POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Terras do Sousa, Ave, Basto e Tâmega, CRL

Felgueiras, 27 de Dezembro de 2024

Política de Remuneração dos Colaboradores da CCAM de Terras do Sousa, Ave, Basto e Tâmega, CRL

FICHA DE CONTROLO

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DA CCAM TERRAS DO SOUSA, AVE BASTO E TÂMEGA, CRL		Refª PREMC_CCAM TSABT	
Classificação Temática	SP4 Gestão de RH	**Nível Hierárquico**	1
Destinatários	CCAM Terras do Sousa, Ave, Basto e Tâmega, CRL		
Aprovado por	Conselho de Administração	**Em**	27/12/2024
Divulgação	Publicação divulgada por comunicação electrónica aos colaboradores da CCAM	**Em**	30/12/2024
Versão	01/2024	**Em vigor desde**	30/12/2024
Revogação	S/I	**Em vigor desde**	14/05/2021
Responsável	Departamento de Recursos Humanos		

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO 3

1.1. ENQUADRAMENTO 3
1.2. OBJECTIVOS 4
1.3. ÂMBITO 4
1.4. GLOSSÁRIO 5

2. PRINCÍPIOS ORIENTADORES 6

2.1. PRINCÍPIOS GERAIS 6
2.2. COLABORADORES 8
2.2.1 Remuneração fixa 8
2.2.2 Remuneração variável 10
2.2.2.1 Ajustamento pelo risco 10
2.2.2.2 Atribuição 11
2.2.3 Avaliação de desempenho 12
2.3. COLABORADORES IDENTIFICADOS 13
2.3.1. Processo de identificação 13
2.3.2. Remuneração fixa e variável 14

2.3.3. Redução *(Malus)* e Reversão *(Clawback)* 15
2.4. Colaboradores com Funções de Controlo 17
2.5. Colaboradores envolvidos na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros, colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito e colaboradores que contactam com os utilizadores de serviços de pagamento no âmbito da comercialização desses serviços 18
2.5.1. Colaboradores envolvidos na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros 19
2.5.2. Colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de créditos 19
2.5.3. Colaboradores que contactam com os utilizadores de serviços de pagamento no âmbito da comercialização desses serviços 20
2.6. Componentes excepcionais da remuneração 20
2.6.1. Remuneração variável garantida 20
2.6.2. Compensação ou resgate por cessação de contratos de trabalho anteriores 20
2.6.3. Indemnização por cessação de funções 21
2.7. Benefícios discricionários de pensão 21

3. GOVERNAÇÃO DA POLÍTICA 21

3.1. Elaboração, Aprovação e Monitorização da Política 21
3.2. Divulgação, Publicação e Entrada em Vigor da Política 22

1. INTRODUÇÃO

1.1. Enquadramento

1. Em cumprimento do normativo aplicável e para correcta e integral aplicação do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, a presente Política de Remuneração dos colaboradores da CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE TERRAS DO SOUSA, AVE, BASTO TÂMEGA, CRL, doravante "CAIXA AGRÍCOLA", 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) Decreto-Lei n.º 91/2018, de 12 de Novembro;
    d) A Directiva 2014/65/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho (Directiva dos Mercados de Instrumentos Financeiros II ou DMIF II);
    e) A Directiva 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/2021/04, relativas a políticas de remuneração sãs;
    i) 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;

j) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2018/06, relativas a gestão de exposições não produtivas e exposições restruturadas;

k) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2020/06, relativas à concessão e monitorização de empréstimos;

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");

n) O Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo (doravante o "Estatuto Remuneratório do SICAM").

1.2. Objectivos

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

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.

1.4. Glossário

6. 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 AGRÍCOLA, 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;
   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) **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 AGRÍCOLA;
   e) **RAS:** *Risk Appetite Statement* (Declaração de Apetência pelo Risco);

f) **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 AGRÍCOLA ou por conta dela, aos colaboradores como contrapartida do trabalho prestado;

g) **Remuneração Variável Global:** o montante máximo susceptível de ser aprovado pelo Órgão de Administração da CAIXA AGRÍCOLA 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.

2. Princípios Orientadores

2.1. Princípios gerais

7. 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 AGRÍCOLA 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.

8. Nesta perspectiva, e atentas as circunstâncias acima descritas, para além de se terem que considerar inaplicáveis à CAIXA AGRÍCOLA todas as disposições legais ou regulamentares (incluindo as contidas no parágrafo 2) 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 ínsito no corpo do n.º 3 do artigo 115.º-C do RGICSF.

9. 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.

10. 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 e a harmonização de práticas remuneratórias em consonância com as do Grupo Crédito Agrícola (doravante "GCA")
    b) Ser compatível com a estratégia da CAIXA AGRÍCOLA 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) Adoptar 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, 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 (RAS).

11. 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.

12. A Política de Remunerações encontra-se também alinhada com o objectivo da integração dos riscos de sustentabilidade, ou seja, com os limites estabelecidos para a atribuição e pagamento das remunerações.

2.2. Colaboradores

13. 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

14. 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) A eventual escassez de pessoal disponível no mercado de trabalho para funções especializadas.

15. 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.

16. 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.

17. Sempre que se justifique, poderá não ser cumprido o previsto no parágrafo anterior, devendo a CAIXA AGRÍCOLA comunicar à Direcção Central de Recursos Humanos da Caixa Central esse facto juntamente com a respectiva fundamentação.

18. 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

19. 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.

20. A CAIXA AGRÍCOLA deverá determinar, tendo em conta os riscos assumidos, a remuneração variável global e a remuneração variável a atribuir, em concreto, a cada um dos colaboradores, com base em avaliação do desempenho.

21. Vistas a natureza e dimensão da CAIXA AGRÍCOLA 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

22. 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.

23. 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 AGRÍCOLA.

24. 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.

2.2.2.2 Atribuição

25. 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 AGRÍCOLA (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 AGRÍCOLA.

26. A determinação da componente variável deverá sempre ter em conta:

    a) O desempenho da CAIXA AGRÍCOLA;
    b) O desempenho individual.

27. 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 25, salvo situações de excepção, devidamente fundamentadas e previamente aprovadas pelo Órgão de Administração da CAIXA AGRÍCOLA, com parecer prévio da Direcção Central de Recursos Humanos, designadamente, atendendo às características das actividades desenvolvidas pela Área 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.

28. A remuneração variável, quando exista, deverá estar em linha com os interesses de longo prazo da CAIXA AGRÍCOLA sem encorajar a exposição a riscos excessivos e/ou conflitos de interesse.

29. As remunerações variáveis só podem ser atribuídas após aprovação das contas contabilísticas referentes ao ano a que diz respeito a análise do desempenho.

30. A atribuição da componente variável está dependente da existência de resultados positivos na CAIXA AGRÍCOLA, com referência ao ano a que respeita a avaliação de desempenho, salvo excepção prevista no n.º 5 do artigo 38.º do Estatuto Remuneratório do SICAM.

31. As remunerações variáveis não constituem direitos adquiridos, nem são predeterminadas pelo que não constituem uma legítima expectativa dos colaboradores.

32. 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 AGRÍCOLA e do desempenho do colaborador.

33. 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 AGRÍCOLA.

2.2.3 Avaliação de desempenho

34. 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 AGRÍCOLA e os objectivos específicos de cada Área, 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 AGRÍCOLA deve aplicar-se transversalmente 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 33;

   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 Área 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.

2.3. Colaboradores Identificados

2.3.1. Processo de identificação

35. 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) Os que exerçam, na CAIXA AGRÍCOLA, funções equivalentes a direcção de topo, nomeadamente, os que reportem directamente ao Órgão de Administração;

   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 à remuneração média atribuída aos Membros do Órgão de Administração, do Órgão de Fiscalização e aos previstos na alínea a);

   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.

36. 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 reflictam os níveis de risco das diferentes actividades na Instituição e o impacto dos membros do pessoal no perfil de risco.

37. O Órgão de Administração da CAIXA AGRÍCOLA 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

38. 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.

39. 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 Área onde o mesmo exerce actividade com os resultados globais da instituição de crédito.

40. 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.

41. 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)*

42. Embora não seja mandatório 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 27 da presente Política, aquela componente poderá ser diferida, por deliberação do Conselho de Administração da CAIXA AGRÍCOLA, 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.

43. 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.

44. Quando aplicável, a componente da remuneração variável dos Colaboradores Identificados estará sujeita a redução ou reversão, mediante análise casuística efectuada pelo Conselho de Administração da CAIXA AGRÍCOLA, 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.

45. 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.

46. 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.

47. 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 Área de Recursos Humanos da CAIXA AGRÍCOLA.

2.4. Colaboradores com Funções de Controlo

48. Consideram-se colaboradores com funções de controlo aqueles que se encontram afectos ao cumprimento das obrigações legais e dos deveres a que a instituição se encontra sujeita, considerando-se como tal a função de Compliance, atendendo a que as funções de gestão de riscos e de auditoria interna são asseguradas pela Caixa Central, nos termos do previsto na Política de Serviços Comuns do Crédito Agrícola.

49. Aplicam-se aos colaboradores com funções de controlo as normas previstas na presente Política, com as especificidades indicadas nos parágrafos seguintes.
50. As funções de controlo da CAIXA AGRÍCOLA 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.

51. 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.

52. O Órgão de Fiscalização da CAIXA AGRÍCOLA 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, colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito e colaboradores que contactam com os utilizadores de serviços de pagamento no âmbito da comercialização desses serviços

53. Aplicam-se aos colaboradores envolvidos na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros, aos 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, e aos colaboradores que contactam com utilizadores de serviços de pagamento no âmbito da comercialização desses serviços, ao abrigo do previsto no Decreto-Lei n.º 91/2018, de 12 de Novembro, as normas previstas na presente Política, com as especificidades indicadas nos parágrafos seguintes.

54. 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.

55. Não deve ser aceite qualquer conduta que demonstre que o colaborador se encontra a privilegiar os seus próprios interesses ou os interesses da CAIXA AGRÍCOLA 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.

56. 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

57. 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.

58. É vedada a atribuição 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.

59. 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

60. 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 deve depender, directa ou indirectamente, de forma significativa, de aspectos relacionados com os pedidos de crédito aprovados ou contratos celebrados, designadamente do seu número ou percentagem mensal ou anual, montantes, tipo ou taxa aplicável.

61. 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 AGRÍCOLA.

2.5.3. Colaboradores que contactam com os utilizadores de serviços de pagamento no âmbito da comercialização desses serviços

62. Os colaboradores que contactam directa com os utilizadores de serviços de pagamento no âmbito da comercialização desses serviços e aqueles que, directa ou indirectamente, estão envolvidos na gestão ou supervisão desses outros colaboradores, nos termos do Decreto-Lei n.º 91/2018, de 12 de Novembro, devem actuar sempre no interesse dos utilizadores de serviços de pagamento.

63. As medidas, objectivos de venda e outros factores relativos à remuneração dos colaboradores indicados no parágrafo anterior não devem incentivar esses colaboradores a privilegiar os seus próprios interesses ou os interesses dos prestadores de serviços de pagamentos em detrimento dos interesses dos utilizadores desses mesmos serviços.

2.6. Componentes excepcionais da remuneração

2.6.1. Remuneração variável garantida

64. 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.

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

65. 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.

66. A remuneração enquadrável no parágrafo anterior 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

67. 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

68. Não são atribuídos benefícios discricionários de pensão aos colaboradores da CAIXA AGRÍCOLA.

3. GOVERNAÇÃO DA POLÍTICA

3.1. Elaboração, Aprovação e Monitorização da Política

69. No âmbito da presente Política, compete:

    a) Ao Departamento de Recursos Humanos da CAIXA AGRÍCOLA elaborar e coordenar a execução da presente Política de Remuneração dos Colaboradores, sob orientação e parecer da Direcção Central de Recursos Humanos e de acordo com a minuta-tipo de Política elaborada e divulgada pela Caixa Central;
    b) Ao Órgão de Administração da CAIXA AGRÍCOLA aprovar e garantir o cumprimento e revisão periódica da mesma;
    c) À Função de Auditoria Interna, em articulação com a Direcção de Auditoria da Caixa Central, avaliar de forma independente e regular o cumprimento da Política;

d) À Função de Gestão de Riscos assegurar que não são excedidos os limites de risco, fundos próprios e liquidez da Instituição, contribuindo para a definição de medidas de implementação da remuneração variável em função do risco;

e) À Função de Compliance analisar a forma como a presente Política afecta a conformidade da CAIXA AGRÍCOLA com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco, devendo comunicar todos os riscos de conformidade e questões de inconformidades identificados ao Órgão de Administração;

f) Ao Órgão de Fiscalização assegurar a sua fiscalização.

70. A presente Política de Remuneração, no que diz respeito aos Colaboradores Identificados e que desempenham funções de controlo e de risco, deve ser objecto de acompanhamento pela Função de Compliance (sob orientação e enquadramento da Direcção de Compliance da Caixa Central), tendo em vista garantir o adequado cumprimento da regulamentação aplicável, cabendo ao Órgão de Fiscalização 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. Divulgação, Publicação e Entrada em Vigor da Política

71. A presente Política de Remuneração é divulgada no sítio da internet do Crédito Agrícola, estando disponível para consulta por qualquer interessado.

72. A presente Política entra em vigor após aprovação do Conselho de Administração da CAIXA AGRÍCOLA, mantendo-se em vigor até ser substituída, total ou parcialmente, por outra.

73. Após aprovação da presente política, bem como qualquer alteração que a mesma possa vir a sofrer, será remetido à DCRH, para o e-mail dcrh.cccam@creditoagricola.pt, através de cópia digitalizada, no prazo de quinze dias, um exemplar actualizado.