POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

Da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo Do Ribatejo Sul, CRL

Benfica do Ribatejo, 7 de julho de 2021

07.07.2021

Aprovada em reunião do Conselho de Administração a presente Política de Remuneração dos Colaboradores."

O C.A.

Crédito Agrícola

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO 3
2. PRINCÍPIOS GERAIS 4
3. REGRAS GERAIS 5
4. DEFINIÇÕES 7
5. COLABORADORES IDENTIFICADOS 8
5.1 CRITÉRIOS DE IDENTIFICAÇÃO 8
5.2 CRITÉRIOS ESPECÍFICOS 9
6. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES 9
6.1 COMPONENTE FIXA DA REMUNERAÇÃO 10
6.1.1 DETERMINAÇÃO 10
6.1.2 PROGRESSÃO PROFISSIONAL 10
6.2. COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO 11
6.2.1. DETERMINAÇÃO 11
6.2.2. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 12
6.2.3. QUANTIFICAÇÃO 12
6.2.3.1. COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO - COLABORADORES IDENTIFICADOS 13
6.2.3.2. COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO - COLABORADORES COM FUNÇÕES DE CONTROLO 14
6.2.3.3. OUTRAS SITUAÇÕES 14
7. DISPOSIÇÕES FINAIS 16

1. INTRODUÇÃO

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 DO RIBATEJO SUL, CRL 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.

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 604/2014 da Comissão;
h) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2015/22, relativas a políticas de remuneração sãs, nos termos dos artigos 74.º, n.º 3, e 75.º, n.º 2, da Directiva 2013/36/UE, e à divulgação de informações, nos termos do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013;
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");

o) O Modelo de Gestão de Carreiras e Desenvolvimento Profissional.

2. PRINCÍPIOS GERAIS

O regime legal e regulamentar ora 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 DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DO RIBATEJO SUL,CRL (doravante "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.

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 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 ínsito no corpo do n.º 3 do artigo 115.º-C do RGICSF.

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 incentivam a assunção excessiva de riscos e são compatíveis com os interesses de longo prazo da Instituição;

f) Acautelar a equidade interna e a adopção de um quadro remuneratório alinhado com as práticas e referências do mercado;

g) Proporcionar aos colaboradores, perspectivas de crescimento e de desenvolvimento profissional;

h) Atrair e reter colaboradores com elevado potencial de desempenho;

i) Suportar, de forma objectiva, as diferenças na atribuição remuneratórias na experiência profissional, na qualificação e formação, na responsabilidade das funções assumidas, na disponibilidade exigida e no desempenho individual.

3. REGRAS GERAIS

a) A presente Política é aplicável às seguintes categorias de colaboradores, conforme definidos *infra* e/ou na Lei e/ou no Estatuto Remuneratório:

   i. Colaboradores em Geral, nos termos dos artigos 29.º e seguintes do Estatuto Remuneratório do SICAM;

   ii. Colaboradores Identificados, nos termos e para os efeitos das alíneas b) a e) do n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF, do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014, da Comissão e dos artigos 25.º e seguintes do Estatuto Remuneratório;

b) 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;

c) Compete:

   i. À Função de Recursos Humanos da Área Administrativa e Financeira 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 (em diante, "DCRH") e de acordo com o minuta-tipo de Política elaborada e divulgada pela Caixa Central;

   ii. Ao Órgão de Administração da CAIXA AGRÍCOLA aprovar e garantir o cumprimento e revisão periódica da presente Política;

iii. À Função de Auditoria Interna, em articulação com a Direcção de Auditoria da Caixa Central, a supervisão periódica do cumprimento da Política;

iv. À Função de Gestão de Riscos assegurar que não são excedidos os limites de risco, fundos próprios e liquidez da Instituição, bem como as medidas de ajustamento pelo risco *ex ante* e *ex post*, contribuindo para a definição de medidas de implementação da remuneração variável em função do risco.

v. Ao Órgão de Fiscalização assegurar a sua fiscalização;

d) 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;

e) A descrição da componente variável da remuneração, incluindo os elementos que a compõem, consta das secções seguintes da presente Política, entendendo-se por componente variável as prestações que como tal sejam classificadas nos termos das Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2015/22, sem prejuízo de tais prestações não corresponderem a retribuição para efeitos juslaborais;

f) Sem prejuízo do previsto na alínea seguinte, não existe 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 no n.º 13 do artigo 115.º-E do RGICSF e do parágrafo 9.1 das Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2015/22;

g) A atribuição de remuneração variável aquando da contratação de novos colaboradores para compensação por cessação do exercício de funções anteriores, só pode ser estabelecida com carácter muito excepcional, de forma fundamentada, tendo em consideração os interesses de longo prazo da Instituição, nos termos do disposto no n.º 12 do artigo 115.º-E do RGICSF e do parágrafo 9.2 das Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2015/22;

h) 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;

i) Vistas a natureza e dimensão da Instituição e o valor das remunerações pagas aos colaboradores não será diferido o pagamento de qualquer parte da componente variável da remuneração;

j) Não existe uma política nem concessão de benefícios discricionários de pensão;

k) 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.

4. DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente Política, as expressões *infra* 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) **Colaboradores em Geral:** os Colaboradores que não se integrem em qualquer categoria específica de colaboradores, quer nos termos do RGICSF, quer nos termos do Estatuto Remuneratório do SICAM;

c) **Colaboradores Identificados:** pessoas singulares vinculadas a uma Instituição por contrato de trabalho que sejam abrangidas, nomeadamente, pelas alíneas b) a e) do n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF;

d) **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 acordo colectivo de trabalho aplicável;

e) **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 prémios que, no âmbito do processo de avaliação de desempenho, o Órgão de Administração aprove atribuir individualmente aos colaboradores;

f) **Coordenadores de Área de 1.ª linha**: correspondente ao conceito integrante do RGICSF - colaboradores de topo da Instituição, com reporte ao órgão de Administração;

g) **Instituição:** a CAIXA AGRÍCOLA à qual respeita a presente política;

h) **Funções de Controlo e Funções Essenciais**: as funções com influência significativa na gestão da Instituição, nomeadamente as enumeradas no artigo 33.º-A do RGICSF, inerentes ao cumprimento das obrigações legais e dos deveres a que a Instituição se encontra sujeita, considerando-se como tal as funções de Gestão de Riscos, de Conformidade (Compliance) e de Auditoria Interna, as três consideradas funções de Controlo, e outras que venham a ser definidas como tal pela Instituição;

i) **Modelo de Gestão de Carreiras e Desenvolvimento Profissional**: documento que integra os principais critérios na determinação do enquadramento funcional e nos processos de desenvolvimento *intra* ou *inter* carreiras, promovendo o incremento de competências, o potencial e a motivação dos recursos humanos do Crédito Agrícola, em alinhamento com as prioridades da Organização;

j) **Prémio Global**: o montante máximo susceptível de ser aprovado pelo Órgão de Administração da Instituição para efeitos de posterior distribuição pelos colaboradores da Instituição a título de componente variável da remuneração, de acordo com os critérios estabelecidos na presente política;

k) **Remuneração**: componentes fixa e variável (mesmo que contingente), incluindo os pagamentos pecuniários e não pecuniários, de natureza contratual ou não contratual, atribuídos directamente pela Instituição ou por conta dela, aos colaboradores como contrapartida dos serviços profissionais prestados.

5. COLABORADORES IDENTIFICADOS

5.1 CRITÉRIOS DE IDENTIFICAÇÃO

A identificação dos membros do pessoal considerados como tendo um impacto significativo no perfil de risco da Instituição rege-se por indicadores qualitativos e quantitativos, de acordo com os critérios previstos no Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 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.

O Órgão de Administração deve definir e aprovar 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 e no parágrafo 99 das Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2015/22.

A remuneração dos Colaboradores Identificados deverá reger-se pelos princípios e regras previstos no Estatuto Remuneratório do SICAM aplicáveis aos demais colaboradores, acrescidos das exigências e especificidades requeridas para os colaboradores abrangidos pelas alíneas b) a e) do n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF e do artigo 25.º do Estatuto Remuneratório do SICAM, nos termos estipulados na presente Política.

5.2 CRITÉRIOS ESPECÍFICOS

Ao abrigo do previsto na alínea e) do n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF, são considerados identificados os colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para os Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, para Coordenadores de Área de 1.ª Linha, para os responsáveis pela assunção de riscos, desde que as respectivas actividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da Instituição.

No entanto, para efeitos da norma *supra* referida, não se considerarão Colaboradores Identificados aqueles cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remunerações que os abaixo identificados, uma vez que os seus valores, objectivamente considerados, não são significativos, não sendo, por isso, adequados para servir de ponto de referência para a definição dos Colaboradores Identificados:

a) Membros do Órgão de Fiscalização;
b) Membros Não Executivos do Órgão de Administração;
c) Coordenadores de Área de 1.ª Linha;
d) Responsáveis pela assunção de riscos;

6. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

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 e no Modelo de Gestão de Carreiras e Desenvolvimento Profissional;

b) A diferenciação, motivação e retenção dos colaboradores que promovam a criação de valor e os resultados institucionais, incentivando e focando-se nos desempenhos de excelência;

c) O equilíbrio entre a componente fixa e a componente variável, a qual deverá encontrar-se indexada, nomeadamente, à concretização de objectivos definidos, quantificados e alinhados 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;

e) As especificidades ao abrigo das diferentes normas legais e regulamentares, no que concerne à estrutura de remuneração dos Colaboradores Identificados.

6.1 COMPONENTE FIXA DA REMUNERAÇÃO

6.1.1 DETERMINAÇÃO

A componente fixa, determinada para cada colaborador tendo como referência o ACT, o Código do Trabalho, os artigos 29.º, 30.º, 31.º e 32.º do Estatuto Remuneratório do SICAM, deverá ainda considerar o Modelo de Gestão de Carreiras e Desenvolvimento Profissional, o conteúdo, a exigência e a responsabilidade da função, bem como as competências, disponibilidade, experiência profissional e desempenho do colaborador.

6.1.2 PROGRESSÃO PROFISSIONAL

A gestão do processo de progressão profissional e remuneratória deverá basear-se no disposto no ACT das ICAM e na metodologia expressa no Modelo de Gestão de Carreiras e Desenvolvimento Profissional.

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 da Instituição, em alinhamento com as prioridades da organização e a melhoria contínua.

As progressões de níveis salariais previstos no ACT devem respeitar, no mínimo, um intervalo de 30 meses desde a data efeito da última promoção, não podendo envolver o incremento de mais do que um nível, salvo qualquer situação excepcional devidamente fundamentada e aprovada nos termos previstos no Estatuto Remuneratório do SICAM.

6.2. COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

6.2.1. DETERMINAÇÃO

Atento o teor do n.º 64 do preâmbulo da Directiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho (IV Directiva de Requisitos de Capital) e das Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2015/22, deve considerar-se como componente variável da remuneração, sem prejuízo de tais prestações não se reconduzirem a retribuição para efeitos juslaborais, os eventuais prémios de desempenho, que venham a ser deliberados pelo Órgão de Administração, em base anual.

Estes prémios visam motivar e reconhecer a produtividade e o desempenho sendo este avaliado em função do cumprimento adequado das actividades e dos objectivos definidos para além do normalmente exigido.

A Instituição deverá determinar os prémios globais e a remuneração variável a atribuir aos colaboradores com base numa avaliação do desempenho e dos riscos assumidos. O ajustamento em matéria de riscos, antes da atribuição, deve basear-se em indicadores de risco e assegurar o alinhamento total da componente variável da remuneração com os riscos assumidos. Os critérios utilizados para o ajustamento pelo risco devem ser suficientemente detalhados para reflectirem todos os riscos relevantes.

Dependendo da existência de critérios de ajustamento pelo risco, a Instituição deverá determinar a que nível aplica os ajustamentos pelo risco para o cálculo dos prémios globais. Os mencionados ajustamentos devem ser aplicados ao nível da Instituição, da estrutura ou área equivalente ou ao nível do colaborador.

6.2.2. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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

a) 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 definidas na alínea g) do Ponto 6.2.3;
   ii. Os critérios quantitativos são medidos através do cumprimento de objectivos que devem ser mensuráveis.

b) O desempenho, medido através de critérios quantitativos, deve ter em conta a função e as responsabilidades do colaborador, a estrutura funcional onde se se insere e a Instituição, incluindo indicadores de ajustamento em função do risco;

c) Os objectivos devem ser fixados e avaliados em função da estratégia institucional, dos valores e padrões de ética preconizados pelo Crédito Agrícola, da apetência pelo risco e dos interesses de longo prazo da Instituição;

d) 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 Instituição e os objectivos específicos de cada estrutura ou área equivalente, considerando o perfil e o nível de tolerância ao risco que lhe seja aplicável;

e) Que o sistema de avaliação de desempenho implementado na Instituição deve aplicar-se transversalmente a todos as estruturas ou áreas equivalentes e colaboradores, com as devidas especificações.

A avaliação de desempenho dos colaboradores que desempenham funções comerciais é regulada pela Normativo Vinculativo de Avaliação de Desempenho de Funções Comerciais, do GCA, com a referência NV_AVCOM. A avaliação de desempenho dos restantes colaboradores abrangidos pela presente Política é efectuada nos termos da aplicação SAGE.

6.2.3. QUANTIFICAÇÃO

Quanto à quantificação da remuneração variável, deverão ter-se em conta as seguintes regras:

a) O prémio global não poderá ser superior a 1,5 vezes a remuneração mensal bruta da totalidade dos colaboradores da Instituição (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 Instituição;

b) O prémio individual a atribuir não poderá ultrapassar o equivalente a dois salários brutos mensais considerando todas as componentes referidas na alínea a), salvo situações de excepção, devidamente fundamentadas e previamente aprovadas pela Caixa Central nos termos do Estatuto Remuneratório do SICAM;

c) A atribuição de uma componente variável está dependente da existência de resultado líquido positivo na Instituição, com referência ao ano a que se refere a avaliação de desempenho, salvo a excepção prevista no n.º 5 do artigo 33.º do Estatuto Remuneratório do SICAM;

d) Os prémios não constituem direitos adquiridos, nem são predeterminados pelo que não constituem uma legítima expectativa;

e) Não pode ser concedida remuneração variável garantida ou independente dos resultados da Instituição e do desempenho do colaborador;

f) Os prémios só podem ser atribuídos após aprovação das contas contabilísticas referentes ao ano a que diz respeito a análise do desempenho;

g) Em qualquer caso, mesmo que o colaborador cumpra todos os critérios para atribuição de componente variável, esta poderá não lhe ser atribuída se o colaborador não tiver respeitado os princípios do Código de Ética e Conduta do Grupo Crédito Agrícola 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 Instituição;

h) A remuneração variável, quando exista, deverá estar em linha com os interesses de longo prazo da Instituição sem encorajar a exposição a riscos excessivos e/ou conflitos de interesse;

6.2.3.1. COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO - COLABORADORES IDENTIFICADOS

Tendo presente o disposto no artigo 26.º do Estatuto Remuneratório do SICAM e demais legislação em vigor, a componente variável da remuneração, quando aplicável, deve garantir, para além dos pressupostos referidos para os Colaboradores em Geral, a independência dos Colaboradores Identificados, pelo que a definição do valor da componente variável da remuneração dependerá da avaliação de desempenho individual do colaborador, tendo em conta os objectivos específicos relacionados com as funções por si exercidas e da sua área estrita e o equilíbrio entre o desempenho individual e a criação de valor de longo prazo.

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.

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.

6.2.3.2. COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO - COLABORADORES COM FUNÇÕES DE CONTROLO

Em linha com o previsto nos parágrafos 211 e seguintes das Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2015/22, a remuneração variável dos membros do pessoal que exercem funções de controlo deve ser determinada separadamente das unidades de negócio que estes controlam, com base, principalmente, nos objectivos da função de controlo, podendo basear-se, em certa medida, no desempenho global da Instituição.

Atendendo à baixa materialidade das remunerações variáveis máximas previstas (conforme estabelecido no ponto 6.2.3. b)) encontra-se garantido o princípio da independência dos colaboradores com funções de controlo, pelo que não será considerado um rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração anual em termos significativamente mais baixos quando comparado com os das estruturas ou áreas equivalentes por eles controladas.

6.2.3.3. OUTRAS SITUAÇÕES

Os colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 74-A/2017 de 23 de Junho, bem como os colaboradores

abrangidos pelas Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2016/06 relativas à venda e fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho e sem prejuízo de outra legislação aplicável, estão sujeitos às normas da presente Política, aplicáveis à generalidade dos colaboradores, mas também às normas constantes na presente secção, prevalecendo as segundas sobre as primeiras, em caso de divergência entre ambas:

a) Os colaboradores que têm contacto directo com clientes no âmbito da comercialização de depósitos e produtos de crédito, bem como os colaboradores que directa ou indirectamente os supervisionem e, sem prejuízo das regras especificamente aplicáveis aos colaboradores envolvidos na comercialização e concessão de contratos de crédito abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 74-A/2017, a avaliação de desempenho e a atribuição de componente variável da remuneração devem ser efectuadas em termos que não prejudiquem a capacidade dos colaboradores para actuar no interesse dos clientes;

b) Não deve ser aceite qualquer conduta que demonstre que o colaborador se encontra a privilegiar os seus próprios interesses ou os interesses da Instituição em detrimento dos interesses dos clientes, não devendo ser feita avaliação de desempenho ou fixação de objectivos que possa conduzir a esses resultados;

c) No caso específico dos colaboradores afectos à comercialização de instrumentos financeiros e prestação de serviços de intermediação financeira, a sua avaliação de desempenho e a eventual componente variável que possa ser-lhes atribuída não poderão conflituar com o seu dever de actuar no sentido da protecção dos legítimos interesses do cliente;

d) Os prémios de desempenho 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 (cfr. alínea c) do artigo 5º do Decreto-lei n.º 74-A/2017);

e) 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 Instituição;

f) Deve ser monitorizada a informação relativa à comercialização e concessão de contratos de crédito, tendo por objectivo identificar quaisquer tendências ou padrões que indiciem a existência de conflitos de interesses ou de prejuízos para os consumidores;

g) Deve ser avaliada da 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 vir a ser deduzidas por clientes.

Sem prejuízo de, nos termos gerais da Presente Política, inexistir um direito adquirido à componente variável, para qualquer colaborador, apenas será atribuída componente variável da remuneração a estes colaboradores quando se verificarem todos os pressupostos objectivos e subjectivos estabelecidos para o efeito, não se atribuindo tal componente quando algum daqueles pressupostos não se verifique ou quando se considere apropriado atentas as circunstâncias concretas.

O disposto na presente Política e em especial as regras que lhes são especificamente aplicáveis será comunicado a todos os colaboradores a que é aplicável a presente secção.

Caso sejam contratados, ou afectos às referidas funções, colaboradores que lhes eram anteriormente alheios, a comunicação referida no parágrafo anterior deverá será assegurada antes do início do desempenho das novas funções.

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente política remuneratória entra em vigor após aprovação pelo Órgão de Administração e publicação no portal da *Intranet* (CAIS) da Instituição. 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.