

POLÍTICA DE INCENTIVOS

COLABORADORES

2023

CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE TERRAS DE VIRIATO, CRL

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Agora se consolidando em a política aprovada para o ano de 2022

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Todos conectados p/ c. fiscal em 12/12/2023:

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

1 . Introdução

Dando sequência à prática instituída pela Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Terras de Viriato, CRL em matéria de incentivos aos seus colaboradores, em cumprimento com o disposto no Art. 34º do Estatuto Remuneratório (NVER), o modelo de incentivos que o Conselho de Administração da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo Terras de vai implementar junto dos seus colaboradores no ano de 2023 a presente política.

Pretende o Conselho de Administração implementar uma componente variável da remuneração referente ao ano de 2022, de acordo com a Política de Remuneração dos Colaboradores, aprovada em 06/04/2023 pelo Conselho de Administração e tem por base:

- Motivar e reconhecer a produtividade;
- Modelo interno que tem em consideração o cumprimento das atividades e alinhar os colaboradores por uma política de mérito.

O apuramento e o pagamento dos incentivos será anual e estarão dependentes do resultado líquido positivo da Caixa Agrícola, após o fecho de contas. Como salvaguarda da instituição fica definido que o valor global dos prémios a distribuir não poderá superar 12,5% do Resultado Líquido da Caixa, e o prémio global a distribuir pelos colaboradores não pode ser superior a 1,5 vezes a remuneração mensal bruta (incluindo valor compensatório). Caso o Resultado Líquido venha a limitar o valor a atribuir, será feito rateio aos valores calculados segundo os modelos previstos neste documento.

Os prémios só podem ser atribuídos após aprovação das contas de 2022, e devem ficar em linha com os interesses de longo prazo da Caixa Agrícola sem a exposição de riscos excessivos e/ou conflitos de interesse.

Os prémios não constituem direitos adquiridos nem são predeterminados pelo que não constituem uma legítima expectativa.

Pode não ser atribuída a componente variável se o colaborador não tiver respeitado os princípios do Código de Ética e Conduta, normativos internos, existências de processos disciplinares, reclamações de clientes que ponham em causa a imagem, criar prejuízos ou danos reputacionais à Caixa Agrícola.

Deverá o Conselho Fiscal e a Gestão e Risco elaborar um relatório e emitir um Relatório para aferir a adequação da política de remuneração variável ao perfil de risco, que corresponde ao nível de risco que a Caixa Agrícola está disposta a aceitar e que tem como vetores o posicionamento estratégico, as características estruturais e o grau de aceitação de risco.

2. Metodologia de apuramento dos incentivos individuais

A distribuição dos prémios terá em consideração o desempenho global da CCAM, da área funcional onde se encontra o colaborador e da função desenvolvida.

O prémio global a distribuir pelos colaboradores não pode ser superior a 1,5 vezes a remuneração mensal bruta (incluindo valor compensatório) da totalidade dos colaboradores da caixa Agrícola.

O prémio individual a atribuir a cada colaborador não pode ultrapassar o equivalente e dois salários brutos mensais (incluindo valor compensatório).

Globalmente, a metodologia, transversal a todos os colaboradores, é suportada em critérios quantitativos e qualitativos, sendo neste último caso, baseada na avaliação das competências que a CCAM vier a definir centralmente para cada uma das funções ou seja através de objetivos quantitativos imputáveis às áreas de atividade a que dizem respeito, no âmbito do CARH.

Esta avaliação de competências será feita através de uma avaliação com base:

- Envolvimento Institucional;
- Apresentação cuidada
- Iniciativa e proatividade
- Autodesenvolvimento
- Planeamento
- Capacidade de liderança
- Gestão do tempo / organização
- Capacidade de análise
- Rigor
- Autonomia
- Eficiência Resolução de problemas Tolerância À pressão Cooperação com os outros;

A avaliação de desempenho irá ainda refletir a especificidade e os riscos associados com a atividade da função, condicionando o apuramento do prémio. Serão para o efeito considerados os seguintes indicadores:

- qualidade dos pareceres de risco de crédito feita pela área de *Compliance*;
- Relatório de Atividades do *Compliance*;
- Perfil de risco da CCAM e Relatório de Atividade do risco global;
- Relatórios da Auditoria Interna;
- Acompanhamento dos processos em contencioso;
- Recuperação de crédito vencido;
- Relatório mensal de Inconsistências de Avaliações da DAS;
- Relatórios do Auditor Externo e ROC;
- Número de reclamações recebidas na Linha Direta, Provedor do Cliente e Livro de Reclamações.

3. Área Comercial

A avaliação de desempenho para os colaboradores da área comercial está vertida na Norma Refª NV_AVCOM – Normativo Vinculativo de Avaliação de Desempenho de Funções Comerciais de acordo com as Instruções recebidas da Caixa Central CAE/075/2020 de 06/03/2020. Esta Norma foi aprovada pelo Conselho de Administração em 26/03/2020.

Nesta Norma Vinculativa o resultado da avaliação quantitativa é apresentado em Score que é calculado com base na caracterização dos objetivos e KIPs propostos.

4. Colaboradores da Área de Suporte

Os colaboradores irão ser avaliados por objetivos específicos da sua atividade dentro da estrutura funcional a que pertencem.

O valor máximo dos incentivos por colaborador para estas funções é ou de 2 salários.

5. Colaboradores da Área de Risco de Crédito

Os colaboradores irão ser avaliados por objetivos específicos da sua atividade dentro da estrutura funcional a que pertencem.

O valor máximo dos incentivos por colaborador para estas funções é de 2 salários.

6. Colaboradores da Área de funções Essenciais

Os colaboradores irão ser avaliados por objetivos específicos da sua atividade dentro da estrutura funcional a que pertencem.

O valor máximo dos incentivos por colaborador para estas funções é de 2 salários.

7. Colaboradores abrangidos pelo DL nº 74-A / 2017:

A atribuição da componente varável dos colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito abrangidos pelo Decreto-Lei nº 74-A/2017, responde na integra às orientações regulamentares oriundas do Banco de Portugal e da EBA, porque o modelo prevê que apenas são contabilizadas as operações de crédito hipotecário que estão de acordo com a legislação em vigor e as políticas definidas no Crédito Agrícola.