculinos e femininos, como:

- a. diferença entre a remuneração média dos homens e a remuneração média das mulheres, expressa em percentagem da remuneração média dos homens; e
- b. diferença entre a remuneração mediana dos homens e a remuneração mediana das mulheres, expressa em percentagem da remuneração mediana dos homens.⁶

48. As empresas de investimento devem seguir as seguintes instruções na elaboração do cálculo:

- a. A remuneração dos membros do pessoal (independentemente do seu género) deve ser organizada pelo montante, começando pelo montante mais baixo. Cada montante remuneratório de um membro do pessoal deve ser atribuído ao sexo masculino ou feminino, devendo ser registado se o membro do pessoal é ou não um colaborador identificado.
- b. Os membros do pessoal de género não binário devem ser incluídos no género com o qual se identificam ou, se este for desconhecido ou se for diferente dos géneros binários, devem ser incluídos no grupo referente ao género masculino ou feminino que, no total, tem o menor número de membros do pessoal.
- c. A lista estabelecida do pessoal deverá, se aplicável nos termos do n.º 45, ser repartida em quartis.
- d. A mediana e a média das remunerações de todo o pessoal masculino e feminino, e separadamente dos colaboradores masculinos e femininos identificados, devem ser calculadas no total e, se aplicável nos termos do n.º 45, para cada quartil.

49. Todos os valores devem ser expressos em percentagens com duas casas decimais (por exemplo, «17,23 %» ou «- 17,23 %», se se tratar de um valor negativo). Se não for possível calcular a disparidade salarial entre homens e mulheres para uma determinada categoria por existirem apenas colaboradores do sexo feminino, deve ser indicado «N/A» no ponto de dados do anexo V, devendo o resultado indicar «100,00 %» quando só existirem colaboradores do sexo masculino.

9. Qualidade dos dados

50. As empresas de investimento e as autoridades competentes devem verificar a exaustividade e plausibilidade dos dados de aferição comunicados, tendo em conta as especificações do anexo VI, antes de esses dados serem comunicados à autoridade competente e apresentados à EBA, respetivamente.

51. Caso se verifiquem fortes flutuações dos dados de aferição ao longo do tempo, a empresa de investimento e as autoridades competentes deverão poder fornecer esclarecimentos.

52. As empresas de investimento e as autoridades competentes devem assegurar-se de que a soma das subposições das remunerações variável e fixa é igual aos montantes totais.

⁶ Disparidade salarial entre homens e mulheres em percentagem = (remuneração média dos homens – remuneração média das mulheres) * 100 / remuneração média dos homens

53. Ao verificarem a plausibilidade dos dados de aferição, as autoridades competentes deverão ter em conta a dimensão e o número de trabalhadores da empresa de investimento, bem como os níveis de remuneração normais. Os dados implausíveis identificados devem ser acompanhados e corrigidos antes da apresentação dos dados.
54. Caso os dados de aferição pareçam implausíveis, mas estejam de facto corretos, as autoridades competentes devem informar a EBA dos motivos subjacentes.
55. No que diz respeito aos dados de aferição apresentados que revelem potenciais problemas de qualidade ou que sejam considerados implausíveis, a EBA pode solicitar às autoridades competentes que revejam os dados ou que forneçam as informações necessárias para a correta interpretação dos mesmos.
56. As autoridades competentes devem fornecer, se necessário e o mais rapidamente possível, dados corrigidos ou explicações para a eventual implausibilidade dos dados. As autoridades competentes deverão cooperar estreitamente com a EBA para garantir que o conjunto de dados para análise é estável e de boa qualidade, o mais tardar até 30 de setembro do ano em que os dados foram comunicados.
57. Ao apresentarem os dados de aferição à EBA em conformidade com as presentes orientações, as autoridades competentes devem também garantir que cumprem a Decisão EBA/DC/335, de 5 de junho de 2020, relativa à EUCLID («Decisão EUCLID»)⁷, conforme alterada, e que fornecem às empresas de investimento as especificações técnicas necessárias para a apresentação dos dados de aferição em conformidade com a referida decisão.

⁷https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf

Anexo I – Informações gerais e informações sobre a remuneração de todos os colaboradores das empresas de investimento

Nome da empresa de investimento					Nome			
Rácio máximo entre a remuneração variável e a remuneração fixa para os colaboradores identificados definido na política interna da empresa de investimento					Porcentagem			
A empresa de investimento beneficia, a nível institucional, da derrogação prevista no artigo 32.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva (UE) 2019/2034?					Sim/não			
A empresa de investimento é uma filial de uma instituição-mãe na UE sujeita ao disposto na Diretiva 2013/36/UE?					Sim/não			
Exercício financeiro a que a remuneração respeita (ano N)					Ano			
	Função de fiscalização do órgão de administração	Função de gestão do órgão de administração	Negociação por conta própria, tomada firme e colocação de instrumentos	Consultoria de investimento e execução de ordens	Gestão de carteiras	Exploração de OTF	Funções de controlo independentes	Restantes colaboradores
Número de membros (efetivos)	#	#						
Número total de colaboradores em ETI¹			#	#	#	#	#	#
Resultado líquido do exercício no ano N (em EUR)²	Montante total em euros (por exemplo, 123 456 789,00)							
Dividendos totais (ou distribuições semelhantes) pagos no ano N (em EUR)								

¹ O número de colaboradores deve ser expresso em termos de equivalência a tempo inteiro (ETI) e basear-se no número de efetivos no final do ano, em conformidade com as suas disposições individuais em matéria de tempo de trabalho.

² Os resultados líquidos baseiam-se no sistema contabilístico utilizado nos relatórios a reportar às entidades reguladoras. No que respeita a grupos, trata-se do lucro (ou prejuízo) determinado com base nas contas consolidadas.

Remuneração total (em EUR)								
Da qual: remuneração variável (em EUR)								
Da qual: remuneração fixa (em EUR)								

Anexo II - Informações sobre as remunerações dos colaboradores identificados das empresas de investimento

	Nome da empresa de investimento			Nome	
	Exercício financeiro a que a remuneração respeita (ano N)			Ano	
Número da linha		Função de fiscalização do órgão de administração	Função de gestão do órgão de administração	Outros membros da direção de topo	Outros colaboradores identificados
1	Colaboradores (efetivos)				
2	Número de colaboradores identificados em ETI				
3	Remuneração fixa total (em euros) no ano N				
4	Da qual: pecuniária				
5	Da qual: ações ou direitos de propriedade equivalentes				
6	Da qual: instrumentos associados a ações ou instrumentos não pecuniários equivalentes				
7	Da qual: outros tipos de instrumentos ao abrigo do artigo 32.º, n.º 1, alínea j), subalínea iii), da Diretiva (UE) 2019/2034				
8	Da qual: instrumentos não pecuniários que refletem os instrumentos das carteiras geridas.				

9	Da qual: disposições alternativas aprovadas				
10	Da qual: outras formas				
11	Remuneração variável total (em euros) no ano N				
12	Da qual: pecuniária				
13	Da qual: diferida				
14	Da qual: ações ou direitos de propriedade equivalentes				
15	Da qual: diferida				
16	Da qual: instrumentos associados a ações ou instrumentos não pecuniários equivalentes				
17	Da qual: diferida				
18	Da qual: outros tipos de instrumentos ao abrigo do artigo 32.º, n.º 1, alínea j), subalínea iii), da Diretiva (UE) 2019/2034				
19	Da qual: diferida				
20	Da qual: instrumentos não pecuniários que refletem os instrumentos das carteiras geridas.				
21	Da qual: diferida				
22	Da qual: disposições alternativas aprovadas				
23	Da qual: diferida				
24	Da qual: outras formas				

25	Da qual: diferida				
Informação adicional relativa às posições acima referidas (todos os montantes abaixo indicados devem ser também incluídos no total da remuneração variável)					
26	Montante total da remuneração variável diferida em curso atribuída em períodos de desempenho anteriores e não no ano N				
27	Do qual: devido à aquisição de direitos no exercício financeiro				
28	Do qual: aquisição de direitos em exercícios financeiros posteriores				
29	Montante total do ajustamento explícito <i>ex post</i> em função do desempenho aplicado no exercício financeiro relativamente à remuneração variável diferida que se tornou adquirida no exercício financeiro, aplicado durante o exercício N à remuneração previamente atribuída				
30	Montante total do ajustamento explícito <i>ex post</i> em função do desempenho aplicado no exercício financeiro relativamente à remuneração variável diferida que se tornou adquirida em anos de desempenho futuros, aplicado durante o exercício N à remuneração previamente atribuída				
31	Remuneração variável garantida no exercício N – montante total				
32	Remuneração variável garantida no exercício N – número total de beneficiários				

33	Indemnizações por cessação de funções atribuídas em períodos anteriores, pagas durante o exercício financeiro – montante total				
34	Indemnizações por cessação de funções atribuídas durante o exercício N – montante total				
35	Das quais: indemnizações por cessação de funções diferida atribuídas durante o exercício N				
36	Indemnizações por cessação de funções atribuídas durante o exercício N – número de beneficiários				
37	Montante mais elevado das indemnizações por cessação de funções atribuídas durante o exercício N a uma única pessoa				
38	Número de beneficiários de contribuições para benefícios discricionários de pensão durante o exercício N				
39	Montante total das contribuições para benefícios discricionários de pensão durante o exercício N (incluídas noutras formas de remuneração variável)				
40	Montante total da remuneração variável atribuída para períodos plurianuais ao abrigo de programas que não são renovados anualmente				
41	Para as empresas de investimento que não beneficiam, a nível institucional, da derrogação prevista no artigo 32.º, n.º 4, alínea a) Do qual: remuneração fixa de cada colaborador que beneficie de pelo menos uma das derrogações previstas no artigo 32.º, n.º 4, alínea b)				

42	Para as empresas de investimento que não beneficiam, a nível institucional, da derrogação prevista no artigo 32.º, n.º 4, alínea a) Do qual: remuneração variável de cada colaborador que beneficie de pelo menos uma das derrogações previstas no artigo 32.º, n.º 4, alínea b)				
----	--	--	--	--	--

Anexo III - Informações sobre a remuneração dos colaboradores identificados por área de atividade

Nome da empresa de investimento					Nome			
Exercício financeiro a que a remuneração respeita (ano N)					Ano			
	Função de fiscalização do órgão de administração	Função de gestão do órgão de administração	Negociação por conta própria, tomada firme e colocação de instrumentos	Consultoria de investimento e execução de ordens	Gestão de carteiras	Exploração de OTF	Funções de controlo independentes	Restantes colaboradores
Número de colaboradores identificados (efetivos)								
Número de colaboradores identificados (ETI)								
Número de «outros membros da direção de topo»								
Número de «outros colaboradores identificados»								
Remuneração total (em EUR)								
Da qual: remuneração variável (em EUR)								
Da qual: remuneração fixa (em EUR)								

Anexo IV - Derrogações à aplicação do requisito de pagamento de uma parte da remuneração variável diferida e em instrumentos em empresas de investimento nos termos da Diretiva (UE) 2019/2034

Nome da empresa de investimento	Nome	
Exercício financeiro a que a remuneração respeita (ano N):	Ano	
Informações sobre a disponibilidade de isenções	Derrogação a nível empresarial, ao abrigo do artigo 34.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva (UE) 2019/2034?	Derrogação a nível individual, ao abrigo do artigo 34.º, n.º 4, alínea b), da Diretiva (UE) 2019/2034?
A empresa de investimento aplica as derrogações relativas ao requisito de pagamento de uma parte da remuneração variável diferida e em instrumentos ao abrigo do artigo 34.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva (UE) 2019/2034 a todos os seus colaboradores identificados? Em caso de resposta afirmativa, não será necessário fornecer as informações a seguir solicitadas.	Sim/não	
A empresa de investimento aplica a derrogação ao requisito previsto no artigo 32.º, n.º 1, alínea j), da Diretiva (UE) 2019/2034? (pagamento em instrumentos)?	Sim/não	Sim/não
Se a empresa de investimento aplicar a derrogação acima referida, mas com um limiar inferior conforme transposto para o direito nacional, indicar o limiar aplicado em EUR		Limiar
Número de colaboradores identificados que beneficiam da derrogação acima referida	Número de efetivos	Número de efetivos
Percentagem de colaboradores identificados que beneficiam da derrogação acima referida	Percentagem	Percentagem
Remuneração total dos colaboradores identificados que beneficiam da derrogação acima referida	EUR	EUR
Da qual: remuneração variável	EUR	EUR
Da qual: remuneração fixa	EUR	EUR
A empresa de investimento aplica a derrogação ao requisito previsto no artigo 32.º, n.º 1, alínea l), da Diretiva (UE) 2019/2034 (pagamento em regime de diferimento)?	Sim/não	Sim/não
Se a empresa de investimento aplicar a derrogação acima referida, mas com um limiar inferior conforme transposto para o direito nacional, indicar o limiar aplicado em EUR		Limiar
Número de colaboradores identificados que beneficiam da derrogação acima referida	Número de efetivos	Número de efetivos
Percentagem de colaboradores identificados que beneficiam da derrogação acima referida	Percentagem	Percentagem
Remuneração total dos colaboradores identificados que beneficiam da derrogação acima referida	EUR	EUR
Da qual: remuneração variável	EUR	EUR
Da qual: remuneração fixa	EUR	EUR
A empresa de investimento aplica a derrogação ao requisito previsto no artigo 32.º, ponto 1, n.º 3, terceiro parágrafo (derrogações relativas ao pagamento em instrumentos de benefícios discricionários de pensão)?	Sim/não	Sim/não
Número de colaboradores identificados que beneficiam da derrogação acima referida	Número de efetivos	Número de efetivos

Remuneração total dos colaboradores identificados que beneficiam da derrogação acima referida	EUR	EUR
Da qual: remuneração variável	EUR	EUR
Da qual: remuneração fixa	EUR	EUR

Anexo V – Informação sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres

Empresa de investimento (nível individual)	Nome
Identificador de entidade jurídica	Número
Estado-Membro	Código ISO (por exemplo, AT, BE, CY)
Ano	Ano
Número total de colaboradores	Número de efetivos
Número total de colaboradores identificados	Número de efetivos

Representação do pessoal de diferentes géneros por quartil de nível de remuneração

Representação do pessoal masculino e feminino em cada quartil do nível de remuneração	Colaboradores masculinos em percentagem do pessoal	Colaboradores femininos em percentagem do pessoal	Todos os colaboradores identificados do género masculino em percentagem de todos os colaboradores identificados	Todos os colaboradores identificados do género feminino em percentagem de todos os colaboradores identificados
Quartil 1 (baixo)	Percentagem (por exemplo, 42,43 %)	Percentagem	Percentagem	Percentagem
Quartil 2 (baixo a médio)	Percentagem	Percentagem	Percentagem	Percentagem
Quartil 3 (médio a alto)	Percentagem	Percentagem	Percentagem	Percentagem
Quartil 4 (alto)	Percentagem	Percentagem	Percentagem	Percentagem
Número total de colaboradores / colaboradores identificados	Percentagem	Percentagem	Percentagem	Percentagem

Disparidades salariais entre homens e mulheres com base na remuneração bruta total

Nível de remuneração anual bruta total	Disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo em conta todos os colaboradores, com base na mediana	Disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo em conta todos os colaboradores, com base na média	Disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo em conta os colaboradores identificados, com base na mediana	Disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo em conta todos os colaboradores identificados, com base na média

Quartil 1 (baixo)	Percentagem (por exemplo, 42,43 %)	Percentagem	Percentagem	Percentagem
Quartil 2 (baixo a médio)	Percentagem	Percentagem	Percentagem	Percentagem
Quartil 3 (médio a alto)	Percentagem	Percentagem	Percentagem	Percentagem
Quartil 4 (alto)	Percentagem	Percentagem	Percentagem	Percentagem
Número total de colaboradores / colaboradores identificados	Percentagem	Percentagem	Percentagem	Percentagem

Anexo VI – Verificações da qualidade dos dados

As empresas de investimento e as autoridades competentes devem efetuar as seguintes verificações da qualidade dos dados no que diz respeito aos anexos II e III.

Anexo II:

Número da linha	Verificação da qualidade dos dados
1	O número de colaboradores comunicado nas colunas referentes ao órgão de administração deve ser em números inteiros.
3	A remuneração fixa total deve corresponder à soma das linhas 4 a 10; caso os colaboradores identificados sejam comunicados, o montante deve ser > zero.
11	A remuneração variável total deve corresponder à soma das linhas 12, 14, 16, 18, 20, 22 e 24.
10	A remuneração variável total não deve ser inferior à soma da remuneração variável garantida e das indemnizações por cessação de funções nas linhas 31 e 33.
-	A soma da remuneração diferida nas linhas 13, 15, 17, 19, 21, 23 e 25 não deve ser superior ao valor na linha 11.
-	Rácio de remuneração diferida: a soma das remunerações diferidas nas linhas 13, 15, 17, 19, 21, 23 e 25 deve ser igual ou superior a 0,4 vezes o valor na linha 11 após dedução dos valores nas linhas 31, 34 e 42 ($\geq 0,4 \times \text{linha } 11 - 31 - 34 - 42$).
-	As empresas de investimento devem ter em conta que esta regra de validação simplificada serve apenas para efeitos de aferição e não constitui uma validação do cumprimento dos requisitos de remuneração relativos à remuneração variável garantida e às indemnizações por cessação de funções, ou seja, enquanto os montantes totais são deduzidos, parte dos montantes está possivelmente sujeita ao requisito de pagar partes da remuneração variável em regime de diferimento.
-	Esta regra de validação não se aplica às empresas de investimento em que todos os colaboradores identificados beneficiam da derrogação ao requisito de pagamento de partes da remuneração variável ao abrigo de acordos de

diferimento nos termos do artigo 32.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva (UE) 2019/2034.

Pagamento em instrumentos: a soma das linhas 14, 16, 18, 2 e 22 deve ser superior ou igual a 0,5 vezes o valor da linha 11, após dedução dos valores das linhas 31, 34 e 42 ($\geq 0,5x$ (linha 11-31-34-42)).

As empresas de investimento devem ter em conta que esta regra de validação simplificada serve apenas para efeitos de aferição e não constitui uma validação do cumprimento dos requisitos de remuneração relativos à remuneração variável garantida e às indemnizações por cessação de funções, ou seja, enquanto os montantes totais são deduzidos, parte dos montantes está possivelmente sujeita ao requisito de pagar partes da remuneração variável em instrumentos.

Esta regra de validação não se aplica às empresas de investimento em que todos os colaboradores identificados beneficiam da derrogação ao requisito de pagamento de partes da remuneração variável em instrumentos, nos termos do artigo 32.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva (UE) 2019/2034.

Anexo III:

Verificação da qualidade dos dados

O número de membros do «órgão de administração» deve ser igual ao número incluído na linha 1 do anexo II.

A soma do pessoal comunicado em «outros membros da direção de topo» deve ser igual ao número comunicado na linha 2 do anexo II para esta categoria.

A soma do pessoal comunicado em «outros colaboradores identificados» deve ser igual ao número comunicado na linha 2 do anexo II para esta categoria.

O número de colaboradores identificados para cada área de atividade deve ser igual à soma do número de «outros membros da direção de topo» e do número de «outros colaboradores identificados».

A soma da remuneração total em todas as áreas de atividade deve ser igual à soma dos valores das linhas 3 e 11 do anexo II em todas as categorias de pessoal.

A soma da remuneração variável em todas as áreas de atividade deve ser igual à soma dos valores da linha 11 do anexo II para todas as categorias de pessoal.

A soma das remunerações fixas em todas as áreas de atividade deve ser igual à soma dos valores da linha 3 do anexo II para todas as categorias de pessoal.
