

EBA/GL/2022/06

30/06/2022

Orientações

relativas aos exercícios de avaliação das práticas remuneratórias, das disparidades salariais entre homens e mulheres e dos rácios mais elevados aprovados ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE

Obrigações de cumprimento e de reporte

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 presentes 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 de nas suas práticas de supervisão conforme apropriado (por exemplo, alterando o seu enquadramento jurídico ou os seus processos de supervisão), incluindo nos casos em que as orientações são dirigidas, em primeira instância, a instituições.

Requisitos de reporte

3. Nos termos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, do Regulamento (UE) n.º 1093/2010, as autoridades competentes notificam a EBA de que dão ou se tencionam dar cumprimento às presentes orientações, ou indicam, caso contrário, as razões para o não cumprimento das mesmas até 27.12.2022. Na ausência de qualquer notificação até à referida data, a EBA considerará que as autoridades competentes em causa não cumprem com as orientações. As notificações devem ser efetuadas mediante o envio do formulário disponível no sítio Web da EBA com a referência «EBA/GL/2022/06». As notificações devem ser submetidas por pessoas devidamente autorizadas a notificar a situação de cumprimento em nome das respetivas autoridades competentes. Qualquer alteração no que respeita à situação de cumprimento deve igualmente ser reportada 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), que 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).

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 75.º da Diretiva 2013/36/UE, as informações a serem submetidas pelas instituições selecionadas às autoridades competentes para avaliação das tendências e práticas remuneratórias, incluindo as informações divulgadas em conformidade com os critérios de divulgação estabelecidos no artigo 450.º, n.º 1, alíneas g), h), i) e k), do Regulamento (UE) n.º 575/2013 («dados relativos às remunerações») e as informações a submeter para efeitos de avaliação das disparidades salariais entre homens e mulheres («dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres»).
6. As presentes orientações especificam igualmente, em conformidade com o artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea ii), sexto travessão, da Diretiva 2013/36/UE, o formato comum de reporte a ser utilizado para efeitos da avaliação de rácios mais elevados aprovados entre as componentes fixa e variável da remuneração («dados relativos a rácios mais elevados»).
7. As presentes orientações especificam a forma como as autoridades competentes recolherão junto das instituições os rácios mais elevados aprovados e os dados relativos às remunerações e às disparidades salariais entre homens e mulheres (coletivamente referidos como «dados de avaliação»), bem como a forma como irão submeter os dados de avaliação à EBA.

Âmbito de aplicação

8. As presentes orientações aplicam-se em base individual, subconsolidada e consolidada do seguinte modo:
 - a. Os dados relativos à remuneração devem ser recolhidos ao nível da aplicação dos requisitos de divulgação de informações previstos no artigo 6.º, n.º 3, e no artigo 13.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013;
 - b. as disparidades salariais entre homens e mulheres e os dados relativos a rácios mais elevados aprovados devem ser recolhidos apenas em base individual.

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 instituições na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 3, do Regulamento (UE) n.º 575/2013, tendo em conta as empresas de investimento sujeitas ao artigo 1.º, n.ºs 2 ou 5, do Regulamento (UE) 2019/2033 (a seguir designadas «instituições»).

Definições

10. Os termos utilizados e definidos na Diretiva 2013/36/UE, no Regulamento (UE) n.º 575/2013 e nas Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração são ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE têm o mesmo significado nas presentes orientações.

Implementação

Data de implementação

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

Disposições transitórias

12. Os dados de avaliação das remunerações para o exercício financeiro que termina em 2022, excluindo os dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres, devem ser submetidos pelas instituições 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 avaliação no que diz respeito às disparidades salariais entre homens e mulheres deve dizer respeito ao exercício de 2023.

Revogação

13. As Orientações da EBA relativas ao exercício de avaliação das remunerações (EBA/GL/2014/08)² são revogadas com efeitos a partir de 31 de dezembro de 2022.
14. As referências existentes noutras orientações às orientações revogadas nos termos do parágrafo 13 devem entender-se como sendo feitas às presentes orientações.

² Ver <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-on-the-remuneration-benchmarking-exercise>

Orientações relativas aos exercícios de avaliação das práticas remuneratórias, das disparidades salariais entre homens e mulheres e dos rácios mais elevados aprovados ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE

1. Âmbito das instituições a incluir nos exercícios de avaliação

1.1 Âmbito das instituições para a recolha de dados sobre remunerações

15. As autoridades competentes devem recolher e submeter à EBA dados sobre as remunerações das instituições de maior dimensão em termos de volume de ativos no seu Estado-Membro, assegurando uma cobertura de, pelo menos, 60% do volume de ativos do sistema bancário nesse Estado-Membro.
16. Caso a cobertura de 60% referida no parágrafo anterior não possa ser razoavelmente alcançada num Estado-Membro, as autoridades competentes devem recolher e submeter à EBA dados relativos à remuneração de até 20 das maiores instituições em termos de volume de ativos no seu Estado-Membro. Estes dados não devem incluir as instituições cujos dados serão recolhidos pela autoridade competente responsável pela supervisão em base consolidada de acordo com o nível de aplicação dos requisitos de divulgação estabelecidos no artigo 13.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013. As autoridades competentes recebem da EBA informações sobre as empresas-mãe na União relativamente às quais são recolhidos dados através da lista referida no parágrafo 24.

1.2 Âmbito das instituições para a recolha de dados sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres

17. As autoridades competentes devem recolher e submeter à EBA dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres em base individual das instituições junto das quais essas autoridades competentes recolhem dados sobre remunerações, ou seja, as instituições responsáveis pela consolidação dos dados nos termos do artigo 13.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013 ou as instituições individuais incluídas na amostra para efeitos de avaliação das remunerações. As autoridades competentes devem também recolher dados sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres provenientes de instituições que não sejam consideradas de pequena dimensão e não complexas nos termos do artigo 4.º, n.º 1, ponto 145, do Regulamento (UE) n.º 575/2013, e que representem adequadamente a variedade dos diferentes tipos de instituições nesse Estado-Membro, incluindo instituições com valores mobiliários admitidos à

negociação ou detidos por privados, cooperativas de crédito e caixas económicas, bancos estatais e empresas de investimento às quais se aplica a Diretiva 2013/36/UE. Em todo o caso, os dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres só devem ser recolhidos junto de instituições que disponham de, pelo menos, 50 colaboradores em base individual, excluindo os membros do órgão de administração no exercício da sua função de fiscalização.

18. Ao aplicarem o parágrafo 17, as autoridades competentes devem esforçar-se por recolher dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres de, pelo menos, cinco instituições (em base individual) de cada uma das seguintes categorias de dimensão no seu Estado-Membro, mesmo que a recolha de dados de para a avaliação da remuneração ao abrigo da Secção 1.1 diga respeito a um número inferior de instituições:
- a. ativos totais até 5 mil milhões de EUR;
 - b. ativos totais compreendidos entre 5 mil milhões de EUR e 15 mil milhões de EUR;
 - c. ativos totais iguais ou superiores a 15 mil milhões de EUR.

1.3 Âmbito das instituições para a avaliação de rácios mais elevados aprovados

19. As autoridades competentes devem recolher, agregar e submeter à EBA os dados dos rácios mais elevados aprovados de todas as instituições em base individual que tenham a aprovação dos seus acionistas para aplicar um rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração superior a 100% nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea ii), da Diretiva 2013/36/UE.

2. Submissão dos dados de avaliação das remunerações às autoridades competentes

20. A fim de permitir que as autoridades competentes recolham e submetam à EBA dados relativos às remunerações em conformidade com as presentes orientações, as instituições referidas na subsecção 1.1 devem, até ao dia 15 de junho de cada ano civil, submeter as seguintes informações às autoridades competentes:
- a. as informações especificadas nos Quadros REM1, REM2, REM3, REM4 e REM5 do Regulamento de Execução (UE) 2021/637 da Comissão³;
 - b. informações sobre a remuneração de todo o pessoal, conforme estabelecido no Anexo I;
 - c. informações adicionais sobre a remuneração dos colaboradores identificados, conforme estabelecido no Anexo II;
 - d. informações sobre as isenções previstas no artigo 94.º da Diretiva 2013/36/UE, conforme estabelecido no Anexo III.

³ As informações necessárias serão incluídas no modelo de dados utilizado na ferramenta EBA para a recolha de dados.

21. A fim de permitir que as autoridades competentes recolham e submetam à EBA os dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres em conformidade com as presentes orientações, as instituições referidas na subsecção 1.2 devem, até ao dia 15 de junho e de três em três anos, a partir de 2024 relativamente ao exercício financeiro de 2023, submeter as informações previstas no Anexo IV às autoridades competentes em base individual.
22. A fim de permitir que as autoridades competentes recolham, agreguem e submetam à EBA dados relativos a rácios mais elevados aprovados em conformidade com as presentes orientações, as instituições referidas na subsecção 1.3 devem, até ao dia 15 de junho e de dois em dois anos, a partir de 2023 relativamente ao exercício financeiro de 2022, apresentar as informações previstas no Anexo V às autoridades competentes em base individual.
23. A fim de permitir que as autoridades competentes recolham, agreguem e submetam à EBA, até ao dia 31 de agosto, dados relativos a rácios mais elevados aprovados em conformidade com as presentes orientações, o Banco Central Europeu deverá, de dois em dois anos, a partir de 2023 e relativamente ao exercício financeiro de 2022, fornecer atempadamente às autoridades nacionais competentes as informações que o mesmo tenha recebido, em conformidade com o número anterior, das instituições sob a sua supervisão.

3. Apresentação de dados de avaliação de remunerações à EBA

3.1. Lista das instituições incluídas nos exercícios de avaliação de remunerações

24. 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 instituições que devem ser incluídas:
 - a. na avaliação das remunerações e
 - b. no exercício de avaliação das disparidades salariais entre homens e mulheres.
25. Devem ser evitadas alterações da composição da amostra de instituições, tanto quanto possível, a fim de assegurar a sua estabilidade. Para efeitos do parágrafo 24, as autoridades competentes devem informar a EBA de quaisquer alterações identificadas em comparação com a recolha de dados anterior, nomeadamente no que diz respeito a alterações dos nomes das instituições ou ao respetivo identificador de entidade jurídica. As autoridades competentes devem informar atempadamente as instituições selecionadas para participar nas recolhas de dados.
26. As autoridades competentes devem, na sequência de uma comunicação da EBA, retirar da lista para avaliação das remunerações as instituições que sejam filiais de empresas-mãe da União estabelecidas noutro Estado-Membro e relativamente às quais os dados relevantes serão submetidos à EBA por outra autoridade competente a um nível de consolidação mais elevado.
27. Nos casos em que exista mais do que uma autoridade competente, por exemplo, uma entidade responsável pela supervisão prudencial das instituições e outra responsável pela supervisão

prudencial das empresas de investimento abrangidas pelo artigo 1.º, n.ºs 2 ou 5, do Regulamento (UE) 2019/2033, num Estado-Membro, ou caso a responsabilidade pela supervisão recaia no Banco Central Europeu, as autoridades competentes devem coordenar a recolha de dados entre si e facultar os dados e as informações necessárias para garantir que apenas um conjunto de dados desse Estado-Membro seja recolhido e reportado à EBA.

3.2. Submissão de dados à EBA

28. As autoridades competentes devem submeter as informações após terem assegurado a completude, 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 avaliação das remunerações, até ao dia 31 de julho de cada ano;
 - b. dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres, até ao dia 31 de julho de três em três anos, com início em 2024 relativamente ao exercício financeiro de 2023;
 - c. informações agregadas sobre rácios mais elevados aprovados, tal como estabelecido no Anexo VI, até ao dia 31 de agosto de dois em dois anos, a partir de 2023 relativamente ao exercício financeiro de 2022.

4. Especificações gerais para a submissão dos dados de avaliação das remunerações

29. Ao submeterem os dados de avaliação das remunerações em conformidade com as Secções 2 e 3 e com os anexos das presentes orientações, as instituições e as autoridades competentes devem aplicar as especificações gerais estabelecidas na presente secção, as especificações adicionais estabelecidas nas Secções 5 e 6 e as instruções definidas no Anexo VII.
30. Os dados de avaliação das remunerações devem ser submetidos utilizando os dados contabilísticos do final do exercício em euros. Sempre que as remunerações forem divulgadas numa moeda diferente do euro, deve ser utilizada na conversão dos valores consolidados a reportar a taxa de câmbio utilizada pela Comissão Europeia para o programa financeiro e o orçamento de dezembro do ano em reporte⁴.
31. Todos os montantes devem ser reportados como montantes totais em EUR, ou seja, não devem ser reportados montantes arredondados (por exemplo, 1 234 567 EUR em vez de 1,2 milhões de EUR).
32. Os dados de avaliação das remunerações referentes ao ano civil em que o exercício terminou devem ser submetidos no ano civil seguinte. Por exemplo, no que diz respeito ao exercício de avaliação de remunerações do exercício financeiro findo em qualquer data do ano «20aa», os dados serão apresentados no ano «20aa+1».

⁴ 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.

33. Os montantes relativos às componentes fixa e variável da remuneração devem ser alocados em conformidade com a Secção 7 das Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE.

5. Especificações adicionais para os dados relativos a remunerações

34. No que diz respeito à submissão dos Quadros REM1, REM2, REM3, REM4 e REM5, as instituições devem ter em conta as instruções constantes do Anexo XXXIV do Regulamento de Execução (UE) 2021/637 da Comissão, para além das instruções constantes da presente secção, bem como as regras de validação especificadas no Anexo VII.
35. O número de colaboradores deve ser submetido tal como determinado no final do exercício financeiro (ou seja, o pessoal que saiu durante o exercício financeiro não deve ser contabilizado, enquanto que o pessoal que foi recrutado durante o exercício financeiro deve ser contabilizado, tendo em conta as respetivas disposições contratuais em matéria de tempo de trabalho).
- Se o número de colaboradores tiver de ser submetido 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.
 - Quando for necessário apresentar números em termos de equivalentes a tempo inteiro, tais números devem 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 deveria ser reportado para um colaborador que trabalha metade do tempo de um contrato a tempo inteiro).
36. Na submissão dos Quadros REM1, REM2, REM3, REM4 e REM5 do Regulamento de Execução (UE) 2021/637 da Comissão e dos Anexos II e III das presentes orientações, os colaboradores identificados devem ser entendidos como os membros do pessoal que têm um impacto significativo nos perfis de risco das instituições, tal como identificados em todas as instituições e outras filiais em base consolidada, e aos quais se aplicam as disposições em matéria de remuneração previstas nos artigos 92.º e 94.º da Diretiva 2013/36/UE, sendo o reporte relativo aos membros do órgão de administração das filiais efetuado no âmbito das áreas de atividade e não no âmbito da sua função «de gestão». Por «colaboradores identificados», entende-se o conjunto de:
- colaboradores identificados em instituições incluídas no perímetro de consolidação prudencial, independentemente de serem identificados em base individual ou em base consolidada;
 - em conformidade com o artigo 109.º, n.º 5, da Diretiva 2013/36/UE, os membros do pessoal das filiais mandatados para exercer atividades profissionais com um impacto significativo direto no perfil de risco ou nas atividades das instituições que sejam sociedades de gestão de ativos ou empresas que prestem os serviços e atividades de

investimento enumerados no Anexo I, Secção A, pontos 2), 3), 4), 6) e 7), da Diretiva 2014/65/UE;

- c. colaboradores identificados em filiais às quais os Estados-Membros aplicam os artigos 92.º, 94.º e 95.º em base consolidada, em conformidade com o artigo 109.º, n.º 6, da Diretiva 2013/36/UE, caso os membros do pessoal tenham um impacto significativo no perfil de risco das instituições em base consolidada; e
 - d. colaboradores identificados de outras entidades às quais os artigos 92.º e 94.º da Diretiva 2013/36/UE se aplicam apenas em base consolidada, ou seja, entidades que não sejam instituições nem filiais sujeitas a um quadro de remuneração específico nos termos do artigo 109.º, n.º 4, da Diretiva 2013/36/UE no que diz respeito aos membros do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco das instituições em base consolidada.
37. As informações sobre as remunerações atribuídas durante o exercício financeiro devem incluir as componentes fixa e variável da remuneração bruta atribuída para a totalidade do exercício financeiro anterior ao ano de apresentação dos dados relativos às remunerações.
38. Na submissão do Quadro REM1 do Regulamento de Execução (UE) 2021/637 da Comissão em conformidade com as presentes orientações, as remunerações não pecuniárias tributáveis devem ser incluídas nesse quadro com o seu equivalente pecuniário na linha «outras formas».
39. Na submissão dos Quadros REM1 e REM3 do Regulamento de Execução (UE) 2021/637 da Comissão em conformidade com as presentes orientações, apenas os montantes de remuneração variável atribuídos durante o exercício financeiro submetido que tenham sido diferidos devem ser incluídos na rubrica «do qual: diferida» no Quadro REM1, devendo o montante variável da remuneração diferida respeitante a períodos anteriores ser incluído separadamente, em conformidade com as instruções do Quadro REM3.
40. As indemnizações por cessação antecipada de funções atribuídas a colaboradores identificados devem ser incluídas no montante de remuneração variável do Quadro REM1 constante do Regulamento de Execução (UE) 2021/637 da Comissão, em adição às rubricas específicas do Quadro REM2 e, quando o diferimento for aplicado, no Quadro REM3 do mesmo Regulamento.
41. No caso de um colaborador identificado que tenha saído da instituição antes do final do exercício financeiro, deve ser submetida a remuneração que lhe foi atribuída durante o exercício financeiro, incluindo as indemnizações por cessação antecipada 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 cessado antes do final do exercício financeiro. Os colaboradores identificados recrutados pela instituição durante o exercício financeiro 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 devem ser sempre contabilizados como «1» no final do exercício financeiro) e todas as remunerações atribuídas a esses colaboradores identificados durante o exercício financeiro devem ser submetidas.

42. A remuneração variável garantida deve ser incluída na remuneração variável constante do Quadro REM1 do Regulamento de Execução (UE) 2021/637 da Comissão, devendo, além disso, ser incluída no Quadro REM2 e, caso seja aplicado o diferimento, no Quadro REM3 do referido Regulamento.
43. Na submissão do Anexo I e do Quadro REM 5 do Regulamento de Execução (UE) 2021/637 da Comissão, cada colaborador deve ser classificado na função ou na área de atividade em que exerce a parte predominante das suas atividades. O montante total da remuneração atribuída a cada colaborador no âmbito do grupo ou da instituição deve ser reportado de acordo com tal função ou área de atividade.
44. Relativamente à afetação do pessoal às áreas de atividade, as instituições devem ter em conta a sua organização interna e o seguinte:
- a. A coluna «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 fiscalização e de monitorização do processo de tomada de decisões de gestão (ou seja, administradores com funções não executivas e membros do órgão de fiscalização), tal como especificado nas instruções para o Quadro REM1, coluna a), do Regulamento de Execução (UE) 2021/637 da Comissão. As instituições devem alocar os membros dos órgãos de administração das filiais à área de atividade relevante nos termos das alíneas c) a i), caso seja apresentada essa repartição, e, caso contrário, à categoria «outros colaboradores identificados».
 - b. A coluna «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 funções executivas), tal como especificado nas instruções do Quadro REM1, coluna a), do Regulamento de Execução (UE) 2021/637 da Comissão. As instituições devem alocar os membros dos órgãos de administração das filiais à área de atividade relevante nos termos das alíneas c) a i), caso seja apresentada essa repartição, e, caso contrário, à categoria «outros membros da direção de topo».
 - c. A coluna «banca de investimento» deve incluir o financiamento de empresas («*corporate finance*»), a negociação e vendas, na aceção do artigo 317.º, Quadro 2, do Regulamento (UE) n.º 575/2013, as operações associadas ao mercado de capitais, na aceção do artigo 193.º, n.º 3, do Regulamento (UE) n.º 575/2013, e as participações de capital em empresas não cotadas em bolsa («*private equity*»).
 - d. A coluna «banca de retalho» deve incluir toda a atividade de concessão de empréstimos da instituição (a particulares e empresas).
 - e. A coluna «gestão de ativos» deve incluir a gestão de ativos englobada:
 - i. na instituição incluída na amostra;
 - ii. em filiais que sejam instituições, incluindo empresas de investimento nos termos do artigo 1.º, n.ºs 2 ou 5, do Regulamento (UE) 2019/2033; e

- iii. em filiais que sejam empresas de investimento, organismos de investimento coletivo em valores mobiliários negociáveis (OICVM), sociedades gestoras de fundos de investimento alternativos (GFIA) ou empresas de investimento sujeitos à aplicação dos artigos 92.º e 94.º da Diretiva 2013/36/UE em base consolidada, na sequência da aplicação do artigo 109.º, n.ºs 5 ou 6, da referida diretiva.
- f. A coluna «funções corporativas» deve incluir todas as funções com responsabilidades por toda a instituição em base consolidada e, nas filiais com essas funções a nível individual, como por exemplo no domínio dos recursos humanos ou das tecnologias de informação.
- g. A coluna «funções de controlo independentes» deve incluir apenas os colaboradores que desempenham as suas atividades profissionais nas funções independentes de gestão de riscos, conformidade e auditoria interna, conforme descrito na Secção 19 das Orientações da EBA sobre governo interno ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE.
- h. No que diz respeito ao Anexo I, deve entender-se por «colaboradores de filiais sujeitas a um quadro de remuneração específico» todos os colaboradores de uma filial que seja uma empresa de investimento, um OICVM ou um GFIA que estejam sujeitos a um quadro de remuneração específico e não estejam sujeito à aplicação dos requisitos de remuneração em base consolidada estabelecidos no artigo 109.º da Diretiva 2013/36/UE.
- i. A coluna «restantes colaboradores» deve incluir os colaboradores e os membros do órgão de administração das filiais, com exceção das empresas de investimento, dos OICVM e dos GFIA, que não possam ser alocados às categorias referidas nas alíneas a) a h).

5.1. Especificações adicionais para os dados relativos às remunerações nos termos do Anexo II

- 45. Os benefícios discricionários de pensão devem ser incluídos no Quadro REM1 e, quando for aplicado o diferimento, no Quadro REM3 do Regulamento de Execução (UE) 2021/637 da Comissão em «outras formas de remuneração variável», devendo ainda ser reportados no quadro do Anexo II.
- 46. A remuneração variável atribuída com base em períodos de contagem plurianuais que não sejam renováveis anualmente, ou seja, em que as instituições não iniciem um novo período plurianual todos os anos, deve ser totalmente alocada à remuneração variável do exercício financeiro em que foi atribuída no Quadro REM1 e, quando for aplicado o diferimento, no Quadro REM3 do Regulamento de Execução (UE) 2021/637 da Comissão, sem ter em conta o momento em que a remuneração variável é efetivamente paga ou a duração do período de desempenho. O montante dessa remuneração variável deve também ser incluído nas informações adicionais constantes do Anexo II.
- 47. Além do quadro do Anexo III sobre o impacto das isenções ao abrigo do artigo 94.º, n.º 3, alíneas a) e b), da Diretiva 2013/36/UE, as instituições às quais não se aplica a isenção referida no artigo 94.º, n.º 3, alínea a), da Diretiva 2013/36/UE devem submeter no quadro incluído no Anexo II a remuneração fixa e variável dos colaboradores identificados aos quais se aplica qualquer das isenções referidas no artigo 94.º, n.º 3, alínea b), da referida Diretiva.

5.2. Especificações adicionais para os dados relativos às remunerações nos termos do Anexo III

48. As instituições devem especificar no Anexo III se são elegíveis para aplicar as isenções previstas no artigo 94.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE no que respeita ao requisito de pagamento parcial da remuneração variável em instrumentos e ao abrigo de regimes de diferimento e fornecer as informações solicitadas relativamente aos colaboradores identificados a quem se aplicam as isenções. Ao submeterem dados em base consolidada, o número de colaboradores identificados e a remuneração a reportar devem ser a soma de todos os colaboradores identificados e a remuneração em todas as entidades que beneficiam das isenções em entidades incluídas no perímetro de consolidação prudencial e aos requisitos de remuneração ao abrigo dessa Diretiva.
49. As isenções ao abrigo do artigo 94.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE devem ser consideradas como aplicadas quando a instituição que é objeto da isenção decide não aplicar os requisitos mínimos relativos à parte a diferir ou a pagar em instrumentos ao abrigo do artigo 94.º, n.º 1, da referida Diretiva (por exemplo, continua a ser aplicada uma isenção se 30% da remuneração variável de um administrador 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).

6. Instruções adicionais para os dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres no Anexo IV

50. As instituições que participam no exercício de avaliação das disparidades salariais entre homens e mulheres devem calcular tais disparidades em base individual, tendo em conta os membros do pessoal, incluindo o pessoal que trabalha em filiais no mesmo Estado-Membro e que exercem predominantemente a sua atividade no Estado-Membro em que a instituição está localizada. Os colaboradores predominantemente afetos a filiais noutra Estado-Membro ou num país terceiro não devem ser tidos em conta.
51. As instituições 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 instituição durante o exercício financeiro não são considerados no exercício;
 - b. os colaboradores que recebam uma remuneração anual inferior à sua remuneração anual total regular 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 financeiro não devem ser tidos em conta no exercício;

- d. os membros do órgão de administração na sua função de gestão devem ser considerados 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 enquanto membros do pessoal.
52. As disparidades salariais entre homens e mulheres devem ser calculadas como a diferença entre a remuneração média dos homens e das mulheres, expressa em percentagem da remuneração média dos homens. Para esse cálculo, as instituições 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 são ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE, para calcularem as disparidades salariais entre homens e mulheres, as instituições devem ter em conta a remuneração total atribuída e também, na base dos melhores esforços, 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 parágrafo seguinte.
53. Para cada colaborador que deva ser incluído no cálculo das disparidades salariais entre homens e mulheres nos termos do parágrafo 51, as instituições devem estabelecer a sua remuneração bruta anual 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 financeiro em que se baseia o cálculo, mesmo que digam respeito a períodos de desempenho superiores a um ano. Tal deve incluir a remuneração variável baseada no desempenho em períodos de contagem plurianuais não renováveis, tal como especificado no parágrafo 46.
 - d. A remuneração variável garantida (prémio de assinatura) e as indemnizações por cessação antecipada de funções (por exemplo, quando o contrato do colaborador ainda não tenha terminado no final do exercício financeiro) 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 financeiro, ou que não tenha estado empregado durante todo o exercício financeiro ou que tenha estado em outras formas de licença durante partes do

ano (por exemplo, licença sem vencimento ou parental), o montante anual total da remuneração variável e fixa deve ser estabelecido com base nos melhores esforços que o pessoal teria recebido se tivesse sido pago durante todo o exercício financeiro a tempo inteiro. As instituições podem calcular os montantes de remuneração por extrapolação, 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 calcular a remuneração anual a tempo inteiro).

54. As instituições devem calcular as disparidades salariais entre homens e mulheres para todo o pessoal (incluindo os colaboradores identificados, identificados em base individual) e separadamente para os seus colaboradores identificados. As instituições devem, em conformidade com o direito nacional e com o RGPD, envidar todos os esforços razoáveis para determinar o género dos seus colaboradores. As instituições podem omitir os membros do pessoal cujo género não possa ser determinado.
55. As instituições 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 instituições com menos de 250 colaboradores só devem submeter os dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres com base nos valores totais para todo o pessoal. As instituições com 250 ou mais colaboradores identificados devem calcular as disparidades salariais entre homens e mulheres para cada quartil da sua remuneração total e para o total da mesma. As instituições 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.
56. As instituições devem calcular as disparidades salariais em termos de representação de cada género como percentagem do pessoal masculino e feminino, tendo em conta o número de todos os colaboradores e de todos os colaboradores identificados, respetivamente. Se for caso disso, nos termos do parágrafo 55, por quartil – em que as percentagens da representação conjunta de homens e mulheres devem resultar, se for caso disso, em 100,00% para cada quartil calculado e para os valores totais de todos os colaboradores e dos colaboradores identificados.
57. As disparidades salariais entre homens e mulheres com base na remuneração bruta devem ser expressos como 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 homens⁵; e
 - b. diferença entre a remuneração mediana dos homens e a remuneração mediana das mulheres, expressa em percentagem da remuneração mediana dos homens.
58. As instituições devem cumprir com 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 de remuneração de um membro do pessoal deve ser alocado ao género 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 parágrafo 55, ser repartida em quartis.
 - d. A mediana e a média das remunerações de todo o pessoal do género masculino e feminino, e separadamente dos colaboradores do género masculinos e femininos identificados, devem ser calculadas no total e, se aplicável nos termos do parágrafo 55, para cada quartil.
59. 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 IV, devendo o resultado indicar «100,00%» quando só existirem colaboradores do género masculino.

7. Qualidade dos dados

60. As instituições e as autoridades competentes devem validar a completude e a plausibilidade dos dados de avaliação antes de submeterem esses dados à autoridade competente ou à EBA. As validações da qualidade dos dados devem incluir as regras de validação estabelecidas no Anexo VII e as especificadas, se for caso disso, as instruções técnicas da ferramenta de recolha de dados.
61. Caso se verifiquem fortes flutuações dos dados de avaliação ao longo do tempo, a instituição e as autoridades competentes deverão ser capazes de prestar esclarecimentos.
62. Ao validarem a plausibilidade dos dados de avaliação, as autoridades competentes deverão ter em conta a dimensão e o número de trabalhadores da instituição, bem como os níveis de remuneração normais. Os dados implausíveis identificados devem ser acompanhados e retificados antes da submissão dos dados.
63. Caso os dados de avaliação pareçam ser implausíveis, mas que estejam de facto corretos, as autoridades competentes devem informar a EBA dos motivos subjacentes.
64. No que diz respeito aos dados de avaliação submetidos 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.

- 65. As autoridades competentes devem submeter, se necessário e o mais rapidamente possível, dados retificados 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 reportados.

- 66. Ao apresentarem os dados de avaliação à EBA, as autoridades competentes devem também garantir que cumprem com a Decisão EBA/DC/335, de 5 de junho de 2020, relativa à EUCLID («Decisão EUCLID»)⁶, conforme alterada, e que fornecem às instituições as especificações técnicas necessárias para o cumprimento continuado da Decisão EUCLID.

⁶https://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

Nome da instituição/grupo						Nome			
A instituição beneficia da isenção prevista no artigo 94.º, n.º 3, alínea a), da Diretiva 2013/36/UE a nível institucional?						Sim/não			
Exercício financeiro a que a remuneração respeita (ano N)						Ano			
	Órgão de administração (funções não executivas) e órgão de fiscalização	Órgão de administração (funções executivas)	Banca de investimento	Banca de retalho	Gestão de ativos	Funções corporativas	Funções de controlo independentes	Todos os colaboradores em filiais sujeitos a um quadro de remuneração específico ¹	Restantes colaboradores
Número de membros (efetivos)									
Número total de colaboradores em ETI ²									
Resultado líquido do exercício no ano N (em EUR) ³	Montante total em euros (por exemplo, 123 456 789,00)								
Dividendos totais (ou distribuições semelhantes) pagos no ano N (em EUR)	Montante total em EUR								
Remuneração total (em EUR)									

¹ Colaboradores de empresas de investimento, organismos de investimento coletivo em valores mobiliários ou sociedades gestoras de fundos de investimento alternativos sujeitos a um quadro de remuneração específico ao abrigo de atos da União

² 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.

³ 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.

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

Anexo II: Informações adicionais sobre a remuneração dos colaboradores identificados

Nome da instituição/grupo:		Nome			
Exercício financeiro a que a remuneração respeita (ano N):		Ano			
	Órgão de administração (funções não executivas) e órgão de fiscalização	Órgão de administração (funções executivas)	Outros membros da direção de topo	Outros colaboradores identificados	
Número de beneficiários de contribuições para benefícios discricionários de pensão durante o ano N					
Montante total das contribuições para benefícios discricionários de pensão (em EUR) no ano N (incluídas noutras formas de remuneração variável)					
Montante total da remuneração variável atribuída para períodos de contagem plurianuais ao abrigo de programas que não são renovados anualmente (em EUR)					
Para as instituições que não beneficiam da isenção prevista no artigo 94.º, n.º 3, alínea a), da Diretiva 2013/36/UE a nível institucional Montante total da remuneração variável dos colaboradores identificados que beneficiam de pelo menos uma das isenções previstas no artigo 94.º, n.º 3, alínea b), da Diretiva 2013/36/UE, com base num baixo nível de remuneração variável					
Para as instituições que não beneficiam da isenção prevista no artigo 94.º, n.º 3, alínea a), da Diretiva 2013/36/UE a nível institucional Montante total da remuneração fixa dos colaboradores identificados que beneficiam de pelo menos uma das isenções previstas no artigo					

94.º, n.º 3, alínea b), da Diretiva 2013/36/UE, com base num baixo nível de remuneração variável				
---	--	--	--	--

Anexo III: Isenções à aplicação dos requisitos de pagamento de parte da remuneração variável diferida e em instrumentos ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE (CRD)

Nome da instituição/grupo:	Nome	
Exercício financeiro a que a remuneração respeita (ano N):	Ano	
Informações sobre a disponibilidade de isenções	Isenções a nível institucional, ao abrigo do artigo 94.º, n.º 3, alínea a), da CRD	Isenções para colaboradores identificados, ao abrigo do artigo 94.º, n.º 3, alínea b), da CRD
A instituição aplica as isenções relativas ao requisito de pagamento de uma parte da remuneração variável diferida e em instrumentos previsto no artigo 94.º, n.º 3, alínea a), da CRD a todos os seus colaboradores identificados? Em caso de resposta afirmativa a esta pergunta, não será necessário fornecer as informações a seguir solicitadas.	Sim/não	
A instituição aplica a isenção ao requisito previsto no artigo 94.º, n.º 1, alínea l), da CRD (pagamento em instrumentos)?	Sim/não	Sim/não
Se a instituição aplicar a isenção 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 isenção acima referida	Número de efetivos	Número de efetivos
Percentagem de colaboradores identificados que beneficiam da isenção acima referida	Percentagem	Percentagem
Remuneração total dos colaboradores identificados que beneficiam da isenção acima referida	EUR	EUR
Da qual: remuneração variável	EUR	EUR
Da qual: remuneração fixa	EUR	EUR
A instituição aplica a isenção ao requisito previsto no artigo 94.º, n.º 1, alínea m), da CRD (pagamento em regime diferido)?	Sim/não	Sim/não
Se a instituição aplicar a isenção 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 isenção acima referida	Número de efetivos	Número de efetivos
Percentagem de colaboradores identificados que beneficiam da isenção acima referida	Percentagem	Percentagem
Remuneração total dos colaboradores identificados que beneficiam da isenção acima referida	EUR	EUR
Da qual: remuneração variável	EUR	EUR
Da qual: remuneração fixa	EUR	EUR
A instituição aplica a isenção ao requisito previsto no artigo 94.º, n.º 1, segundo parágrafo, alínea o) (isenções relativas ao pagamento em instrumentos de benefícios discricionários de pensão)?	Sim/não	Sim/não
Número de colaboradores identificados que beneficiam da isenção acima referida	Número de efetivos	Número de efetivos
Remuneração total dos colaboradores identificados que beneficiam da isenção acima referida	EUR	EUR

Da qual: remuneração variável	EUR	EUR
Da qual: remuneração fixa	EUR	EUR

Anexo IV: Informações sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres

Instituição (nível individual)	Nome
Identificador de entidade jurídica	Número
Estado-Membro	Código ISO (por exemplo, AT, BE, CY)
Ano	«aaaa»
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 do género masculino e do género feminino em cada quartil do nível de remuneração	Todos os colaboradores do género masculino em percentagem de todos os colaboradores	Todos os colaboradores do género feminino em percentagem de todos os colaboradores	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 bruta anual 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 dos colaboradores identificados, com base na mediana	Disparidades salariais entre homens e mulheres, dos 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 V: Rácios mais elevados aprovados entre remuneração variável e fixa – instituições¹⁰

Nome da instituição	Nome
Identificador de entidade jurídica	LEI
Ano	«aaaa»
Número total de colaboradores (final do exercício financeiro)	Número de efetivos
Número total de colaboradores identificados (resultado do processo de identificação anual)	Número de efetivos
Total do balanço (final do exercício financeiro)	Montante em EUR
Rácio mais elevado aprovado (ou seja, rácio entre a remuneração variável e a remuneração fixa superior a 100%)	Percentagem
Data da última aprovação do rácio mais elevado pela assembleia geral	dd/mm/aaaa
Número total de colaboradores identificados que potencialmente beneficiam de um rácio aprovado superior a 100%	Número de efetivos
Número total de colaboradores identificados aos quais foi efetivamente atribuída uma remuneração que conduz a um rácio entre a remuneração variável e a remuneração fixa superior a 100% no exercício financeiro ¹¹	Número de efetivos

¹⁰ As instituições devem reportar os dados em base individual.

¹¹ A remuneração variável garantida e as indemnizações por cessação antecipada de funções, quando não incluídas no cálculo do rácio entre remuneração variável e fixa nos termos das Orientações relativas a políticas de remuneração sãs, não devem ser tidas em conta.

Anexo VI: Rácios mais elevados aprovados entre remuneração variável e fixa – agregação pelas autoridades competentes

Estado-Membro	<i>Código ISO</i>
Ano dos dados recolhidos	<i>«aaaa»</i>
Número total de instituições com sede social no Estado-Membro (informação adicional a fornecer em seguida) – por exemplo, derivada de estatísticas bancárias	<i>Número</i>
Número total agregado de colaboradores de todas as instituições localizadas no Estado-Membro	<i>Número</i>
Número total agregado de colaboradores identificados das instituições localizadas no Estado-Membro (se disponível, caso contrário, N/A)	<i>Número</i>
Total do balanço agregado das instituições localizadas no Estado-Membro	<i>Número</i>
Número de instituições em que os acionistas aprovaram um rácio mais elevado e que têm a sua sede legal no Estado-Membro (informação adicional a fornecer em seguida)	<i>Número</i>
Do qual: número de instituições com sede social no Estado-Membro e que aprovaram 200% como rácio máximo	<i>Número</i>
Número total agregado de colaboradores dessas instituições	<i>Número</i>
Número total agregado de colaboradores identificados dessas instituições	<i>Número</i>
Total do balanço agregado dessas instituições	<i>Número</i>
Número total agregado de colaboradores identificados que potencialmente beneficiam de um rácio aprovado superior a 100%	<i>Número</i>
Número total agregado de colaboradores identificados aos quais foi efetivamente atribuída uma remuneração que conduz a um rácio entre a remuneração variável e a remuneração fixa superior a 100% no exercício financeiro	<i>Número</i>
Alterações em relação ao anterior envio de dados	
Número de instituições que introduziram um rácio mais elevado após a última submissão de dados à EBA (não devem ser reportadas reaprovações)	<i>Número</i>
Número de instituições que suspenderam a prática de aplicação de rácios mais elevados após a última apresentação de dados à EBA	<i>Número</i>

Anexo VII – Validações da qualidade dos dados

As instituições e as autoridades competentes devem efetuar as seguintes validações da qualidade dos dados no que diz respeito aos quadros de remuneração incluídos no Regulamento de Execução (UE) 2021/637 da Comissão¹².

Quadro REM1:

Número da Linha	Validação da qualidade dos dados
1 e 9	O número de colaboradores reportado nas colunas referentes ao órgão de administração deve ser em números inteiros.
2	A remuneração fixa total deve corresponder à soma das Linhas 3, EU-4a, 5, EU-5x e 7; caso sejam reportados colaboradores identificados, o montante deve ser > zero
9	O número de colaboradores reportado não deve ser superior ao número de colaboradores reportado na Linha 1
10	A remuneração variável total deve ser a soma das Linhas 11, EU-13a, EU-13b, EU-14x e 15
10	A remuneração variável total não deve ser inferior à soma das indemnizações por cessação antecipada de funções e da remuneração variável garantida no Quadro REM2, Linhas 2 e 7
-	A soma da remuneração diferida nas Linhas 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y e 16 não deve ser superior ao valor na Linha 10
-	Rácio de remuneração diferida: a soma da remuneração diferida nas Linhas 12, EU-14a, EU-14b, UE-14y e 16 deve ser igual ou superior a 0,4 vezes o valor na Linha 10 após a dedução da remuneração variável garantida (Quadro REM2, Linha 3), bem como das indemnizações por cessação antecipada de funções (Quadro REM2, Linha 10) e dos montantes da remuneração variável atribuída aos colaboradores em caso de aplicação da isenção prevista no artigo 94.º, n.º 3, alínea b) (ver Anexo II).
-	As instituições devem ter em conta que esta regra de validação simplificada serve apenas para efeitos de avaliação e não constitui uma validação do cumprimento dos requisitos de remuneração relativos à remuneração variável garantida e às indemnizações por cessação antecipada de funções, ou seja, enquanto os

¹² A NTE está disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>

montantes totais são deduzidos, parte dos montantes está possivelmente sujeita ao requisito de pagar parte da remuneração variável em regime de diferimento.

Esta regra de validação não se aplica às instituições em que todos os colaboradores identificados beneficiam da isenção ao requisito de pagamento de parte da remuneração variável ao abrigo de acordos de diferimento nos termos do artigo 94.º, n.º 3, alínea a), da Diretiva 2013/36/UE.

11 e 12		O valor na Linha 12 não deve ser superior ao valor na Linha 11
EU-13a EU-14a	e	O valor na Linha EU-14a não deve ser superior ao valor na Linha EU-13a
EU-13b EU-14b	e	O valor na Linha EU-14b não deve ser superior ao valor na Linha EU-13b
EU-14x EU-14y	e	O valor na Linha EU-14y não deve ser superior ao valor na Linha EU-14x
15 e 16		O valor na Linha 16 não deve ser superior ao valor na Linha 15
-		O rácio entre a remuneração fixa (Linha 2) e a remuneração variável (Linha 10) não deve ser superior, conforme aplicável, a 100% ou 200%, após exclusão das Linhas 3 e 10 do Quadro REM2 (prémio máximo)
-		<p>Pagamento em instrumentos: a soma das Linhas EU 13-a, EU 13-b e EU-14x deve ser igual ou superior a 50% da remuneração variável total (Linha 10 do Quadro REM2) após dedução da remuneração variável dos colaboradores a quem se aplica a isenção prevista no artigo 94.º, n.º 3, alínea b) (ver Anexo II), da remuneração variável garantida (Linha 3 do Quadro REM2) e das indemnizações por cessação antecipada de funções (Linha 10 do Quadro REM2).</p> <p>As instituições devem ter em conta que esta regra de validação simplificada serve apenas para efeitos de avaliação e não constitui uma validação do cumprimento dos requisitos de remuneração relativos à remuneração variável garantida e às indemnizações por cessação antecipada de funções, ou seja, enquanto os montantes totais são deduzidos, parte dos montantes está possivelmente sujeita ao requisito de pagar parte da remuneração variável em instrumentos.</p> <p>Esta regra de validação não se aplica às instituições em que todos os colaboradores identificados beneficiam da isenção do requisito de pagamento de parte da remuneração variável em instrumentos nos termos do artigo 94.º, n.º 3, alínea a), da Diretiva 2013/36/UE.</p>

Quadro REM2

Número da Linha	Validação da qualidade dos dados
1, 4 e 6	O número de colaboradores reportado nas colunas «a» e «b» deve ser um número inteiro.
1 e 2	Se a Linha 2 tiver um valor positivo, a Linha 1 também deverá ter um valor positivo e vice-versa.
2	O valor da Linha 3 não deve ser superior ao valor da Linha 2
6 e 7	Se a Linha 7 tiver um valor positivo, a Linha 6 também deverá ter um valor positivo e vice-versa.
7	O valor da soma das Linhas 8 e 9 deve ser igual ao valor da Linha 7
10	O valor da Linha 10 não deve ser superior ao valor da Linha 8
11	O valor da Linha 11 não deve ser superior ao valor da Linha 7

Quadro REM3

Número da Linha	Validação da qualidade dos dados
1	Os valores devem ser iguais à soma dos valores das Linhas 2, 3, 4, 5 e 6 para cada coluna
7	Os valores devem ser iguais à soma dos valores das Linhas 8, 9, 10, 11 e 12 para cada coluna
13	Os valores devem ser iguais à soma dos valores das Linhas 14, 15, 16, 17 e 18 para cada coluna
19	Os valores devem ser iguais à soma dos valores das Linhas 20, 21, 22, 23 e 24 para cada coluna
25	Os valores devem ser iguais à soma dos valores das Linhas 1, 7, 13 e 19 para cada coluna

- O valor da coluna «a» deve ser igual à soma dos valores das colunas «b» e «c» para cada linha

Quadro REM5

Número da Linha	Validação da qualidade dos dados
1	O número na coluna «j» deve ser igual à soma da Linha 2, coluna «c», Linha 3, colunas «d» a «i» e Linha 4, colunas «d» a «i»
2	A coluna «c» deve ser igual à soma das colunas «a» e «b»
3	A soma dos números das colunas «d» a «i» deve ser igual ao número da Linha 1, coluna «c», do Quadro REM1
4	A soma dos números das colunas «d» a «i» deve ser igual ao número da Linha 1, coluna «d», do Quadro REM1
5	O valor em cada coluna «a» a «i» deve ser igual à soma das Linhas 6 e 7 da respetiva coluna
5	A soma das colunas «c» a «i» deve ser igual à soma das colunas «a» a «d» da Linha 17 do Quadro REM1
6	Os valores das colunas «a» e «b» devem ser iguais aos valores das colunas «a» e «b» da Linha 10 do Quadro REM1, respetivamente
6	A soma das colunas «c» a «i» deve ser igual à soma das colunas «a» a «d» da Linha 10 do Quadro REM1
7	Os valores das colunas «a» e «b» devem ser iguais aos valores das colunas «a» e «b» da Linha 2 do Quadro REM1, respetivamente
7	A soma das colunas «c» a «i» deve ser igual à soma das colunas «a» a «d» da Linha 2 do Quadro REM1

