

Orientações relativas à taxa de desconto nacional aplicável à remuneração variável

Índice

Orientações relativas à taxa de desconto nacional aplicável à remuneração variável	1
Natureza das presentes orientações	2
Requisitos de notificação	2
Título I – Objeto e definições	3
Título II - Requisitos relativos à taxa de desconto aplicável à remuneração variável	3
1. Remuneração variável que pode ser descontada	3
2. Elementos incluídos no cálculo da taxa de desconto	4
3. Cálculo da taxa de desconto	5
4. Aplicação da taxa de desconto	6
5. Documentação e transparência	7
6. Revisão pelo supervisor da taxa de desconto	7
Título III - Disposições finais e aplicação	7
Anexo – Exemplos da aplicação da taxa de desconto para a remuneração variável	8
Exemplo 1	9
Exemplo 2	12
Exemplo 3	16

Natureza das presentes orientações

O presente documento contém orientações emitidas nos termos do artigo 16.º do 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 – “EBA”), altera a Decisão n.º 716/2009/CE e revoga a Decisão 2009/78/CE da Comissão («Regulamento EBA»). Em conformidade com o disposto no artigo 16.º, n.º 3, do Regulamento EBA, as autoridades competentes e as instituições financeiras desenvolvem todos os esforços para dar cumprimento às presentes orientações.

As orientações expressam o ponto de vista da 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 Europeia deve ser aplicada num domínio específico. A EBA espera, por conseguinte, que todas as autoridades competentes e instituições financeiras às quais se dirigem as presentes orientações deem cumprimento às mesmas. As autoridades competentes a quem se aplicam as presentes orientações devem cumpri-las incorporando-as nas suas práticas de supervisão conforme for mais adequado (por exemplo, alterando o seu regime jurídico ou os seus processos de supervisão), incluindo nos casos em que as orientações são dirigidas em primeiro lugar às instituições.

Requisitos de notificação

Nos termos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, do Regulamento EBA, as autoridades competentes confirmam à EBA se dão ou se tencionam dar cumprimento às presentes orientações. Caso contrário, indicam as razões da decisão de não cumprimento até 27 de maio de 2014. Na ausência de qualquer notificação dentro do referido prazo, a EBA considera que as autoridades competentes em causa não cumprem as presentes orientações. As notificações deverão ser efetuadas através do envio do modelo constante da Secção 5 para o endereço compliance@eba.europa.eu, com a referência «EBA/GL/2014/01». As notificações são efetuadas por pessoas devidamente autorizadas para o efeito pelas respetivas autoridades competentes.

As notificações são publicadas no sítio Web da EBA, em conformidade com o disposto no artigo 16.º, n.º 3.

Título I – Objeto e definições

1. Nos termos do artigo 94.º, n.º 1, alínea g) da Diretiva 2013/36/UE¹ as instituições devem fixar os rácios adequados entre as componentes fixa e variável da remuneração total para as categorias de pessoal cuja atividade profissional tenha um impacto significativo sobre o perfil de risco das instituições (colaboradores identificados²). O rácio máximo entre a componente fixa e variável da remuneração total não pode exceder 100 %. Os Estados-Membros podem autorizar o aumento desse rácio para um máximo de 200 %.
2. As presentes orientações estabelecem o cálculo e a aplicação da taxa de desconto a que se refere o artigo 94.º, n.º 1, alínea g), subalínea iii) da Diretiva 2013/36/UE. Os Estados-Membros podem autorizar as instituições a aplicar a taxa de desconto, para efeitos do cálculo do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração, a um máximo de 25 % da remuneração variável total, desde que seja paga em instrumentos diferidos por um período não inferior a cinco anos.
3. As presentes orientações aplicam-se às instituições que fazem uso da opção de aplicar a taxa de desconto para o cálculo do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração, bem como às autoridades competentes dos Estados-Membros que tenham implementado a opção de aplicar a taxa de desconto.
4. Para efeitos das presentes orientações, a taxa de desconto corresponde ao valor pelo qual o montante nominal da remuneração variável concedida, que constitui um direito adquirido no futuro, é multiplicado por forma a obter o seu valor descontado. O valor descontado é então utilizado para o cálculo do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração total destinada aos colaboradores identificados.

Título II - Requisitos relativos à taxa de desconto aplicável à remuneração variável

1. Remuneração variável que pode ser descontada

5. As instituições podem aplicar a taxa de desconto a um máximo de 25 % da remuneração variável total (ou a uma percentagem máxima mais baixa determinada pelo Estado-Membro), que é calculada com base na soma de todas as componentes da remuneração variável antes de aplicada a taxa de desconto. Só a remuneração variável, que é diferida por um período não inferior a cinco anos e paga em instrumentos de dívida ou títulos representativos de capital ou em instrumentos associados a estes que sejam

¹ Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho de 2013 relativa ao acesso à atividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito e empresas de investimento, que altera a Diretiva 2002/87/CE e revoga as Diretivas 2006/48/CE e 2006/49/CE (JO L 176, 27.6.2013, p. 338).

² Os colaboradores deverão ser identificados mediante a aplicação das normas técnicas de regulamentação que estabelecem os critérios para a identificação dos colaboradores cuja atividade profissional tenha um impacto significativo sobre o perfil de risco das instituições.

elegíveis para efeitos de remuneração variável nos termos do artigo 94.º, n.º 1, da Diretiva 2013/36/UE, é passível da aplicação da taxa de desconto. Incluem-se aqui partes da remuneração variável sujeita a diferimento que constituem um direito adquirido durante o período de diferimento. O direito ao pagamento da remuneração variável sujeita a diferimento não se pode constituir de forma mais rápida do que resultaria no âmbito de um regime de pagamento proporcional³.

6. O montante da remuneração variável passível da aplicação da taxa de desconto deve ser calculado com base no valor nominal total da remuneração variável, tal como estabelecido nas orientações da EBA sobre políticas e práticas de remuneração.

2. Elementos incluídos no cálculo da taxa de desconto

7. Uma vez que, durante o período de diferimento, não devem ser pagos aos colaboradores quaisquer valores relativos aos instrumentos, a taxa de desconto deve incluir os três fatores seguintes: inflação, taxas de juro aplicáveis a obrigações emitidas por Estados e um fator de incentivo associado ao recurso a instrumentos de longo prazo, a pagar em regime diferido, como estabelecido nos números seguintes desta secção. No que se refere aos números 8 a 10, as instituições deverão, no quadro da sua política de remuneração, utilizar um dos seguintes critérios:
 - a. os dados mais recentes disponíveis à data em que a remuneração é concedida;
 - b. os dados mais recentes disponíveis à data em que é determinada a remuneração variável que poderá ser concedida no próximo período de desempenho.
8. No que se refere à remuneração concedida num Estado-Membro, as instituições devem utilizar um dos seguintes critérios no que diz respeito ao fator «inflação»:
 - a. no caso de a remuneração ser paga na divisa do Estado-Membro em que o colaborador desenvolve predominantemente a sua atividade, a taxa de variação média anual do IHPC publicada pelo Eurostat⁴ para aquele Estado-Membro;
 - b. no caso de a remuneração ser paga numa divisa de outro Estado-Membro ou de um país terceiro, os dados estatísticos oficiais equivalentes aos referidos na alínea a) *supra* disponíveis para o país emissor da divisa ou a taxa do IHPC aplicável ao Estado-Membro em que o colaborador desenvolve a parte predominante da sua atividade;
 - c. a taxa de variação média anual nos termos das alíneas a) ou b) *supra* para o Estado-Membro da instituição-mãe na UE.

³ Artigo 94.º, n.º 1. alínea m) da Diretiva 2013/36/UE.

⁴ Índice Harmonizado de Preços no Consumidor (IHPC). É possível consultar a taxa referida na seguinte ligação: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00118&plugin=1>.

9. No que se refere à remuneração concedida num país terceiro⁵, as instituições devem utilizar um dos seguintes critérios para determinar o fator relativo à inflação:
- a. no caso de a remuneração ser paga numa divisa de um país terceiro, os dados estatísticos oficiais equivalentes aos referidos no número 8, alínea a) disponíveis para o país da divisa ou a taxa do IHPC aplicável ao Estado-Membro da instituição-mãe na UE;
 - b. no caso de a remuneração ser paga numa divisa de um Estado-Membro, a taxa do IHPC para o Estado-Membro da instituição-mãe na UE.
10. No que se refere à taxa de juro aplicável às obrigações emitidas por Estados, as instituições devem utilizar:
- a. no caso de a remuneração ser paga numa divisa de um Estado-Membro, o rendimento médio para todos os Estados-Membros da UE proveniente dos rendimentos das obrigações de longo prazo emitidas por Estados, conforme publicado pelo Eurostat⁶;
 - b. no caso de a remuneração ser paga numa divisa de um país terceiro, a colaboradores localizados predominantemente fora da UE, os dados estatísticos oficiais equivalentes disponíveis para o país da divisa ou a taxa nos termos da alínea a) *supra*.
11. O fator «incentivo» para a remuneração variável diferida paga em instrumentos diferidos por um período de cinco anos deve ser de 10 %. Este fator deve ser objeto de um aumento de quatro pontos percentuais por cada ano completo adicional de diferimento.

3. Cálculo da taxa de desconto

12. As instituições devem calcular as taxas de desconto aplicáveis às diferentes partes da remuneração variável que estão sujeitas a diferentes regimes de diferimento e a diferentes regimes de aquisição de direitos e aplicar as taxas de desconto em conformidade. As instituições devem utilizar os períodos de diferimento aplicáveis e que se encontram documentados no quadro da sua política de remuneração.
13. A taxa de desconto aplicável é igual a um (unidade) dividido pela soma de um (unidade) mais os três fatores estabelecidos na secção 2, elevada à potência do número de anos do período de aquisição dos direitos, conforme demonstra a fórmula *infra*. O período de aquisição de direitos é o período após o qual a remuneração variável constitui um direito adquirido. Para este efeito, o período de aquisição de direito à remuneração variável deve

⁵ «Países terceiros» corresponde a países que não são Estados-Membros da União Europeia.

⁶ Para o cálculo são utilizadas obrigações emitidas por Estados da UE com uma maturidade residual de cerca de 10 anos. A informação sobre as taxas das obrigações de longo prazo emitidas por Estados da UE pode ser consultada em: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teimf050&plugin=1>.

ser arredondado para baixo, para o número inteiro seguinte. No que se refere à aquisição de direito à remuneração variável num regime de pagamento proporcional (*pro rata*), as instituições também podem usar a presente fórmula de cálculo, conforme descrito no anexo, exemplo 2.

Fórmulas para o cálculo da taxa de desconto

$$taxa\ de\ desconto = \frac{1}{(1 + i + g + id)^n}$$

- i = taxa de inflação do Estado-Membro ou país terceiro
- g = taxa de juro aplicável às obrigações emitidas por Estados da UE - média da UE
- id = fator «incentivo» para o regime de diferimento a longo prazo
- n = número de anos relativo à aquisição de direito à remuneração variável

A aplicação das fórmulas é explicada de forma mais detalhada nos exemplos 1, 2 e 3 do anexo às presentes orientações.

4. Aplicação da taxa de desconto

14. A taxa de desconto deve ser aplicada a um máximo de 25 % da remuneração variável total do colaborador (ou a uma percentagem inferior estabelecida pelo Estado-Membro), paga em instrumentos diferidos por um período não inferior a cinco anos.
15. As instituições devem calcular individualmente para cada colaborador:
 - a. a soma de todos os montantes da remuneração variável que são concedidos antes de aplicada a taxa de desconto;
 - b. o montante, ao abrigo da alínea a), que é concedido em instrumentos e diferido por um período não inferior a cinco anos; e
 - c. os montantes, ao abrigo na alínea b), aos quais se aplicam diferentes taxas de desconto.
16. Para calcular a remuneração variável descontada, procede-se à multiplicação da taxa de desconto aplicável pela parte relevante da remuneração variável.
17. Para efeitos do cálculo do rácio entre a componente fixa e variável da remuneração destinada a um colaborador, a remuneração variável total corresponde à soma de todos os montantes descontados da remuneração variável e da remuneração variável não descontada.

5. Documentação e transparência

18. As instituições devem documentar o cálculo e a utilização da taxa de desconto.
19. As instituições devem manter um registo das componentes fixa e variável da remuneração concedida individualmente a cada colaborador, das partes da remuneração variável paga em instrumentos que são diferidos por um período de cinco anos ou mais, da taxa de desconto aplicada e do rácio entre a componente fixa e variável da remuneração total.
20. As instituições são obrigadas, nos termos do artigo 16.º do Regulamento EBA, a reportar, de forma clara e detalhada, se cumprem as presentes orientações. As instituições devem fornecer informação sobre as taxas de desconto, a par da divulgação de informação exigida no âmbito da política de remuneração nos termos do artigo 96.º da Diretiva 2013/36/UE e do artigo 450.º, n.º 1, alínea d) do Regulamento (UE) n.º 575/2013⁷. Concretamente, as instituições devem divulgar a seguinte informação, país por país:
 - a. Se utilizam, ou não, a taxa de desconto (sendo que, tal taxa de desconto pode ser aplicada a um máximo de 25 % da remuneração variável total ou a uma percentagem máxima mais baixa estabelecida pelo Estado-Membro); e
 - b. o número de colaboradores identificados cuja remuneração variável tenha sido objeto da aplicação da taxa de desconto.

6. Revisão pelo supervisor da taxa de desconto

21. Quando as autoridades competentes procederem à revisão da política de remuneração de uma instituição, cumpre-lhes analisar a forma como a taxa de desconto é calculada e aplicada à remuneração variável que foi concedida aos colaboradores identificados.

Título III - Disposições finais e aplicação

22. As presentes orientações são aplicáveis a partir de [1 de junho de 2014] e para efeitos de cálculo do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração total concedida por desempenho e serviços prestados desde 2014 em diante.

⁷ Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho de 2013 relativo aos requisitos prudenciais para as instituições de crédito e para as empresas de investimento e que altera o Regulamento (UE) n.º 648/2012 (JO L 176, 27.6.2013, p. 1).

Anexo – Exemplos da aplicação da taxa de desconto para a remuneração variável

Cálculo da parte descontada da remuneração variável («dvr») para efeitos de cálculo do rácio entre a componente fixa e variável da remuneração:

$$dvr = \frac{vr}{(1 + i + g + id)^n}$$

A saber:

dvr = remuneração variável descontada;

vr = remuneração variável sujeita a desconto (máx. 25 % da remuneração variável total, desde que seja paga em instrumentos diferidos por um período não inferior a cinco anos);

i = taxa de inflação em valor percentual;

g = taxa de juro para as obrigações emitidas por Estados – média em valor percentual na UE;

id = fator de incentivo para o regime de diferimento a longo prazo em valor percentual;

n = número de anos no período de aquisição do direito à remuneração variável.

A remuneração variável total é a soma da parte descontada da remuneração variável e da parte não descontada da remuneração variável.

Exemplo 1

Neste exemplo, o Estado-Membro em questão permitiu que as instituições aplicassem uma taxa de desconto a um máximo de 25 % da remuneração variável total. Considera-se também que os acionistas da instituição não aprovaram um rácio máximo mais elevado do que o previsto na Diretiva 2013/36/UE.

A instituição gostaria de atribuir a um membro do pessoal uma remuneração total de 285 000 euros, dos quais o montante de 135 000 euros deverá constituir remuneração fixa e um montante potencial de 150 000 euros deverá constituir remuneração variável. O colaborador em questão é um colaborador identificado, e estamos a considerar a remuneração atribuída pelo seu desempenho no ano de 2014. O rácio entre a remuneração fixa e variável com base em valores nominais seria, neste caso, superior ao rácio 1:1 admissível. No entanto, após a aplicação da taxa de desconto à parte da remuneração variável paga em instrumentos diferidos por um período não inferior a cinco anos, o rácio é compatível com o artigo 94.º, n.º 1, alínea g) da Diretiva 2013/36/UE como indicado *infra*.

A estrutura da remuneração variável seria, neste exemplo, a seguinte:

- 20 000 euros da remuneração variável seriam pagos em instrumentos diferidos por um período de cinco anos;
- 10 000 euros seriam pagos em instrumentos diferidos por um período de seis anos;
- o remanescente da remuneração variável total seria à cabeça, não em instrumentos, ou seria diferido por um período de tempo inferior a cinco anos.

A Diretiva 2013/36/UE prevê que pelo menos 40 % da componente variável da remuneração, deve ser diferida durante um período mínimo de três a cinco anos. No caso de uma componente variável da remuneração particularmente elevada, pelo menos 60 % deve ser paga de forma diferida. Pelo menos 50 % da remuneração variável deve ser paga em instrumentos. Todos estes rácios são aplicáveis aos montantes de remuneração variável atribuídos ao colaborador antes da aplicação da taxa de desconto.

Neste exemplo, não é considerado o direito à aquisição da remuneração variável numa base *pro rata*. O direito ao pagamento de 20 000 euros e 10 000 euros em instrumentos é adquirido na íntegra após cinco e seis anos, respetivamente.

Com base na remuneração variável de 150 000 euros, poderá ter sido descontado um montante máximo de 37 500 euros (o que representa 25 % da remuneração variável total de 150 000 euros), se fosse para ser paga em instrumentos diferidos por mais de cinco anos. No entanto, neste exemplo, apenas 30 000 euros cumprem estas duas condições e apenas estes montantes podem ser objeto de um desconto.

Fator «inflação» (i)

Considere que a última taxa do IHPC disponível para este Estado-Membro é de 2 %.

Fator «obrigações governamentais da UE» (g)

Considere que a última taxa média disponível para as obrigações delongoz prazo emitidas por Estados-Membros da UE, publicada pelo Eurostat, é de 2,73 %

Fator «incentivo» em regime diferido a longo prazo (id)

Para os 20 000 euros diferidos por um período de cinco anos, o fator de incentivo é de 10 %.

Para os 10 000 euros diferidos por um período de seis anos, o fator de incentivo é de 14 % (10 % + 4 % por cada ano completo adicional).

Período de aquisição de direito à remuneração variável (n)

Para 20 000 euros a aquisição do respetivo direito efetua-se em cinco anos.

Para 10 000 euros a aquisição do respetivo direito efetua-se em seis anos.

A remuneração variável descontada para o exemplo 1 *supra* é calculada da seguinte forma:

Montante de 20 000 euros diferido por cinco anos:

$$\frac{20\,000}{(1+0.02+0.0273+0.10)^5} = 10\,061.09$$

Montante de 10 000 euros diferido por seis anos:

$$\frac{10\,000}{(1+0.02+0.0273+0.14)^6} = 3\,569.75$$

A soma da remuneração variável descontada = 13 630,84 euros

A remuneração variável total para efeitos de cálculo do rácio entre a componente fixa e variável da remuneração e o rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração são calculados da seguinte forma:

O montante da remuneração variável que pode ser descontado porque é pago em instrumentos diferidos por um período não inferior a cinco anos é de 30 000 euros. No entanto, têm sido utilizados diferentes fatores de desconto atendendo a que o prazo de aquisição do direito ao montante de 20 000 euros é de cinco anos, enquanto o prazo de aquisição do direito ao montante de 10 000 euros é de seis anos. Estes dois montantes são adquiridos na íntegra no final do período de diferimento, daí que o prazo de aquisição do direito seja igual ao do período de diferimento. Neste exemplo não é considerada a aquisição do direito à remuneração variável numa base *pro rata*. O montante total da parte atualizada da remuneração variável é igual a 13 630,84 euros, resultando num montante total da remuneração variável para efeitos de cálculo do rácio entre remuneração fixa e variável de 133 630,84 euros; que é (150 000 – 30 000 + 13 630,84). O rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração total neste exemplo é $(133\,630.84/135\,000) * 100 = 98,99 \%$

Em suma, de acordo com os pressupostos e as condições estabelecidas acima, a instituição poderá atribuir a um colaborador uma remuneração total de 285 000 euros, composta por 135 000 euros de remuneração fixa e 150 000 euros de remuneração variável, o que não ultrapassa o rácio de 1:1 para a remuneração fixa e variável.

Da remuneração variável de 150 000 euros, pelo menos 40 % (60 000 euros) tem de ser paga em regime diferido. Se, dependendo da jurisdição, este montante for considerado um montante particularmente elevado, pelo menos 60 % (90 000 euros), deve ser pago em regime diferido. Em qualquer dos casos, pelo menos 75 000 euros têm de ser atribuídos em instrumentos.

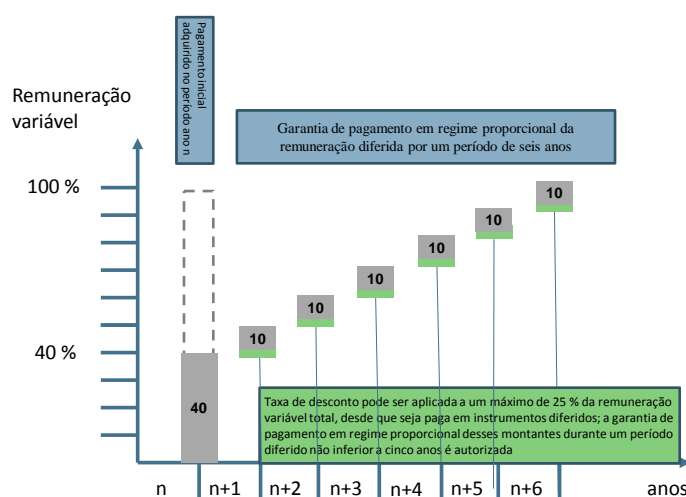
Exemplo 2

Considera-se que num determinado Estado-Membro, a instituição gostaria de atribuir a um colaborador (identificado como colaborador cuja atividade profissional tem um impacto significativo no perfil de risco da instituição) que recebe 135 000 euros de remuneração fixa, um montante de 150 000 euros a título de remuneração variável. Os pressupostos relativos à transposição do Estado-Membro da Diretiva 2013/36/UE (máximo 25 %), de aprovação dos acionistas relativamente a um rácio mais elevado do que 1:1 (nenhum) e para o ano de desempenho (2014), aplicam-se como no exemplo 1. A estrutura da remuneração variável é a seguinte:

- 60 % da remuneração variável total, ou seja, 90 000 euros, serão diferidos por um período de seis anos e a aquisição do direito à remuneração variável estende-se ao longo deste período numa base *pro rata*.
- 37 500 euros da remuneração variável referida acima, diferida por um período de seis anos, seria paga em instrumentos. Isto implica que o direito ao pagamento de um montante de 6250 euros seria adquirido anualmente.

Neste exemplo, é considerada a aquisição do direito à remuneração variável numa base *pro rata*. A taxa de desconto pode ser aplicada a um máximo de 25 % da remuneração variável total, desde que seja paga em instrumentos diferidos por um período não inferior a cinco anos.

Figura 1: Esquematização do método de diferimento e da aplicação da taxa de desconto à remuneração variável paga em instrumentos diferidos por um período de seis anos e com prazo de garantia em regime proporcional.



40 % da componente variável da remuneração paga à cabeça; 60 % da remuneração variável total por um período de seis anos com repartição equilibrada

Fator «inflação» (i)

Considera-se que a última taxa do IHPC disponível para este Estado Membro é de 2 %.

Fator «obrigações emitidas por Estados-Membros da UE» (g)

Considera-se que a última taxa média disponível para as obrigações de longo prazo emitidas por Estados-Membros da UE, publicada pelo Eurostat, é de 2,73 %

Fator de incentivo “longo período de diferimento” (id)

Para um período de diferimento ao longo de 6 anos, o fator «incentivo» é $10\% + 4\% = 14\%$.

Extensão do período de aquisição de direito (n)

A aquisição do direito numa base *pro rata* à componente de 37500 euros da remuneração variável, paga em instrumentos diferidos por um período de seis anos, implica um direito ao pagamento anual de 6 250 euros. Assim, na fórmula para a taxa de desconto, o prazo de garantia é: $n = 1$ para os 6 250 euros cujo direito se adquire após o primeiro ano, $n = 2$ para a parte cujo direito se adquire após dois anos, $n = 3$ para a parte cujo direito se adquire após três anos, e assim por diante até $n = 6$.

A remuneração variável descontada para o exemplo 2 *supra* é calculada da seguinte forma:

Neste exemplo, o montante de 37 500 euros, que representa 25 % da remuneração variável total é pago em instrumentos diferidos por um período não inferior a cinco anos e pode ser objeto de atualização.

O valor descontado do montante de 37 500 euros da remuneração variável diferida, por um período de 6 anos com aquisição do respetivo direito numa base *pro rata*, é a soma dos seguintes seis valores:

$$\frac{6\,250}{(1+0.02+0.0273+0.14)^1} = 5\,264.04$$

$$\frac{6\,250}{(1+0.02+0.0273+0.14)^2} = 4\,433.63$$

$$\frac{6\,250}{(1+0.02+0.0273+0.14)^3} = 3\,734.21$$

$$\frac{6\,250}{(1+0.02+0.0273+0.14)^4} = 3\,145.13$$

$$\frac{6\,250}{(1+0.02+0.0273+0.14)^5} = 2\,648.97$$

$$\frac{6\,250}{(1+0.02+0.0273+0.14)^6} = 2\,231.09$$

A soma da remuneração variável descontada é 21 457,07 euros (5 264,04 + 4 433,63 + 3 734,21 + 3 145,13 + 2 648,97 + 2 231,09).

No caso da aquisição do direito à remuneração variável numa base *pro rata*, o cálculo também pode ser feito usando a seguinte fórmula:

$$dvr = vrpr * \frac{(r^n - 1)}{r^n * (r - 1)}$$

dvr = remuneração variável descontada

vrpr = montante *pro rata* da remuneração variável (no exemplo *supra* 6 250 euros)

r = 1+i+g+id (i= taxa de inflação; g = taxa aplicável às obrigações emitidas por Estados, id = fator de incentivo “período de diferimento”)

n = duração do período de diferimento

A remuneração variável total para efeitos de cálculo do rácio entre a componente fixa e variável da remuneração e o rácio entre a componente fixa e variável da remuneração é calculado da seguinte forma.

O montante da remuneração variável que pode ser descontado porque é pago em instrumentos diferidos por um período não inferior a cinco anos é de 37 000 euros. No entanto, têm sido utilizados diferentes fatores de desconto (ou a fórmula da caixa *supra*), atendendo a que a aquisição do direito a este montante se efetua numa base *pro rata* durante um período de seis anos. O montante total da parte descontada da remuneração variável é igual a 21 457,07 euros, resultando num montante total da remuneração variável para efeitos de cálculo do rácio entre a remuneração fixa e variável de 133 957,07 euros; o que representa (150 000 – 37 000 + 21 457,07). O rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração total, neste exemplo, é (133 957,07/135 000) * 100 = 99,23 %

Comparação do efeito da taxa de desconto entre a aquisição de direito à remuneração variável numa base *pro rata* e a aquisição do direito à totalidade da remuneração variável após os períodos de diferimento.

No caso de os 37 500 serem adquiridos na sua totalidade após o diferimento de seis anos (inexistência da aquisição do direito à remuneração variável numa base *pro rata*), o valor descontado da remuneração variável total teria sido de 13 386,54 euros.

$$\frac{37\,500}{(1+0.02+0.0273+0.14)^6} = 13\,386.54$$

O rácio remuneração fixa/variável seria igual a (125 886,54/135 000) * 100 = 93,25 %, o que é inferior ao obtido com a aquisição do direito à remuneração variável numa base *pro rata*.

Exemplo 3

O exemplo a seguir tem por base o montante de remuneração fixa de 100 000 euros e mostra como calcular o montante máximo possível de remuneração variável que pode ser concedida, se 25 % da remuneração variável for paga em instrumentos, com um período de diferimento de cinco anos, assumindo que o direito ao respetivo pagamento se adquire no final desse período. São utilizadas a taxa de inflação e a taxa de juro para as obrigações emitidas por Estados previstas no exemplo 1. Os mesmos pressupostos relativos à transposição pelos Estados-Membros da Diretiva 2013/36/UE (25 %) foram considerados, como no exemplo 1, aprovação dos acionistas relativamente a um rácio mais elevado do que 1:1 (nenhum) e ano de desempenho (2014). Se os Estados-Membros estabelecerem taxas mais baixas, a fórmula deverá ser alterada em conformidade, substituindo 0,25 por um valor percentual inferior.

Neste exemplo, a remuneração variável total que pode ser paga atinge um máximo de 100 % das componentes fixas da remuneração e a remuneração variável máxima que pode ser descontada é de 25 %, desde que seja paga em instrumentos, com um período de diferimento não inferior a cinco anos.

Deste modo, aplica-se a seguinte equação:

$$fr = (1 - 0.25) * tvr + \frac{0.25 * tvr}{(1 + i + g + id)^n}$$

fr	= remuneração fixa
tvr	= remuneração variável total
i	= taxa de inflação;
g	= taxa de juro média das obrigações emitidas por Estados-Membros da UE
id	= Fator de incentivo para os longos períodos de diferimento;
n	= extensão do período de aquisição de direito.

Aplicando os valores correspondentes, considerados neste exemplo, para cada uma das variáveis na equação acima, obtém-se:

$$100\ 000 = 0.75 * tvr + \frac{0.25 * tvr}{(1 + 0.02 + 0.0273 + 0.10)^5}$$

fr = 100 000

i = 2 %, fator inflação

g = 2,73 % fator taxa de juro das obrigações emitidas por Estados

id = 10 % , fator de incentivo para os longos períodos de diferimento de cinco anos,

n = 5, extensão do período de aquisição de direito.

Resolvendo a equação anterior para tvr, obtém-se:

$$tvr = \frac{100\ 000 * 1.987856}{0.75 * 1.987856 + 0.25} = 114\ 186.10$$

No caso do exemplo *supra*, a remuneração variável máxima que pode ser paga se for descontado 25 % da remuneração variável é de 114 186,10 euros.