

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES RELEVANTES

I - INTRODUÇÃO	1
II - PRINCÍPIOS GERAIS	2
III - ÂMBITO	3
IV - REMUNERAÇÃO.....	4
V - REMUNERAÇÃO FIXA.....	4
VI - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	4
VII - ESPECIFICIDADES DO PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	7
VIII - VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	8
IX - OUTROS BENEFÍCIOS.....	10
X - DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DA POLÍTICA.....	10
XI - DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO.....	12
XII - DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR.....	13
ANEXO I	14

I - INTRODUÇÃO

O Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro que procedeu à transposição para o ordenamento jurídico português da Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho (adiante designada por CRD IV), juntamente com o Regulamento (UE) 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho, constituem o quadro jurídico de referência das regras prudenciais a adotar em matéria de definição da Política de Remunerações das Instituições de Crédito, cujo âmbito subjetivo de aplicação consta do Regulamento Delegado (UE) 604/2014 da Comissão, de 4 de março.

A presente Política observa, também, as Orientações da Autoridade Bancária Europeia (adiante designada por EBA) EBA GL/2015/22, de 27 de junho de 2016, relativas a “políticas de remuneração sãs” e as EBA GL/2017/11, de 21 março, sobre o “governo interno das instituições”, tal como as normas específicas do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF) sobre a matéria, designadamente os seus artigos 115º - A a 115º- I.

A presente Política rege-se, ainda, pelo estabelecido no Código das Sociedades Comerciais e pelos Estatutos da sociedade Montepio Investimento S.A.

II - PRINCÍPIOS GERAIS

A Política de Remuneração é um instrumento estratégico que deverá ter em conta a gestão de risco, adotando, para tanto, práticas remuneratórias claras e acessíveis a todos os colaboradores, garantindo o crescimento e rendibilidade sustentáveis do Banco de Empresas Montepio (BEM), a proteção de clientes e investidores, através de políticas de incentivos em linha com os interesses de longo prazo do BEM, não encorajando riscos excessivos nem potenciando interesses próprios da instituição ou dos colaboradores em eventual detrimento dos interesses dos clientes, orientada para assegurar a conservação de uma base sólida de fundos próprios.

Tem, ainda, como objetivo assegurar que a remuneração paga aos colaboradores promove o desenvolvimento da atividade dentro do quadro de apetência pelo risco definido pelo Conselho de Administração do BEM (*Risk Appetite Statement*), tendo em conta todos os riscos, designadamente os riscos de reputação e os resultantes da venda abusiva de produtos (*mis-selling*), bem como a identificação, prevenção, mitigação e resolução de conflitos de interesses, nos termos definidos na presente Política e na Política de Conflito de Interesses do BEM.

Para efeitos da identificação, prevenção, mitigação e resolução de conflitos de interesses no âmbito da presente Política, são utilizados critérios de atribuição objetivos e controlos de verificação e de informação adequados (princípio dos “quatro olhos”), sendo assegurada, dessa forma, a inexistência de conflitos de interesses significativos para os colaboradores. Nessa medida, tem também em consideração a independência dos colaboradores que exercem funções de controlo e de gestão de risco em relação às unidades de estrutura que controlam.

A Política de Remuneração visa também atrair e reter colaboradores de elevado talento, que permitam a criação de valor no longo prazo e o aumento da produtividade organizacional, recompensar o nível de responsabilidade profissional e assegurar a equidade interna e a competitividade externa, potenciar o compromisso e motivação das pessoas e promover desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o mérito.

Considera-se adequado à prossecução destas finalidades o estabelecimento de um rácio máximo de 60% (sessenta por cento) entre a remuneração variável e fixa, o qual será aferido e definido no momento da determinação da parcela de resultados positivos a distribuir, tendo em consideração todos os tipos de riscos, atuais e futuros na sua concessão, bem como, o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários à instituição.

III - ÂMBITO

1. Os princípios da presente política aplicam-se aos colaboradores que desempenhem a sua atividade profissional no BEM, tendo em conta as linhas de orientação estratégica definidas para a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, S.A. (adiante designada, “CEMG” ou “Banco Montepio”) e para as suas empresas participadas, nos termos do n.º 1 do artigo 115.º - C do RGICSF e do n.º 1 do artigo 15.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011.
2. A presente política aplica-se a todos os colaboradores considerados pelo BEM como relevantes (doravante Colaboradores Relevantes), que incluem as pessoas vinculadas por contrato de trabalho ao BEM, identificadas em Anexo à presente Política, designadamente:
 - a. Que desempenhem funções de direção de topo que reportem diretamente ao Conselho de Administração;
 - b. Outros Colaboradores que preencham os critérios do Anexo I;
 - c. Que sejam qualificados como Titulares de Funções Essenciais, designadamente, os responsáveis pelas funções de *compliance*, auditoria interna e controlo de gestão de risco; os responsáveis pelas áreas comerciais e pela área de tesouraria e gestão financeira bem como qualquer outra função que venha a ser qualificada como essencial por lei ou regulamentação do Banco de Portugal;

- d. Cujá remuneração total os coloque no escalão remuneratório equivalente ao da direção de topo e dos membros dos órgãos de gestão e de fiscalização, desde que a sua atividade tenha um impacto material no perfil de risco do BEM.

IV - REMUNERAÇÃO

Para efeitos da presente política considera-se:

- a) Remuneração - conjunto de vantagens (pagamentos ou benefícios) atribuídos, diretamente aos Colaboradores Relevantes pelo BEM, ou por sua conta, como contrapartida dos serviços profissionais prestados, ainda que contingentes, de caráter monetário ou instrumentos financeiros elegíveis de acordo com a legislação em vigor.
- b) Remuneração fixa – pagamentos efetuados ou benefícios atribuídos aos Colaboradores Relevantes, com caráter vinculativo e não discricionário, sem estarem associados ao seu desempenho, previstos na legislação laboral ou convenção coletiva, se for o caso. Integra a remuneração base e outras prestações pecuniárias desde que pagas 14 vezes por ano.
- c) Remuneração variável – qualquer outra forma de remuneração dos Colaboradores Relevantes assente na avaliação do seu desempenho profissional nos termos definidos por normativo interno do BEM.

V - REMUNERAÇÃO FIXA

A componente fixa da remuneração dos Colaboradores Relevantes atende aos referenciais de mercado, à experiência e qualificação profissionais exigidas e à responsabilidade associada ao desempenho das respetivas funções.

VI - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

1. A remuneração variável, é estruturada de forma a assegurar que não limita a capacidade do BEM para reforçar a sua base de fundos próprios e a sua liquidez e, ainda, que mitiga riscos de liquidez, de taxa de juro, cambial, de mercado, de crédito, operacional, de IT, o risco reputacional e de *compliance*.

2. Na avaliação do cumprimento dos riscos reputacional e de *Compliance* são levados em conta, designadamente, os processos contraordenacionais eventualmente instaurados por alegadas más práticas comerciais ou deficiente formalização de operações efetuadas pelo Colaborador Relevante ou pessoa que integre a equipa que supervisiona, e as reclamações recebidas de clientes relativas a vendas de produtos ou prestações de serviços efetuadas pelo Colaborador Relevante ou pessoa que integre a equipa que supervisiona.
3. A estrutura de remuneração variável que vier a ser definida, deve estar alinhada com a política de gestão de riscos conexos com a atividade do BEM, que deve considerar os riscos financeiros e não financeiros (com exclusão do risco de compliance), que abrange designadamente os riscos de liquidez, de taxa de juro, cambial, de mercado, de crédito, operacional e de IT, com base em parecer do Conselho Fiscal.
4. A definição de objetivos comerciais e a estruturação da remuneração variável desincentivam a adoção pelo Colaborador Relevante de práticas de que resulte, ou possa resultar, o detrimento dos interesses do cliente, designadamente através de:
 - a) Definição de incentivos comerciais reduzidos ou nulos no caso de ofertas públicas de distribuição de instrumentos em que o emitente é cliente em situação de incumprimento ou em que é parte relacionada com o Grupo Banco Montepio;
 - b) Não atribuição de remuneração variável ou incentivos comerciais no caso de distribuição de produtos inadequados ao perfil dos clientes, quer quando esteja subjacente à comercialização o recebimento de comissões do criador do produto pelo Banco, quer como quando o Colaborador Relevante, ou a equipa que supervisiona, apresente um produto financeiro, bancário específico a um cliente, quando na oferta do Banco haja outro(s) produto(s) que melhor satisfaça(m) as necessidades do cliente ou não se adegue(m) às mesmas.
5. A remuneração variável a atribuir aos Colaboradores Relevantes é uma parcela dos resultados positivos que o BEM obtenha, a ser definida em Conselho de Administração, e visa motivar os Colaboradores Relevantes a contribuir significativamente de forma íntegra para obtenção pelo BEM de resultados sustentáveis, mas não deve ser interpretada, nem constituir um incentivo à tomada excessiva de riscos ou à adoção de más práticas comerciais.

6. A atribuição de remuneração variável depende do cumprimento dos principais objetivos fixados, em cada ano, para o BEM.
7. Os indicadores de desempenho têm em consideração:
 - a) o desempenho das áreas coordenadas pelo Colaborador Relevante ou onde este se integra;
 - b) os resultados globais do BEM.
8. A atribuição de remuneração variável depende sempre da avaliação do desempenho do Colaborador Relevante e da unidade que integra, numa base plurianual, com base em critérios de natureza financeira e não financeira, salvo no que respeita aos colaboradores com as funções de *Compliance*, auditoria interna e controlo e gestão de risco, cuja componente variável da remuneração atenderá apenas à sua avaliação individual não financeira tendo em conta os objetivos específicos das funções por si exercidas.
 - a) A adequada ponderação do mérito tem por base o desempenho individual do Colaborador Relevante e o seu contributo para a eficiência da área que coordena, se for o caso; assim:
 - I. Para incrementar a capacidade de liderança dos Colaboradores Relevantes que desempenhem funções de 1ª linha na unidade orgânica, a avaliação de desempenho da unidade por si supervisionada corresponderá a 60% da sua avaliação global;
 - II. a avaliação de desempenho da unidade que o Colaborador integra corresponderá a 40% da sua avaliação global;
 - b) Os critérios financeiros e não financeiros, bem como o seu peso relativo, serão anualmente definidos pelo Conselho de Administração, ouvido o Conselho Fiscal;
 - c) Os critérios não financeiros subjacentes à avaliação de desempenho atendem ao cumprimento pelo Colaborador Relevante e pela área que supervisiona de todas as regras em vigor, nomeadamente, Código de Conduta, a Política de Prevenção de Conflitos de Interesses, Política de Prevenção do Branqueamento de Capitais e, sempre que aplicável, as regras relativas a deveres de informação e distribuição de produtos bancários, bem como, à adequação e qualidade do serviço prestado na comercialização de instrumentos financeiros, para além da elaboração e manutenção de registos e documentos;

- d) O não cumprimento dos critérios não financeiros e ou a assunção excessiva de riscos financeiros importam a exclusão da atribuição ou do pagamento de remuneração variável, de acordo com o preceituado no nº1 da secção VIII.
9. Dado o apuramento anual de resultados do BEM a avaliação parcelar será feita anualmente e corrigida durante o período da avaliação total, o qual é baseado no contributo da unidade para o cumprimento do plano estratégico, na análise do resultado de exercícios sucessivos de ICAAP e ILAAP com ajustamentos de eficiência económica durante o período.
10. Não têm direito a remuneração variável os Colaboradores Relevantes que se encontrem numa das seguintes situações:
- a) Tenham registado, durante o ano anterior ou em curso, relativamente ao período em avaliação, qualquer falta injustificada;
 - b) Tenham sido disciplinarmente punidos com qualquer sanção durante o ano anterior ou em curso;
 - c) Outras situações previamente definidas pelo Conselho de Administração.

VII - ESPECIFICIDADES DO PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

1. Ainda que verificadas as condições individuais de desempenho do Colaborador Relevante para a atribuição de remuneração variável esta só constitui um direito adquirido se for sustentável à luz das regras definidas na Secção VIII.
2. A componente variável da remuneração dos Colaboradores Relevantes não excederá 60% (sessenta por cento) da remuneração fixa, a fim de permitir a aplicação de uma política totalmente flexível relativamente à componente variável da remuneração que poderá, até, nem ser paga nos termos previstos na Secção VIII.
3. A remuneração variável dos Colaboradores Relevantes será determinada no ano seguinte ao período de avaliação, após aprovação das contas do exercício (Data de determinação).

4. 60% (Sessenta por cento) da remuneração variável considera-se adquirida na Data de Determinação, ficando o respetivo pagamento subordinado à verificação das condições referidas na Secção VIII.
5. O remanescente da remuneração variável dos Colaboradores Relevantes será pago, no início do ano subsequente àquele em que é determinada e ao longo de um período de três anos, em função da avaliação de longo prazo do desempenho dos Colaboradores Relevantes, bem como da evolução do Banco, com base no definido no nº 9 desta secção.
6. O direito à sua aquisição apenas se constitui no termo do Período de Diferimento e desde que estejam preenchidas as condições previstas na Secção VIII.
7. Pelo menos 50% (cinquenta por cento) da remuneração variável, diferida e não diferida, é paga de acordo com o previsto no RGICSF, por instrumentos emitidos pelo BEM, com um prazo residual de amortização mínimo de cinco anos, e que constituam instrumentos de fundos próprios adicionais de nível 1 ou instrumentos de fundos próprios de nível 2 na aceção dos artigos 52.º e 63.º, respetivamente, ambos do Regulamento (UE) n.º 575/2013.
8. Os instrumentos previstos no número anterior ficam indisponíveis nos três anos após a sua aquisição pelo Colaborador Relevante para aferição ao longo deste período dos riscos diferidos, conforme nº 9 subsequente.

§ único- Caso venham a ser emitidos outros instrumentos, será assegurada a identificação e a gestão dos potenciais conflitos de interesses que possam ser gerados pelo pagamento desses instrumentos como parte da remuneração variável, sendo adotados procedimentos tendentes ao cumprimento dos requisitos aplicáveis à gestão de informação privilegiada e à não adoção de medidas que possam ter um impacto a curto prazo no preço desses instrumentos.

9. Antes da realização do pagamento da parte diferida ou da aquisição do direito a instrumentos de pagamento diferido, será efetuada uma reavaliação do desempenho e, se necessário, um ajustamento pelo risco para alinhar a remuneração variável com os riscos adicionais identificados ou materializados após a atribuição da Componente Variável da Remuneração.

VIII - VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

1. O Conselho de Administração, ouvido o Conselho Fiscal, pode decidir que a componente variável da remuneração será suprimida, reduzida e/ou suspensa:

- a) Caso sejam imputadas ao BEM quaisquer responsabilidades por atos de gestão em que o Colaborador Relevante participou ou foi responsável, mantendo-se tal suspensão até ao apuramento de responsabilidades em causa e, no caso de serem consideradas procedentes contra o BEM, até à liquidação dos danos em cuja reparação este seja condenado;
- b) Se se vier a comprovar que a decisão da sua atribuição ao colaborador em causa se fundou em pressupostos incorretos ou inadequados, designadamente se se verificar que houve incumprimento de critérios não financeiros e/ou a assunção excessiva de riscos;
- c) Se o Colaborador Relevante tiver participado ou tiver sido responsável por atuação da qual resultaram perdas significativas para o BEM;
- d) Se o Colaborador Relevante tiver deixado de cumprir critérios de adequação e de idoneidade.

2. Independentemente de sobre a mesma se ter constituído qualquer direito, a componente variável da remuneração, durante o período de 6 (seis) anos está sujeita a mecanismos de redução e de reversão, sempre que o desempenho do BEM regrida ou seja negativo.

3. Para os efeitos do disposto no número anterior, entende-se por:

- a) Mecanismo de redução: o regime nos termos do qual o BEM poderá reduzir, total ou parcialmente, o montante da componente variável da remuneração que tenha sido objeto de diferimento e cuja atribuição ainda não constitui um direito adquirido de acordo com o estipulado na Secção VII antecedente.
- b) Mecanismo de reversão: o regime pelo qual o BEM com base no ajustamento posterior do risco poderá reter e decidir definitivamente pela não disponibilização da componente variável da remuneração cuja atribuição já foi determinada nos termos da Secção VII ou até mesmo recuperá-la quando já tiver sido paga ao Colaborador Relevante, ficando este obrigado a devolver tais ativos.

§ único: Os mecanismos de redução e reversão são aplicáveis à componente variável da remuneração total dos Colaboradores Relevantes durante os períodos de retenção ou diferimento, quando tenha ocorrido evento significativo imputável a um Colaborador Relevante, cabendo ao Conselho Fiscal aferir o nível de gravidade do evento e da aplicabilidade dos mecanismos de Redução ou Reversão à Remuneração Variável atribuída a Colaboradores Relevantes, cabendo a decisão final ao Conselho de Administração.

4. Os Colaboradores Relevantes não podem utilizar mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes à parte da remuneração variável paga em instrumentos financeiros nem, bem assim, através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

IX - OUTROS BENEFÍCIOS

1. São atribuíveis aos Colaboradores Relevantes os benefícios que são igualmente atribuíveis, ou outros benefícios que venham a ser concedidos, aos demais colaboradores do BEM.
2. Não são atribuíveis aos Colaboradores Relevantes quaisquer benefícios ou planos de pensões (discricionários ou não) para além dos benefícios atribuídos a todos os colaboradores do BEM.

X - DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DA POLÍTICA

1. A aprovação da Política de Remuneração aplicável aos Colaboradores Relevantes do BEM é da competência do Conselho de Administração do BEM.
2. O Conselho de Administração é responsável por assegurar que as políticas e práticas de remuneração do BEM são aplicadas de forma adequada e estão harmonizadas com o quadro geral de governação empresarial da instituição, com a cultura empresarial e com a apetência pelo risco.
3. O Conselho Fiscal é responsável por fiscalizar diretamente a remuneração dos responsáveis pelas funções de *Compliance*, auditoria interna e controlo e gestão do risco.

4. O Conselho de Administração do BEM é responsável por selecionar, aprovar e rever a inserção de todos os Colaboradores Relevantes em lista nominativa elaborada com base nos critérios quantitativos e qualitativos definidos pelo Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão Europeia, referidos no Anexo I. A preparação da referida lista e comunicações respetivas deverá seguir o seguinte procedimento:
- a) A elaboração de Lista nominativa compete à área de Gestão de Pessoas que a submeterá, fundamentadamente, às áreas de *compliance*, função de gestão do risco e auditoria que sobre a mesma emitirão parecer conjunto do qual poderá resultar revisão da lista pela área de Gestão de Pessoas; a proposta de Lista de Colaboradores Relevantes e o parecer, caso não haja acordo entre as funções de controlo e a área de Gestão de Pessoas, serão avaliados pelo Conselho Fiscal e sua apreciação submetida a Conselho de Administração.
 - b) A Lista será anualmente revista pela área de Gestão de Pessoas, sem prejuízo de atualizações imediatas, sempre que se verifiquem alterações quanto às pessoas que desempenham as funções ou haja alterações na organização do Banco, que o justifiquem.
- §. A tramitação das revisões à Lista obedecerá ao procedimento descrito na alínea a).
- c) A área de Gestão de Pessoas comunicará o respetivo estatuto a cada uma das pessoas que integram a Lista de Colaboradores Relevantes, fornecendo todas as informações necessárias e esclarecimentos relativamente a este estatuto e solicitará subscrição de Termo de Aceitação em como não utilizarão mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes ao eventual pagamento de parte da remuneração variável paga em instrumentos financeiros, cujo cumprimento poderá ser auditado a todo o tempo por iniciativa do BEM quer através da auditoria interna quer por recurso a auditores externos.
5. A área de *Compliance* avalia a conformidade da Política de Remuneração com a legislação, regulamentos, políticas internas do BEM e comunica ao Órgão de Administração e ao Conselho Fiscal todos os riscos de *compliance* e questões de incumprimento que sejam identificados. As conclusões da área de *Compliance* são tidas em conta pelo Conselho Fiscal durante os procedimentos de análise e supervisão da Política de Remuneração.

6. A área de Risco avalia a conformidade da Política de Remuneração com a cultura de risco do BEM e comunica os resultados ao Órgão de Administração e Conselho Fiscal. As conclusões da área de Risco são tidas em conta pelo Conselho Fiscal durante os procedimentos de análise e supervisão da política de remuneração.
7. O Conselho Fiscal, com o apoio da área de Auditoria, realiza anualmente uma análise independente da implementação da Política de Remuneração, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos das Políticas de Remuneração sobre a apetência ao risco, bem como da forma como estes efeitos são geridos no BEM. As conclusões da área de Auditoria são tidas em conta pelo Conselho Fiscal durante os procedimentos de análise e supervisão da Política de Remuneração.
8. O Conselho Fiscal poderá sempre recorrer a peritos externos para auditoria independente da Política de Remuneração, do seu grau de concretização e execução, bem como da avaliação das consequências na Cultura de Risco do BEM e respetiva conformidade com a declaração de apetite ao risco. As conclusões destas auditorias são tidas em conta pelo Conselho Fiscal durante os procedimentos de análise e supervisão da Política de Remuneração.
9. Cabe ao Conselho de Administração coordenar o processo de revisão da presente Política de Remuneração sempre que considerar adequado ou necessário, bem como quando esta decorra da iniciativa de qualquer das funções de controlo interno do BEM e rever, com uma periodicidade mínima anual, a listagem dos colaboradores a que se refere o nº 4 antecedente.

XI - DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

1. Os documentos que corporizam a Política de Remuneração são conservados pelo prazo de dez anos, a contar da sua divulgação, em suporte duradouro que permita a sua reprodução fiel e integral.

§ único - Este prazo não prejudica o dever geral de conservação de documentos no processo individual de cada um dos trabalhadores, a que o Banco está obrigado.

2. Estão abrangidos no número anterior, devendo ser conservadas pela instituição, os documentos relativos ao processo de decisão, tais como atas das reuniões pertinentes, relatórios e outros documentos relevantes designadamente quanto às situações em que vierem a ser aplicados mecanismos de reversão e de redução, bem como a fundamentação subjacente à definição da Política de Remuneração.
3. As alterações à Política de Remuneração são igualmente documentadas, devendo ficar registada a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas, observando-se, quanto à sua conservação, o prazo determinado no artigo 1 desta Secção.

XII - DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

1. A presente Política deve ser divulgada nas páginas da *intranet* e *internet* do BEM, o que será assegurado pela área de Gestão de Pessoas em colaboração com a Direção de Marketing e Comunicação.
2. A articulação entre o BEM e o Banco Montepio para a divulgação e adoção da presente Política é realizada pela área de *Compliance*.
3. A presente Política entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

ANEXO I

Critérios de identificação de colaboradores nos termos do n.º 2 da Secção III da Política elaborada de acordo com os critérios qualitativos previstos nos artigos 3.º e 4.º do Regulamento Delegado (UE) N.º 604/2014

1. Responsável pela gestão de uma unidade de negócio significativa¹.
2. Membro do pessoal que assume responsabilidade de gestão numa função de controlo ou numa unidade de negócio significativa e responde diretamente perante o responsável de uma função de controlo ou o responsável pela gestão do risco no seio de uma unidade de negócio significativa.
3. Membro do pessoal que assume responsabilidades de gestão numa unidade de negócio significativa e responde diretamente perante o membro do pessoal que dirige essa mesma unidade.
4. Membro do pessoal que dirige uma função responsável pelos assuntos jurídicos, finanças, incluindo a fiscalidade e o orçamento, recursos humanos, política de remuneração, tecnologias da informação ou análise económica.
5. Membro do pessoal que é responsável ou é membro de um comité responsável pela gestão dos riscos de concentração, titularização, de taxa de juro, operacional, de liquidez e de alavancagem excessiva.
6. No que se refere às posições em risco de crédito com um montante nominal por transação que represente 0,5% dos Fundos Próprios Principais de nível 1 e seja equivalente a pelo menos 5 milhões de EUR, o membro do pessoal: (a) é responsável pelo lançamento de propostas de crédito, ou de estruturação de produtos de crédito, suscetíveis de acarretar tais exposições ao risco de crédito, ou (b) tem autoridade para tomar, aprovar ou vetar uma decisão sobre esse tipo de posições em risco de crédito, ou (c) é membro de um comité que tem autoridade para tomar as decisões a que se referem as alíneas a) ou b).

¹ Nos termos do Regulamento Delegado (EU) n.º 604/2014, entende-se por unidade de negócio significativa, qualquer entidade orgânica ou jurídica distinta, linha de negócio ou localização geográfica, à qual tenham sido alocados capitais internos que representem pelo menos 2% do capital interno da instituição.

7. Membro do pessoal que tem autoridade ou é membro de comité com autoridade para tomar, aprovar ou vetar uma decisão sobre as transações da carteira de negociação que, em valor agregado, representem mais de 20 milhões de euros.
8. O membro do pessoal que assume responsabilidades de gestão sobre um grupo de membros do pessoal que têm individualmente o poder de vincular a instituição em transações com um valor superior a 20 milhões de euros.
9. Relativamente às decisões no sentido de aprovar ou vetar a introdução de novos produtos, o membro do pessoal que tem autoridade para tomar tais decisões, ou é membro de um comité que tem autoridade para tomar tais decisões.
10. Membro do pessoal que assume responsabilidades de gestão sobre um membro do pessoal que preenche um dos critérios estabelecidos nos pontos anteriores.
11. Membro do pessoal com uma remuneração total de 500 000 EUR ou mais no exercício financeiro precedente.