

# Política de Remuneração dos Colaboradores da Caixa Central

**Aprovado em** 22/02/2024

**Divulgado em** 28/02/2024

**Entrada em vigor em** 29/02/2024

# Política de Remuneração dos Colaboradores da Caixa Central



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
1.1. ENQUADRAMENTO .....	4
1.2. OBJECTIVOS .....	5
1.3. ÂMBITO .....	5
1.4. GLOSSÁRIO .....	6
<b>2. PRINCÍPIOS ORIENTADORES .....</b>	<b>7</b>
2.1. PRINCÍPIOS GERAIS .....	7
2.2. COLABORADORES .....	9
2.3. COLABORADORES IDENTIFICADOS .....	15
2.4. COLABORADORES COM FUNÇÕES DE CONTROLO .....	18
2.5. COLABORADORES ENVOLVIDOS NA COMERCIALIZAÇÃO AO RETALHO DE PRODUTOS E INSTRUMENTOS FINANCEIROS E COLABORADORES ENVOLVIDOS NA ELABORAÇÃO, COMERCIALIZAÇÃO E CONCESSÃO DE CONTRATOS DE CRÉDITO .....	19
2.6. COMPONENTES EXCEPCIONAIS DA REMUNERAÇÃO .....	21
2.7. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO .....	22
<b>3. GOVERNAÇÃO DA POLÍTICA .....</b>	<b>23</b>
3.1. ELABORAÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DA POLÍTICA .....	23
3.2. REVISÃO DA POLÍTICA .....	23
3.3. FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA POLÍTICA .....	24
3.4. DIVULGAÇÃO, PUBLICAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR DA POLÍTICA .....	24
<b>4. CONTROLO DE VERSÕES .....</b>	<b>25</b>

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1. Enquadramento

1. Em cumprimento da legislação e regulamentação aplicável e para correcta e integral aplicação do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo (em diante, “Estatuto Remuneratório do SICAM”), a presente Política de Remuneração dos colaboradores da Caixa Central – Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, CRL (doravante, “CAIXA CENTRAL”), foi definida e elaborada de modo a reflectir adequada e proporcionalmente a dimensão, a organização interna e a natureza da Instituição, o âmbito e a complexidade da actividade por si desenvolvida, a natureza e a magnitude dos riscos assumidos e a assumir e o grau de centralização e delegação de poderes estabelecido no seio da mesma Instituição.
  
2. A presente Política de Remuneração teve em consideração os seguintes instrumentos:
  - a) O RGICSF (Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras);
  - b) O Decreto-Lei n.º 74-A/2017, de 23 de Junho;
  - c) O Decreto-Lei n.º 91/2018, de 12 de Novembro;
  - d) A Directiva n.º 2014/65/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho (Directiva dos Mercados de Instrumentos Financeiros II ou DMIF II);
  - e) A Directiva n.º 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho (IV Directiva de Requisitos de Capital);
  - f) O Regulamento n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho (Regulamento de Requisitos de Capital);
  - g) O Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão, de 25 de Março de 2021;
  - h) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2016/06, relativas às políticas e práticas de remuneração relacionadas com a venda e o fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho;
  - i) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2018/06, relativas a gestão de exposições não produtivas e exposições restructuradas;
  - j) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2020/06, relativas à concessão e monitorização de empréstimos;

- k) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2021/04, sobre políticas de remuneração sãs;
- l) O Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, 15 de Julho, que regulamenta os sistemas de governo e controlo interno e define os padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional das entidades sujeitas à supervisão do Banco de Portugal e revoga os Avisos n.ºs 5/2008 e 10/2011, bem como a Instrução n.º 20/2008;
- m) O Acordo Colectivo de Trabalho das Instituições de Crédito Agrícola Mútuo (doravante o “ACT das ICAM”);
- n) O Estatuto Remuneratório do SICAM.

## 1.2. Objectivos

- 3. A presente Política contém os princípios e regras aplicáveis à remuneração dos colaboradores da CAIXA CENTRAL.

## 1.3. Âmbito

- 4. A presente Política é aplicável às seguintes categorias de colaboradores, conforme definidos infra e/ou na Lei e/ou no Estatuto Remuneratório:
  - a) Colaboradores, nos termos dos artigos 33.º e seguintes do Estatuto Remuneratório do SICAM;
  - b) Colaboradores Identificados, nos termos e para os efeitos do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923, da Comissão, das alíneas b) a e) do n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF, e dos artigos 29.º e seguintes do Estatuto Remuneratório;
  - c) Colaboradores com Funções de Controlo;
  - d) Colaboradores envolvidos na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros;
  - e) Colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito.
- 5. A presente Política não é aplicável aos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, os quais são objecto de Política de Remuneração autónoma de acordo com o artigo 115.º-C, n.º 4 do RGICSF.

6. A presente Política também não é aplicável aos colaboradores que desempenhem funções como Administradores Provisórios ou Administradores Delegados a tempo inteiro.

## 1.4. Glossário

7. Para efeitos da presente Política, as expressões constantes das alíneas deste número terão os significados que a seguir se indicam:
- a) **Colaboradores:** pessoas singulares que desempenhem funções no âmbito da actividade desenvolvida pela CAIXA CENTRAL, a título de trabalho por conta de outrem;
  - b) **Componente Fixa da Remuneração:** componente de remuneração atribuída aos colaboradores, com carácter vinculativo e de forma não discricionária, sem dependência do desempenho, como contrapartida do trabalho prestado, prevista na legislação laboral e no ACT das ICAM e enquadrada no modelo de carreiras aprovado pelo CAE;
  - c) **Componente Variável da Remuneração:** inclui toda e qualquer outra forma de remuneração dos colaboradores, para além da componente fixa da remuneração, calculada com base em critérios de desempenho; esta componente considera remuneração variável que, na sequência do processo de avaliação de desempenho, o Órgão de Administração aprove atribuir individualmente aos colaboradores, em base anual, sem prejuízo de tais prestações não corresponderem a retribuição para efeitos juslaborais;
  - d) **Directores:** colaboradores que integram a direcção de topo da Instituição, reportando directamente ao Órgão de Administração;
  - e) **Funções Essenciais:** as funções com influência significativa na gestão da Instituição, enumeradas no artigo 33º-A do RGICSF e previstas na Política Interna de Selecção e Avaliação da Adequação dos Titulares de Funções Essenciais da Caixa Central;
  - f) **RAS:** *Risk Appetite Statement* (Declaração de Apetência pelo Risco);
  - g) **Remuneração Variável Global:** o montante máximo susceptível de ser aprovado pelo Órgão de Administração da CAIXA CENTRAL para efeitos de posterior distribuição por todos os colaboradores da Instituição a título de componente variável da remuneração, de acordo com os critérios estabelecidos na presente Política;

- h) **Remuneração:** componentes fixa e variável (mesmo que contingente), incluindo os pagamentos pecuniários e não pecuniários, de natureza contratual ou não contratual, atribuídos directamente pela CAIXA CENTRAL ou por conta dela, aos colaboradores como contrapartida do trabalho prestado.

## 2. Princípios Orientadores

### 2.1. Princípios gerais

8. O regime legal e regulamentar actualmente em vigor prevê a aplicação do princípio da proporcionalidade na definição das políticas de remuneração, pelo que se mantém a relevância dada a elementos como a natureza jurídica de cooperativa da Instituição ou a circunstância da Política de Remuneração da CAIXA CENTRAL ser consentânea com o desincentivo de uma assunção excessiva de riscos, na medida em que preconiza a atribuição de uma remuneração de valor moderado, compatível com as tradições e com a natureza específica do Crédito Agrícola.
9. Nesta perspectiva, e atentas as circunstâncias acima descritas, para além de se terem que considerar inaplicáveis à CAIXA CENTRAL todas as disposições legais ou regulamentares (incluindo as contidas nos instrumentos acima referidos) que pressuponham que as entidades às mesmas sujeitas revestem a natureza jurídica de sociedades anónimas, houve que ponderar a aplicação de muitas das demais normas, sempre por referência ao princípio da proporcionalidade insito no corpo do n.º 3 do artigo 115.º-C do RGICSF.
10. Neste seguimento, não sendo a Instituição uma sociedade anónima, não é possível pagar qualquer remuneração sob a forma de acções ou instrumentos nos termos do n.º 3 do artigo 115.º-E do RGICSF.
11. Consequentemente, o referido princípio da proporcionalidade presidiu à elaboração da presente Política de Remuneração, prosseguindo ainda os seguintes objectivos:
- a) Promover a simplicidade, a transparência, a harmonização e uniformização de práticas remuneratórias na CAIXA CENTRAL e no Grupo Crédito Agrícola (doravante “GCA”);
  - b) Ser compatível com a estratégia do GCA, os seus objectivos e valores e incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses;

- c) Garantir o cumprimento das normas legais e regulamentares, nacionais e internacionais, aplicáveis;
- d) Promover a competitividade e os resultados de negócio;
- e) Adotar políticas e práticas de remuneração consentâneas com uma gestão de riscos sã e prudente, a fim de garantir que as estruturas de remunerações não incentivem a assunção excessiva de riscos e sejam compatíveis com os interesses de longo prazo da instituição, incluindo as medidas utilizadas para prevenir conflitos de interesse;
- f) Ser coerente com os objectivos da sua estratégia de negócio e de risco, incluindo os objectivos de risco relacionado com riscos ambientais, sociais e de governação;
- g) Acautelar a equidade interna e a adopção de um quadro remuneratório alinhado com as práticas e referências do mercado;
- h) Proporcionar aos colaboradores perspectivas de crescimento e de desenvolvimento profissional de acordo com o seu enquadramento no modelo de carreiras instituído e aprovado pelo CAE, através da atribuição de uma remuneração fixa competitiva que permita atrair e reter os colaboradores com elevado potencial de desempenho e de uma remuneração variável que vise estimular o desempenho individual e de grupo;
- i) Suportar, de forma objectiva, as diferenças remuneratórias na experiência profissional, nas competências adquiridas, no compromisso e na qualificação e formação profissional, na responsabilidade das funções assumidas, na disponibilidade exigida e no desempenho individual;
- j) Assegurar que a remuneração paga aos colaboradores promove o desenvolvimento da actividade dentro do quadro de apetência pelo risco definido pelo CAE da Caixa Central (RAS).

12. A Política de Remunerações é neutra do ponto de vista de género, tendo em vista assegurar a igualdade salarial para trabalho igual ou para trabalho de valor equivalente.

13. A Política de Remunerações encontra-se também alinhada com o objectivo da integração dos riscos de sustentabilidade, ou seja, com:

- a) Os limites estabelecidos para a atribuição e pagamento das remunerações;
- b) O processo de avaliação de desempenho de longo prazo e com a atribuição efectiva das parcelas da Remuneração Variável, diferida por um período definido (em alguns casos);

- c) Os mecanismos de ajustamento pelo risco (“Malus” e “Clawback”) para evitar a assunção de riscos excessivos.

## 2.2. Colaboradores

14. A remuneração dos colaboradores deverá ter em consideração os seguintes factores:
- a) As tendências de mercado, procurando desincentivar a exposição a riscos excessivos e promover a competitividade, o mérito e a produtividade, tendo presente a regra geral da proporcionalidade, em conformidade com o disposto no artigo 3.º do Estatuto Remuneratório do SICAM;
  - b) A diferenciação, motivação e retenção dos colaboradores que promovam a criação de valor e os resultados institucionais, incentivando e focando-se nos desempenhos mais positivos;
  - c) O equilíbrio entre a componente fixa e a componente variável, a qual deverá encontrar-se alinhada, nomeadamente, com a concretização de objectivos definidos, quantificados e de acordo com os interesses de longo prazo da Instituição, não encorajando a exposição a riscos excessivos ou o surgimento de conflitos de interesse e a uma avaliação de competências ou comportamentos adequados ao desempenho das respectivas funções;
  - d) A independência dos colaboradores que exercem funções de controlo e funções essenciais.

### 2.2.1 Remuneração fixa

15. A componente fixa, determinada para cada colaborador, deve ter como referência o Código do Trabalho, o ACT das ICAM, o Estatuto Remuneratório do SICAM e deverá ainda considerar:
- a) O conteúdo, a exigência e a responsabilidade da função;
  - b) As competências, disponibilidade, qualificação académica, experiência profissional e desempenho do colaborador;
  - c) O nível hierárquico do colaborador e as responsabilidades de gestão;
  - d) O enquadramento no modelo de carreiras aprovado pelo CAE;
  - e) A eventual escassez de pessoal disponível no mercado de trabalho para funções especializadas.
16. A gestão do processo de progressão profissional e remuneratória baseia-se no disposto no ACT das ICAM e nos normativos internos em vigor, sendo que os critérios de progressão profissional e as

remunerações que lhes estão associadas devem ter subjacente, na sua determinação, a clarificação e harmonização de orientações e práticas, promovendo a equidade interna e a motivação dos recursos humanos, em alinhamento com as prioridades da Instituição e a melhoria contínua.

17. As progressões de nível deverão respeitar o intervalo mínimo de meses previsto no Estatuto Remuneratório do SICAM, desde a data efeito da última promoção, não podendo envolver o incremento de mais do que um nível, sendo que, em cada ano, os aumentos salariais resultantes da totalidade das promoções não poderão ultrapassar 2,5% da massa salarial anual bruta verificada a 31 de Dezembro do ano anterior.
18. Sempre que se justifique, poderá não ser cumprido o previsto no parágrafo anterior, mediante aprovação pelo Órgão de Administração da CAIXA CENTRAL.
19. Poderão ainda ser atribuídos complementos remuneratórios aos colaboradores, bem como ser celebrados acordos de isenção de horário de trabalho, caso as funções assim o permitam, aplicando-se as regras previstas nos parágrafos anteriores, com as devidas adaptações.

## 2.2.2 Remuneração variável

20. A remuneração variável visa motivar e reconhecer a produtividade e o desempenho sendo este avaliado em função da demonstração de competências e comportamentos adequados e do cumprimento dos objectivos definidos, valorizando-se especialmente os resultados para além do normalmente exigido.
21. A CAIXA CENTRAL deverá determinar, tendo em conta os riscos assumidos, a remuneração variável global, a remuneração variável a alocar a cada Estrutura para atribuir aos seus colaboradores e a remuneração variável a atribuir, em concreto, a cada um dos colaboradores, com base em avaliação do desempenho.
22. Vistas a natureza e dimensão da CAIXA CENTRAL e o valor das remunerações pagas aos colaboradores não será diferido o pagamento de qualquer parte da componente variável da remuneração, excepto relativamente aos Colaboradores Identificados, caso em que poderá haver diferimento nos termos

definidos no Ponto 2.3.3. da presente Política.

## 2.2.2.1 Ajustamento pelo risco

23. O ajustamento em matéria de riscos antes da atribuição da remuneração variável, deve basear-se em indicadores de risco e assegurar o alinhamento total da componente variável da remuneração com os riscos assumidos.
24. O ajustamento é feito através de mecanismos que permitam assegurar que os esquemas de remuneração têm em devida conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, para que a política de remuneração seja coerente e promova uma gestão de riscos sã e eficaz e esteja em harmonia com a estratégia, os objectivos, a cultura, os valores e o interesse de longo prazo da CAIXA CENTRAL
25. Devem ser definidas métricas de risco elegíveis, baseadas nos indicadores do RAS, determinando-se a que nível se aplicam os ajustamentos pelo risco para o cálculo da remuneração variável global, designadamente, ao nível da CAIXA CENTRAL, da estrutura ou área equivalente ou, em abstracto, ao nível do colaborador.
26. No âmbito do ajustamento em matéria de risco após o momento da atribuição da remuneração variável, e durante o eventual período de diferimento e/ou de retenção, é analisada a necessidade de reduzir (*malus*) ou reverter (*clawback*) essa remuneração variável para os Colaboradores Identificados.
27. Relativamente ao ajustamento em matéria de riscos, deve ser analisado o cumprimento das condições de atribuição da remuneração variável ao nível definido e de acordo com as métricas de risco elegíveis que foram determinadas, sendo essa análise submetida à apreciação do Órgão de Administração e do Comité de Remunerações da CAIXA CENTRAL.

## 2.2.2.2 Atribuição

28. Salvo deliberação do Órgão de Administração da CAIXA CENTRAL em sentido diverso, o montante global de remuneração variável não poderá ser superior a uma vez e meia a remuneração mensal bruta da totalidade dos colaboradores da CAIXA CENTRAL (considerando-se para este efeito Vencimento Base, Valor Compensatório e Subsídio de Alimentação e, quando aplicável, também Diuturnidades, Isenção de Horário de Trabalho e Complementos), o qual será distribuído de acordo com o desempenho e contributo de cada uma das áreas e de cada colaborador para os resultados da CAIXA CENTRAL e do GCA.
29. A remuneração variável a distribuir por cada Estrutura, referente ao período de avaliação em apreço, é ponderada de acordo com o índice de concretização de objectivos de alinhamento estratégico e com a qualidade de serviço percebida, sendo esta decorrente de avaliação efectuada pelo Órgão de Administração e, quando aplicável, pelos colaboradores das Caixas Agrícolas Associadas ou pelos clientes.
30. A determinação da componente variável deverá sempre ter em conta:
- a) O desempenho do GCA e da CAIXA CENTRAL;
  - b) O desempenho da Estrutura onde o colaborador se encontra;
  - c) O desempenho individual.
31. A remuneração variável individual a atribuir não poderá ultrapassar o equivalente a 15% da componente fixa da respectiva massa salarial anual, considerando todas as componentes referidas no parágrafo 28, salvo situações de excepção, devidamente fundamentadas e previamente aprovadas pelo CAE, com parecer do Conselho Geral e de Supervisão e do Comité de Remunerações, designadamente, atendendo às características das actividades desenvolvidas pela Estrutura em concreto, bem como ao cumprimento de objectivos de natureza financeira e comercial, não podendo, em caso algum, ser superior a 30% da componente fixa da massa salarial de cada beneficiário, nos termos dos n.ºs 7 e 9 do artigo 38.º do Estatuto Remuneratório do SICAM.

32. A remuneração variável, quando exista, deverá estar em linha com os interesses de longo prazo da CAIXA CENTRAL sem encorajar a exposição a riscos excessivos e/ou conflitos de interesse.
33. As remunerações variáveis só podem ser atribuídas após aprovação das contas contabilísticas referentes ao ano a que diz respeito a análise do desempenho.
34. A atribuição da componente variável está dependente da existência de resultados positivos na CAIXA CENTRAL, com referência ao ano a que respeita a avaliação de desempenho, salvo excepção prevista nos n.ºs 5 e 6 do artigo 38º do Estatuto Remuneratório do SICAM.
35. As remunerações variáveis não constituem direitos adquiridos, nem são predeterminadas pelo que não constituem uma legítima expectativa dos colaboradores.
36. Sem prejuízo do disposto no Ponto 2.6.1. da presente Política, não pode ser concedida remuneração variável garantida ou independente dos resultados da CAIXA CENTRAL e do desempenho do colaborador.
37. Mesmo que o colaborador cumpra os critérios para atribuição de componente variável, esta poderá não lhe ser atribuída se este não tiver respeitado os princípios do Código de Ética e de Conduta do GCA e demais normativos internos, designadamente quando haja evidências de comportamentos não ajustados, reflectidos em processos disciplinares, reclamações de clientes, ou de outras circunstâncias relevantes, que ponham em causa a imagem ou possam criar prejuízo ou dano reputacional à CAIXA CENTRAL.

### 2.2.3 Avaliação de desempenho

38. A avaliação de desempenho, em linha com o disposto no artigo 42.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, deverá ter em consideração:

- a) A conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 25.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, em alinhamento com os pilares estratégicos aprovados, devendo ser definidos anualmente os objectivos globais da CAIXA CENTRAL e os objectivos específicos de cada Estrutura ou área equivalente, considerando o perfil e o nível de tolerância ao risco que lhe seja aplicável;
- b) Que o sistema de avaliação de desempenho implementado na CAIXA CENTRAL deve aplicar-se transversalmente a todas as estruturas ou áreas equivalentes e a todos os colaboradores, com excepção dos colaboradores com funções comerciais, que são avaliados através do CA Plus, que está implementado ao nível do SICAM;
- c) Critérios qualitativos e quantitativos, definidos previamente, que garantam a uniformização de práticas e princípios de equidade interna, podendo cada um destes critérios ter diferentes pesos no apuramento da avaliação final:
  - i) Os critérios qualitativos consubstanciam-se na avaliação de competências e comportamentos críticos definidos para as várias funções, sem prejuízo de outras circunstâncias relevantes, nomeadamente, as previstas parágrafo 38;
  - ii) Os critérios quantitativos são medidos através do cumprimento de objectivos;
- d) O desempenho, medido através de critérios quantitativos, deve ter em conta a função e as responsabilidades do colaborador, a estrutura funcional onde se insere, incluindo, sempre que adequado e aplicável, indicadores de ajustamento em função do risco;
- e) Que os objectivos devem ser fixados e avaliados em função da estratégia institucional, dos valores e padrões de ética preconizados pelo Crédito Agrícola, dos interesses de longo prazo da Instituição e, quando aplicável, da apetência pelo risco.

39. Visando mitigar potenciais conflitos de interesses, atenta a actividade desenvolvida pela Direcção de Compliance, pela Direcção de Risco Global, pela Direcção de Auditoria, pela Direcção de Acompanhamento e Supervisão e pelo Gabinete de Transformação e Desenvolvimento, de forma a garantir a independência das suas análises e apreciações, os indicadores apurados no âmbito dos questionários de qualidade de serviço efectuado às Caixas Agrícolas, não serão considerados na avaliação da estrutura e na dos colaboradores.

40. De igual modo, tendo presente a regulamentação em vigor sobre esta actividade e a política interna de auditoria, a Direcção de Auditoria será também avaliada regularmente por entidade externa.

## 2.3. Colaboradores Identificados

### 2.3.1. Processo de identificação

41. Nos termos da presente Política de Remuneração, consideram-se colaboradores identificados aqueles que exerçam actividades profissionais com impacto significativo no perfil de risco da Instituição, designadamente:

- a) A direcção de topo;
- b) Os responsáveis pelas funções de controlo interno;
- c) Os responsáveis pelas unidades de negócio significativas da Instituição;
- d) Os colaboradores a quem foram atribuídas remunerações significativas no exercício anterior, desde que estejam preenchidas as seguintes condições:
  - i) A remuneração do colaborador ser igual ou superior a € 750.000,00 (setecentos e cinquenta mil euros) e igual ou superior à remuneração média atribuída aos Membros do Órgão de Administração e do Órgão de Fiscalização e da Direcção de Topo da Instituição;
  - ii) O colaborador exercer a sua actividade numa unidade de negócio significativa e a actividade, devido à sua natureza, ter um impacto significativo no perfil de risco da unidade de negócio em causa.

42. No processo de definição dos Colaboradores Identificados são seguidos os critérios qualitativos e quantitativos previstos no Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão incluindo, quando necessário, critérios adicionais que reflectam os níveis de risco das diferentes actividades na Instituição e o impacto dos membros do pessoal no perfil de risco.

43. O Órgão de Administração da CAIXA CENTRAL define e aprova um processo de identificação dos colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da Instituição, assegurando ainda que esta identificação é objecto de revisão, no mínimo anual, conforme previsto no artigo 41.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.

### 2.3.2. Remuneração fixa e variável

44. A remuneração dos Colaboradores Identificados rege-se pelo previsto no Estatuto Remuneratório do SICAM e na presente Política, sem prejuízo das exigências e especificidades que lhes são inerentes e indicadas nos parágrafos seguintes.

45. Tendo presente o disposto no artigo 31.º do Estatuto Remuneratório do SICAM e demais legislação em vigor, a componente variável da remuneração, quando aplicável, deverá garantir, para além dos pressupostos referidos para os colaboradores, a independência dos Colaboradores Identificados, pelo que a definição do valor da componente variável da remuneração deve efectuar-se através da combinação da avaliação do desempenho do colaborador, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira, e do desempenho da unidade de estrutura daquele com os resultados globais da instituição de crédito.

46. A metodologia utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve permitir a realização de ajustamentos, considerando os vários tipos de riscos, actuais e futuros, bem como, o custo dos fundos próprios e da liquidez necessária à Instituição.

47. A avaliação dos Colaboradores Identificados deve, sempre que possível, assegurar que o processo de avaliação se baseia na evolução e no desempenho de longo prazo.

### 2.3.3. Redução (*Malus*) e Reversão (*Clawback*)

48. Embora não seja mandatário proceder ao diferimento da componente variável da remuneração dos Colaboradores Identificados, nos termos previstos na alínea b) do n.º 20 do artigo 115.º-E do RGICSF, e tendo em consideração os limites máximos previstos no parágrafo 31 da presente Política, aquela

componente poderá ser diferida, por deliberação do CAE, durante um período mínimo de três a cinco anos, nos seguintes termos:

- a) Pelo menos 40% da componente variável da remuneração é diferida, sendo esse montante elevado para pelo menos 60% quando a componente variável da remuneração seja de valor particularmente elevado;
- b) O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento deve ser atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.

49. Sem prejuízo da legislação aplicável, a componente variável da remuneração poderá ser alterada nos termos dos parágrafos seguintes, por aplicação dos mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*clawback*), caso o desempenho da Instituição regrida ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração actual como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído.

50. Quando aplicável, a componente da remuneração variável dos Colaboradores Identificados estará sujeita a redução ou reversão, mediante análise casuística efectuada pelo CAE, nomeadamente nas seguintes situações:

- a) Quando se comprove que o colaborador em apreço participou ou foi responsável por uma actuação que resultou em perdas significativas para a Instituição;
- b) Quando o colaborador em apreço deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade;
- c) Quando o colaborador em causa tenha participado ou sido responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros que tenham causado prejuízos relevantes a esses investidores.

51. Quando aplicável, os mecanismos de redução (*malus*) e reversão (*clawback*) serão aplicados nos seguintes termos:

- a) Redução (*malus*): corresponde ao regime através do qual a Instituição poderá reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável que haja sido objecto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitua um direito adquirido;

b) Reversão (*clawback*): corresponde ao regime através do qual a Instituição reterá o montante da remuneração variável cujo pagamento já constitua um direito adquirido.

52. Quando aplicável, as regras previstas nos parágrafos anteriores não podem ser afastadas, designadamente através da utilização por parte dos colaboradores de qualquer mecanismo de cobertura de risco tendente a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração ou através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

53. Para efeitos do previsto no parágrafo anterior, e quando aplicável, os Colaboradores Identificados devem emitir uma declaração de compromisso que ateste que não recorrem a mecanismos de cobertura de risco, nos termos mencionados, procedendo à entrega da mesma à DCRH da CAIXA CENTRAL.

## 2.4. Colaboradores com Funções de Controlo

54. Consideram-se colaboradores com funções de controlo aqueles que se encontram afectos a funções de controlo inerentes ao cumprimento das obrigações legais e dos deveres a que a instituição se encontra sujeita, considerando-se como tal as funções de Acompanhamento e Supervisão, de Compliance, de Gestão de Riscos e de Auditoria Interna.

55. Aplicam-se aos colaboradores com funções de controlo as normas previstas na presente Política, com as especificidades indicadas nos parágrafos seguintes.

56. As funções de controlo da CAIXA CENTRAL gozam de autonomia, liberdade e independência no desempenho das suas atribuições, tendo para o efeito e no âmbito da presente Política de Remuneração, acesso à informação necessária ao exercício das suas competências.

57. A remuneração dos colaboradores com funções de controlo deve permitir contratar e reter colaboradores qualificados e experientes para o desempenho eficaz destas funções, devendo

ter-se em consideração os critérios definidos no parágrafo 13, sem prejuízo de outros que se considerem adequados.

58. O Órgão de Fiscalização da CAIXA CENTRAL participa no processo de avaliação de desempenho das funções de controlo e dos respectivos responsáveis, nos termos do previsto no n.º 7 do artigo 14.º do Aviso n.º 3/2020, do Banco de Portugal.

## 2.5. Colaboradores envolvidos na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros e colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito

59. Aplicam-se aos colaboradores envolvidos na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros e dos colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito, ao abrigo do previsto no Decreto-Lei n.º 74-A/2017, de 23 de Junho, as normas previstas na presente Política, com as especificidades indicadas nos parágrafos seguintes.

60. A actuação dos mencionados colaboradores deve ser sempre desenvolvida de acordo com o interesse do cliente, devendo essa obrigação ser tida em consideração no âmbito da avaliação de desempenho.

61. Não deve ser aceite qualquer conduta que demonstre que o colaborador se encontra a privilegiar os seus próprios interesses ou os interesses da CAIXA CENTRAL em detrimento dos interesses do cliente, não devendo ser tido em conta para efeitos de avaliação de desempenho ou fixação de objectivos, quaisquer critérios que possam conduzir a esses resultados.

62. Deve ser avaliada a qualidade do serviço prestado, podendo para o efeito, e sempre com respeito pelas normas legais e regulamentares aplicáveis, ser realizados contactos com consumidores ou acções de cliente mistério, bem como ser solicitadas informações ao Gabinete de Provedoria do Cliente do Crédito Agrícola, quanto a reclamações que possam ter sido deduzidas por clientes.

## 2.5.1. Colaboradores envolvidos na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros

63. A definição da componente fixa ou variável dos colaboradores envolvidos na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros não pode incentivar os mesmos a comprometer o dever de actuação de acordo com o interesse do cliente.
64. É vedada a atribuição de qualquer tipo de remuneração ou a realização de qualquer avaliação de desempenho que tenha por base incentivos à comercialização ao retalho de produtos ou instrumentos financeiros específicos.
65. O incumprimento do dever de actuar de acordo com o interesse do cliente deverá reflectir-se em sede de avaliação de desempenho e de determinação da componente fixa ou variável da remuneração dos colaboradores que intervenham na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros.

## 2.5.2. Colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de créditos

66. A remuneração variável dos colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 74-A/2017 de 23 de Junho não devem depender, directa ou indirectamente, de qualquer aspecto relacionado com os pedidos de crédito aprovados ou contratos celebrados, designadamente do seu número ou percentagem mensal ou anual, montantes, tipo ou taxa aplicável.
67. Deve ser considerado no processo de determinação da remuneração variável dos colaboradores envolvidos na concessão de crédito a inclusão de métricas apropriadas de qualidade do crédito, que estejam em consonância com a apetência pelo risco de crédito apresentada pela CAIXA CENTRAL.

## 2.6. Componentes excepcionais da remuneração

### 2.6.1. Remuneração variável garantida

68. Não poderá existir componente de remuneração variável garantida, excepto aquando da contratação de novos colaboradores, no primeiro ano de actividade, caso em que a Instituição poderá determinar de forma diferente, desde que exista uma base de capital sólida e forte na Instituição, nos termos do disposto nos n.ºs 12 e 13 do artigo 115.º-E do RGICSF.
69. Sempre que for paga remuneração variável garantida, não haverá lugar ao diferimento, nem à aplicação dos mecanismos de redução (*malus*) e reversão (*clawback*).

### 2.6.2. Compensação ou resgate por cessação de contratos de trabalho anteriores

70. É considerada como atribuída a título de compensação ou para o resgate de um contrato de trabalho anterior a remuneração paga pela Instituição a um novo colaborador para efeitos de o compensar pelo facto de uma remuneração variável diferida atribuída pela entidade empregadora anterior tiver sido reduzida ou revertida devido à cessação desse contrato.
71. Quando for atribuída compensação ou resgate por cessação de contrato de trabalho anterior, são considerados todos os requisitos relativos à remuneração variável, quando aplicável, nomeadamente o diferimento, indisponibilidade mediante retenção e reversão.
72. A remuneração enquadrável nos parágrafos anteriores só pode ser paga excepcionalmente e se houver uma base de capital sólida e forte na Instituição, tendo em consideração os seus interesses de longo prazo.

## 2.6.3. Indemnização por cessação de funções

73. Quaisquer montantes pagos a um colaborador por cessação antecipada de funções devem reflectir o seu desempenho ao longo do período em que esteve ao serviço da Instituição, de forma a não incentivar comportamentos desadequados enquanto o colaborador se mantém em funções; no restante, o pagamento de compensações pela cessação do vínculo profissional segue o disposto nas normas legais aplicáveis.

## 2.7. Benefícios discricionários de pensão

74. Não são atribuídos benefícios discricionários de pensão aos colaboradores da CAIXA CENTRAL.

## 3. GOVERNAÇÃO DA POLÍTICA

### 3.1. Elaboração, Aprovação e Monitorização da Política

75. No âmbito da presente Política, compete:

- a) À Direcção Central de Recursos Humanos elaborar e coordenar a execução da presente Política;
- b) À Direcção de Risco Global avaliar, em concreto, o cumprimento da estratégia de risco;
- c) Ao Órgão de Administração da Caixa Central aprovar e garantir o cumprimento e revisão periódica da mesma;
- d) À Direcção de Auditoria Interna avaliar de forma independente e regular o cumprimento da Política;
- e) Ao Comité de Remunerações assegurar a fiscalização, sem prejuízo de outras competências que lhes sejam legal e regularmente atribuídas.

76. A presente Política de Remuneração, no que diz respeito aos colaboradores identificados e que desempenham funções de gestão do risco e controlo, deve ser objecto de acompanhamento pela Direcção de Compliance, tendo em vista garantir o adequado cumprimento da regulamentação aplicável, cabendo ao Comité de Remunerações e ao Conselho Geral e de Supervisão a fiscalização directa das remunerações dos referidos colaboradores, nos termos da alínea d) do n.º 3 do artigo 115.º C do RGICSF.

### 3.2. Revisão da Política

77. Compete à DCRH efectuar a revisão pelo menos bienal desta Política, submetendo ao CAE as propostas de alterações necessárias, nos termos do normativo interno de Gestão do Quadro Normativo, competindo ao CAE assegurar que tal revisão é efectuada com a referida periodicidade, ou sempre que ocorram alterações legislativas ou regulamentares que o justifiquem ou que a necessidade de revisão seja assinalada por qualquer interveniente no processo nos termos estabelecidos infra.

78. É da exclusiva competência do CAE a definição, aprovação, alteração e revogação da presente Política, apreciando, designadamente as propostas visando a sua alteração que lhe sejam apresentadas nos termos do número anterior.
79. Sem prejuízo da responsabilidade da DRCH em matéria de revisão transversal da presente Política, todos os intervenientes no processo, e em particular as funções de controlo e supervisão da Caixa Central, deverão informar a DCRH sempre que detectem, nas suas áreas específicas de competências, revisões necessárias.
80. Compete à Direcção de Operações e Transformação a gestão e controlo de versões da Política, articulando com a DCRH a sua divulgação utilizando os meios de comunicação corporativos.

### 3.3. Fiscalização do cumprimento da Política

81. O cumprimento da presente Política será fiscalizado pelo Conselho Geral e de Supervisão da Caixa Central, suportado para o efeito nas funções de controlo da Caixa Central.
82. Compete à DCRH, enquanto responsável do processo GC103 Estratégia de Recursos Humanos a definição dos controlos adequados à verificação, pelas funções de controlo, do cumprimento da presente Política.

### 3.4. Divulgação, Publicação e Entrada em Vigor da Política

83. A presente Política de Remuneração é divulgada no sítio da internet do Crédito Agrícola, estando disponível para consulta por qualquer interessado.
84. A presente Política entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no CAIS, mantendo-se em vigor até ser substituída, total ou parcialmente, por outra.

## 4. CONTROLO DE VERSÕES

Versão	Autor	Alterações
1.0	Direcção Central de Recursos Humanos	Versão inicial
01/2023	Direcção Central de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Previsão de que a remuneração paga aos colaboradores promove o desenvolvimento da actividade dentro do quadro de apetência pelo risco definido pelo CAE da Caixa Central (RAS);</li> <li>– Definição do processo de identificação dos colaboradores com impacto material no perfil de risco da Instituição;</li> <li>– Previsão da aplicação das regras de diferimento da remuneração variável aos colaboradores identificados;</li> <li>– Aditamento de um capítulo respeitante aos colaboradores que exercem funções de controlo;</li> <li>– Regulação das componentes excepcionais de remuneração variável, designadamente, da remuneração variável garantida, compensação ou resgate por cessação de contratos de trabalho anteriores e indemnização por cessação de funções;</li> <li>– Previsão da não atribuição de benefícios discricionários de pensão aos colaboradores;</li> <li>– Aditamento dos colaboradores envolvidos na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiro;</li> <li>– Alteração das componentes utilizadas para o cálculo dos limites da remuneração variável, no sentido de se prever o valor compensatório.</li> </ul>
01/2024	Direcção Central de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Transversal ao documento foram alteradas as remissões para artigos do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado de Crédito Agrícola Mútuo;</li> <li>– A componente fixa da remuneração, determinada para cada colaborador, passa a considerar o enquadramento no modelo de carreiras aprovado pela CAE;</li> <li>– Em cada ano, os aumentos salariais resultantes da totalidade das promoções não poderão ultrapassar 2,5% da massa salarial anual bruta verificada a 31 de Dezembro do ano anterior</li> <li>– A remuneração variável individual a atribuir não poderá ultrapassar o equivalente a 15% da componente fixa da respectiva massa salarial anual, em detrimento dos dois salários que se encontravam previstos na antiga Política;</li> <li>– Introdução da possibilidade de atribuição de remuneração variável superior a 15%, com o limite de 30%, conforme previsto no Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado de Crédito Agrícola Mútuo.</li> </ul>