


Definido como política de remuneração dos colaboradores deste CCMF de Terras de Viriato
2019.05.16


F.O. Keth Jm



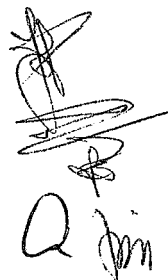
Julho 2018

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES - CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE TERRAS DE VIRIATO, CRL



ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. PRINCÍPIOS GERAIS.....	4
3. REGRAS GERAIS.....	4
4. DEFINIÇÕES E CONCEITOS.....	6
5. COLABORADORES IDENTIFICADOS.....	7
5.1 ENUMERAÇÃO DOS COLABORADORES IDENTIFICADOS.....	7
5.2 CRITÉRIOS ESPECÍFICOS.....	8
6. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES.....	9
6.1 COMPONENTE FIXA DA REMUNERAÇÃO.....	9
6.1.1 DEFINIÇÃO.....	9
6.1.2 PROGRESSÃO PROFISSIONAL.....	9
6.2. COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO.....	9
6.2.1. DEFINIÇÃO.....	9
6.2.2. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	10
6.2.2.1. EXCEPÇÕES AO MÉTODO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – FUNÇÃO DE AUDITORIA.....	11
6.2.3. MÉTODO.....	11
6.2.3.1. COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO - COLABORADORES IDENTIFICADOS.....	12
6.2.3.2. COORDENADORES DE 1ª LINHA.....	12
6.2.3.3. FUNÇÕES COMERCIAIS.....	12
6.2.3.4 COLABORADORES ABRANGIDOS PELO DL nº 74-A/2017.....	12
7. DISPOSIÇÕES GERAIS.....	15



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DA CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE TERRAS DE VIRIATO, CRL

1. INTRODUÇÃO

Em cumprimento do normativo aplicável e para correcta e integral aplicação do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, a Política de Remuneração dos colaboradores da CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO de TERRAS DE VIRIATO, 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 mesma 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 nº 74-A/2017, de 23 de Junho;
- c. A Directiva 2014/65/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho (Directiva dos Mercados de Instrumentos Financeiros II ou DMIF II);
- d. A Directiva 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho (IV Directiva de Requisitos de Capital);
- e. O Regulamento nº 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho (Regulamento de Requisitos de Capital);
- f. O Regulamento Delegado (UE) nº 604/2014 da Comissão;
- g. As Orientações da Autoridade Bancária Europeia nº EBA/GL/2015/22;
- h. O Aviso do Banco de Portugal nº 5/2008;
- i. O Aviso do Banco de Portugal nº 5/2017;
- j. Residualmente, o Aviso do Banco de Portugal nº 10/2011, quanto às normas nele contidas que não sejam incompatíveis com a actual redacção do RGICSF ou com qualquer dos outros instrumentos referidos acima, e que não devam, por isso, considerar-se revogadas em função de tais instrumentos;
- k. O Acordo Colectivo de Trabalho das Instituições de Crédito Agrícola Mútuo (doravante o "ACT");
- l. O Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo (doravante o "Estatuto Remuneratório" ou "ER");
- m. O Modelo de Gestão de Carreiras e Desenvolvimento Profissional.

2. PRINCÍPIOS GERAIS

O regime legal e regulamentar ora em vigor preserva 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 DE TERRAS DE VIRIATO, CRL (doravante "CCAM") 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.

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 CCAM 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 empregados 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

São aplicáveis as seguintes regras gerais:

- a) Compete i) à CCAM e no Conselho de Administração elaborar e coordenar a execução da presente Política de Remuneração dos Colaboradores, sob orientação e parecer da DCRH e de acordo com o modelo elaborado pela Caixa Central, ii) ao Órgão de

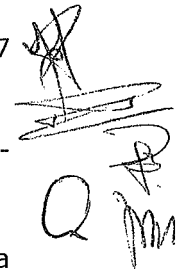
Administração da CCAM aprovar e garantir o cumprimento e revisão periódica da mesma, iii) à Função de Auditoria Interna, em articulação com a Direcção de Auditoria da Caixa Central, a supervisão periódica do cumprimento da política e iv) ao Órgão de Fiscalização assegurar a sua fiscalização;

- b) 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 nº 3 do art. 115º C do RGICSF;
- c) 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 EBA/GL/2015/22, sem prejuízo de tais prestações não corresponderem a remuneração variável para efeitos juslaborais;
- d) Vistas a natureza e dimensão da Instituição, o valor das remunerações pagas aos colaboradores e o facto de, não sendo a Instituição uma sociedade anónima, lhe ser impossível pagar qualquer remuneração sob a forma de acções ou instrumentos nos termos do nº 3 do art. 115º-E do RGICSF, não será diferido o pagamento de qualquer parte da componente variável da remuneração;
- e) Não existe componente de remuneração variável garantida;
- f) Não existe a atribuição de remuneração variável sob a forma de instrumentos financeiros;
- g) Não existe uma política nem concessão de benefícios discricionários de pensão;
- h) Não é devida qualquer remuneração em virtude da cessação antecipada de funções, exceptuando as situações legalmente previstas;
- i) A presente Política é aplicável às seguintes categorias de colaboradores, conforme definidos infra e/ou na Lei e/ou no Estatuto Remuneratório:
 - i. Colaboradores Identificados, nos termos e para os efeitos das alíneas b) a e) do nº 2 do art. 115º-C do RGICSF, do Regulamento Delegado (UE) nº 604/2014, da Comissão e dos arts. 25º e seguintes do Estatuto Remuneratório;
 - ii. Colaboradores com Funções Comerciais, nos termos e para os efeitos do art. 36º do Estatuto Remuneratório;
 - iii. Colaboradores abrangidos pelo Decreto-Lei nº 74-A/2017 de 23 de Junho;
 - iv. Colaboradores em Geral, nos termos dos arts. 29º e seguintes do Estatuto Remuneratório;

- j) 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 art. 115º-C, nº 4 do RGICSF.

4. DEFINIÇÕES E CONCEITOS

- Colaboradores: aqueles que desempenhem funções no âmbito da actividade desenvolvida pela CCAM, a título de trabalho por conta de outrem ou de trabalho independente prestado predominantemente a esta entidade;
- Colaboradores com Funções Comerciais: os Colaboradores a que se refere o artigo 36º do Estatuto Remuneratório;
- Colaboradores abrangidos pelo Decreto-Lei nº 74-A/2017, de 23 de Junho: os colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão dos contratos de crédito incluídos no âmbito de aplicação do Decreto-Lei em apreço, designadamente os que estão afectos às funções comerciais, contratação, análise e acompanhamento de risco;
- Colaboradores Identificados: os colaboradores que reúnam os seguintes requisitos:
 - i. As suas actividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco da Instituições, em conformidade com os critérios definidos no artigo 115º-C, nº 2, alíneas b) a e) do RGICSF e no Regulamento Delegado (UE) nº 604/2014 da Comissão;
 - ii. Sejam considerados como tal, com base nos critérios da Instituição, mormente os que constam do Ponto 5 da presente Política;
- 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;
- Componente Fixa da Remuneração: componente de remuneração atribuída aos colaboradores, com carácter vinculativo e de forma não discricionária, sem dependência da performance, como contrapartida do trabalho prestado, prevista na legislação laboral e na convenção colectiva aplicável;
- Componente Variável da Remuneração: inclui toda e qualquer outra forma de remuneração dos colaboradores, calculada com base em critérios de desempenho. Esta componente considera:
 - a) Prémios – componente variável que, no âmbito do processo de avaliação de desempenho, o Órgão de Administração aprove atribuir individualmente aos colaboradores;
 - b) Incentivos – atenta a especificidade de determinadas estruturas, os colaboradores poderão auferir um incentivo adicional, mediante aprovação em Órgão de Administração e prévia aprovação da Caixa Central, tendo em atenção a presente Política, excluindo-se os incentivos comerciais fixados centralmente para o SICAM;

7

Q M

- Coordenadores de Área de 1ª linha: correspondente ao conceito integrante do RGICSF - colaboradores de topo da instituição, com reporte ao órgão de Administração;
- Funções Essenciais e de Controlo: as funções com influência significativa na gestão da Instituição, enumeradas no artigo 33º-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 Compliance, de Gestão de Riscos e de Auditoria Interna, previstas no Aviso do Banco de Portugal nº 5/2008 (Funções de Controlo);
- 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 (**anexo 1**).
- Política de remuneração: conjunto de princípios, regras e procedimentos, contendo a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração, vertidos para o presente documento, aprovados pelo Órgão de Administração da CCAM bem como, os critérios e a periodicidade da avaliação do desempenho dos colaboradores, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho;
- Prémio Global: o montante máximo susceptível de ser aprovado pelo Órgão de Administração da CCAM 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;
- Remuneração: todas as formas de remuneração, nas suas componentes fixa e variável (mesmo que contingentes), 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 ENUMERAÇÃO DOS COLABORADORES IDENTIFICADOS

Nas CCAM, são considerados Colaboradores Identificados, exclusivamente, os seguintes:

- i. Coordenadores de 1ª Linha, que tenham a seu cargo a gestão das seguintes Áreas: Comercial, Risco e Recuperação de Crédito e Administrativa e Financeira;
- ii. Colaboradores responsáveis pela função de Análise de Risco;
- iii. Colaboradores Titulares de Funções Essenciais, onde se incluem os responsáveis pelas Funções de Controlo, sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores.

A política retributiva dos Colaboradores Identificados rege-se pelos princípios e regras previstas no ER aplicáveis aos demais colaboradores, acrescidos das exigências e especificidades

requeridas para os colaboradores abrangidos pelas alíneas b) a e) do nº 2 do artigo 115º-C do RGICSF e do artigo 25º do ER, nos termos estipulados na presente Política.

5.2 CRITÉRIOS ESPECÍFICOS

Não serão consideradas, na aplicação da alínea e) do nº 2 do artigo 115º-C do RGICSF, as remunerações auferidas:

- a) Pelo Órgão de Fiscalização da CCAM;
- b) Pelos Coordenadores de Área de 1ª Linha;
- c) Pelos responsáveis pela assunção de riscos.

A desconsideração das remunerações auferidas pelos Colaboradores acima indicados para os referidos efeitos fundamenta-se no facto de as mesmas não se revelarem mais elevadas do que as que são auferidas por grande parte dos colaboradores da Instituição e dos seus valores não serem, objectivamente considerados, relevantes para efeitos da prossecução dos objectivos com que foram concebidas, aprovadas e implementadas as normas em matéria de política de remuneração, do que resulta a sua total inadequação para servir de ponto de referência para a definição dos Colaboradores Identificados, nos termos e para efeitos do normativo aplicável, nacional e europeu.

6. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

A remuneração dos colaboradores deverá alinhar-se com 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 3º do ER e do modelo de carreiras.

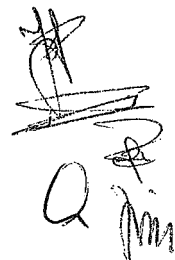
Na atribuição da remuneração deverá visar-se a diferenciação, motivação e retenção dos colaboradores que promovam a criação de valor e os resultados institucionais, incentivando e focando-se nos desempenhos de excelência.

A remuneração irá considerar uma componente fixa relevante e equilibrada face à componente variável, a qual deverá encontrar-se indexada à concretização de objectivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses da CCAM.

Deverá ser acautelada a independência dos colaboradores que exercem funções de controlo e funções essenciais.

Deverão plasmar-se as especificidades ao abrigo das diferentes normas legais e regulamentares, no que concerne à estrutura de remuneração dos Colaboradores Identificados.

A remuneração dos colaboradores, e particularmente a componente variável, quando exista, deverá estar em linha com os interesses de longo prazo da instituição não encorajando a exposição a riscos excessivos ou a emergência de conflitos de interesse.



6.1 COMPONENTE FIXA DA REMUNERAÇÃO

6.1.1 DEFINIÇÃO

A componente fixa a determinar para cada colaborador deve ter como referência o ACT, o Código do Trabalho, os artigos 29º, 30º, 31º e 32º do Estatuto Remuneratório e deverá ainda considerar o Modelo de Gestão de Carreiras e Desenvolvimento Profissional (**anexo 1**), 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 baseia-se no disposto no ACT e na metodologia expressa no Manual de Gestão de Carreiras.

Os critérios de progressão profissional visam a clarificação e harmonização de orientações e práticas na sua determinação, promovendo a equidade interna e a motivação dos recursos humanos do Crédito Agrícola, em alinhamento com as prioridades da Organização e a melhoria contínua.

Pretende-se suportar, entre outros, os seguintes processos de Recursos Humanos:

- a) Planos de desenvolvimento e carreira;
- b) Atracção, retenção e desenvolvimento de talento;
- c) Planeamento de recursos humanos;
- d) Promoções e progressões;
- e) Mobilidade;
- f) Polivalência funcional e Planos de sucessão.

As progressões de nível na remuneração fixa deverão 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 pelo Órgão de Administração.

6.2. COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

6.2.1. DEFINIÇÃO

Atento o teor do nº 64 do preâmbulo da Directiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho (IV Directiva de Requisitos de Capital) e das Orientações da EBA nº EBA/GL/2015/22, deve considerar-se como "componente variável da remuneração", sem prejuízo de tais prestações não se reconduzirem a "remuneração variável" para efeitos juslaborais e quando a sua atribuição seja deliberada pelo Órgão de Administração, em base anual:

- a) Os eventuais prémios de desempenho;
- b) Os incentivos, na acepção do disposto no Capítulo 4 e conforme regulados nos números seguintes.

Os prémios de desempenho visam motivar e reconhecer a produtividade e as diferenças de desempenho.

Os incentivos serão aprovados circunstancial e anualmente pelo Órgão de Administração e serão atribuídos no âmbito do quadro de políticas específicas, no respeito pela lei, Estatuto Remuneratório e pela presente Política, tendo em consideração o desempenho e o cumprimento das actividades para além do normalmente exigido.

6.2.2. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação de desempenho da CCAM suporta-se em critérios qualitativos e quantitativos, definidos previamente, que garantam a uniformização de práticas e princípios de equidade interna. Cada um destes critérios tem diferentes pesos no apuramento da avaliação final, de acordo com o **anexo 2** (tabelas de ponderação).

Os indicadores qualitativos consubstanciam-se na avaliação de competências críticas definidas para cada função, de acordo com o **anexo 3** (funções e competências).

Os critérios quantitativos têm por base a integração, ponderação e monitorização de objectivos de acordo com o **anexo 4** (critérios de ponderação dos objectivos)

Os objectivos, para cada período avaliativo, são aprovados, pelo órgão de Administração.

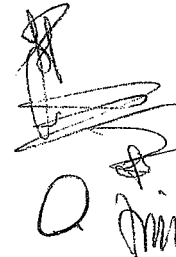
O Sistema de Avaliação e Gestão do desempenho, nessa sede, de forma a garantir uma maior objectividade e imparcialidade, assenta num modelo de competências 360º, que integra 3 fontes avaliativas:

- Auto-avaliação
- Hierarquia
- Pares

Consideram-se Pares outros colaboradores que integrem a equipa de trabalho e/ou área/estrutura a que o colaborador está alocado.

A avaliação deverá ser executada formalmente, no mínimo anualmente, e sempre de acordo com os critérios que se encontram em vigor.

Este Sistema de avaliação aplica-se transversalmente a todos as estruturas e colaboradores, com as devidas excepções, mencionadas na presente política de remunerações.



6.2.2.1. EXCEPÇÕES AO MÉTODO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – FUNÇÃO DE AUDITORIA

Visando mitigar potenciais conflitos de interesses e tendo presente a regulamentação em vigor sobre esta actividade, bem como a Política de Auditoria Interna do SICAM, a Função de Auditoria será avaliada estritamente pelo seu desempenho e objectivos específicos, pelo Órgão de Administração da CCAM, em articulação e com a intervenção da Direcção de Auditoria da Caixa Central, nos termos que em cada momento se encontrarem definidos para o efeito.

6.2.3. MÉTODO

- a) O prémio global a distribuir não poderá ser superior a 1,5 vezes a remuneração mensal bruta da totalidade dos colaboradores da CCAM (incluindo o valor compensatório), sendo distribuído de acordo com o desempenho e contributo de cada uma das áreas e de cada colaborador para esses resultados.
- b) Por norma e salvaguardando-se as excepções previstas nesta política, o prémio individual a atribuir não deverá ultrapassar o equivalente a dois salários brutos mensais incluindo a majoração prevista no nº 4 da cláusula 71º do ACT, salvo situações de excepção, devidamente fundamentadas e previamente aprovadas pela Caixa Central;
- c) A atribuição de uma componente variável está dependente da existência de resultado líquido positivo na CCAM, com referência ao ano a que se refere a avaliação de desempenho, salvo excepção prevista nos nºs 5 do artigo 33º do ER;
- 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. Os prémios só podem ser atribuídos após aprovação das contas contabilísticas referentes ao ano a que diz respeito a análise do desempenho;
- f) 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 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 CCAM;
- g) 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.

A determinação da componente variável global deverá sempre ter em conta (i) o desempenho da CCAM, (ii) o desempenho (performance) da estrutura onde o colaborador se encontra e (iii) o desempenho individual dos colaboradores.

6.2.3.1. COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO - COLABORADORES IDENTIFICADOS

Tendo presente o disposto no artigo 26º 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 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 a performance individual e a criação de valor de longo prazo, sem deixar de considerar (i) o desempenho da CCAM e (ii) o desempenho (performance) da estrutura onde o colaborador se encontra.

6.2.3.2. COORDENADORES DE ÁREA de 1ª LINHA

A avaliação dos Coordenadores de Área de 1ª Linha dependerá da concretização dos objectivos definidos para a estrutura gerida por cada um deles, sendo avaliados pelos membros do Órgão de Administração o seu desempenho e contributo individual, para a concretização da estratégia definida para a CCAM.

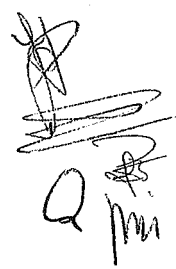
O valor da componente variável da remuneração será definido pelo Órgão de Administração tendo por base o disposto no ER.

6.2.3.3. FUNÇÕES COMERCIAIS

Tendo em vista o incremento da competitividade e do negócio, e como previsto no artigo 36º do ER, a CCAM apresenta uma metodologia de incentivos especialmente adaptados às funções comerciais tendo em conta as especificidades das mesmas, incluindo medidas destinadas a evitar conflitos de interesses.

Os incentivos dos colaboradores em apreço são apurados no âmbito do mesmo processo de avaliação de desempenho dos restantes colaboradores, ainda que a componente de objectivos quantitativos seja definida centralmente para o SICAM e tenha um peso prevalecente face à dos qualitativos.

Os colaboradores que têm contacto directo com clientes no âmbito da comercialização de depósitos e produtos de crédito e dos 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 nº 74-A/2017, a avaliação de desempenho e a atribuição de componente variável da remuneração deverão ser efectuadas em termos que não prejudiquem a capacidade dos colaboradores para actuar no interesse dos clientes.

Designadamente, não será aceite qualquer conduta que demonstre que o colaborador se encontra a privilegiar os seus próprios interesses ou os interesses da CCAM em detrimento dos interesses dos clientes e não poderá ser feita avaliação de desempenho ou fixação de objectivos que possa conduzir aos mesmos resultados.

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 conflitar com o seu dever de actuar no sentido da protecção dos legítimos interesses do cliente.

Para os referidos efeitos, deverá ser tido em conta, na avaliação de desempenho e na fixação de remunerações ou objectivos, que não poderá incentivar-se a recomendação ou venda a um cliente não profissional de qualquer instrumento financeiro, quando outro corresponda melhor às suas necessidades, nos termos previstos no normativo aplicável, sendo ainda valorizada adversamente a referida conduta, quando a mesma seja detectada.

6.2.3.4 COLABORADORES ABRANGIDOS PELO DL nº 74-A/2017

Os colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito abrangidos pelo Decreto-Lei nº 74-A/2017 de 23 de Junho, sem prejuízo de outra legislação aplicável, estão sujeitos às normas da presente Política, aplicáveis à generalidade dos colaboradores, mas também às normas específicas constantes da presente secção, prevalecendo as segundas sobre as primeiras em caso de divergência entre ambas.

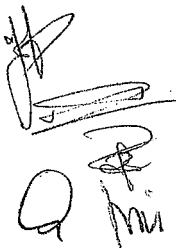
As normas especificamente aplicáveis no âmbito do Decreto-Lei nº 74-A/2017 destinam-se, essencialmente, a:

1. Assegurar que não é colocado em causa o cumprimento dos deveres de conduta previstos no artigo 74.º do RGICSF;
2. Promover a gestão sã e prudente de riscos, sendo consentâneas com a mesma e não incentivando a assunção de risco a um nível superior ao tolerado pela CCAM;
3. Compatibilizar as remunerações com a estratégia empresarial da CCAM, os seus objectivos, valores e interesses de longo prazo;
4. Evitar conflitos de interesses.

Em matéria de componente variável, e sendo aplicáveis as normas gerais previstas na presente Política (designadamente as relativas à aquisição ao direito a componente variável, à proporção e peso relativo das componentes fixa e variável e limite máximo desta), serão igualmente aplicáveis as seguintes normas específicas:

- a) São aplicáveis as regras da presente Política em matéria de determinação do valor das componentes fixa e variável da remuneração e de fixação de limite máximo para a segunda, tendo em conta os objectivos referidos nos nºs 1 a 4 supra, e que a atribuição de componente variável dependerá de avaliação de desempenho feita nos termos gerais da presente Política, com as especificidades constantes da presente secção;
- b) Os prémios de desempenho não poderão 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 (alínea c) do artigo 5º do Decreto-lei nº 74-A/2017);
- c) Entre os critérios qualitativos que devem ser cumpridos para efeitos de atribuição de remuneração variável serão necessariamente considerados os seguintes:
 - i. O cumprimento das regras e procedimentos internos aplicáveis à elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito abrangidos pelo Decreto-Lei nº 74-A/2017, incluindo os estipulados em Normas, Orientações Normativas, Manuais de Procedimentos, ou quaisquer outros documentos ou instruções internos;
 - ii. A qualidade do serviço prestado aos consumidores, sendo de relevar especialmente, para este efeito, as reclamações que possam vir a ser deduzidas por clientes;
- d) Na avaliação de desempenho tendente à determinação da componente variável deverão ser tidos em consideração o desempenho do colaborador e o da estrutura interna em que o mesmo se encontra inserido;
- e) O pagamento da componente variável dependerá em qualquer caso da verificação rigorosa do cumprimento dos critérios definidos para a sua atribuição, quer os de carácter geral, previstos para todos os colaboradores, quer os de carácter específico previstos nas alíneas anteriores;
- f) 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 aos colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito abrangidos pelo Decreto-Lei nº 74-A/2017 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.

As normas da presente Política especificamente aplicáveis aos colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito abrangidos pelo Decreto-Lei nº 74-A/2017 são definidas e aprovadas pelo Órgão de Administração, sendo a sua implementação e aplicação fiscalizada pelo Órgão de Fiscalização.



A definição e alteração das referidas normas pelo Órgão de Administração deverá ser precedida do parecer da DCRH-Caixa Central e da Função Compliance (devendo esta agir sob as orientações e enquadramento da Direcção de Compliance da Caixa Central), que deverá confirmar o cumprimento das obrigações legais e regulamentares aplicáveis.

Será assegurado pelo órgão de Administração em conjunto com as funções de controlo interno, uma monitorização permanente da execução da Política de Remuneração, na parte especificamente aplicável aos colaboradores abrangidos pelo Decreto-Lei nº 74-A/2017, tendo em vista prevenir que a mesma se revele prejudicial para os consumidores, designadamente através de:

- a) Monitorização da informação relativa à comercialização e concessão de contratos de crédito abrangidos pelo Decreto-Lei nº 74-A/2017, tendo por objectivo identificar quaisquer tendências ou padrões que indiquem a existência de conflitos de interesses ou de prejuízos para os consumidores;
- b) Avaliação 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 apresentadas por clientes.

Sem prejuízo da revisão periódica da presente Política, nos termos nela estipulados, as regras especificamente aplicáveis aos colaboradores abrangidos pelo Decreto-Lei nº 74-A/2017 serão avaliadas com periodicidade mínima anual, devendo ser adoptadas, sempre que necessário, as medidas que se mostrem adequadas a assegurar que têm em devida consideração os direitos e interesses dos consumidores e que não criam incentivos para que os interesses dos mesmos sejam prejudicados.

O disposto na presente Política e em especial as regras que lhes são especificamente aplicáveis será comunicado a todos os colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito abrangidos pelo Decreto-Lei nº 74-A/2017.

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

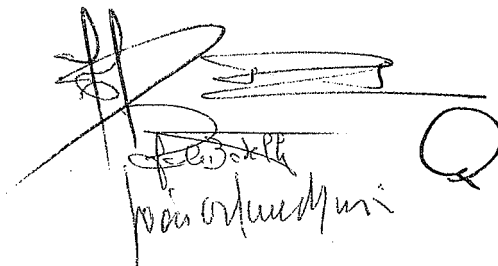
7. DISPOSIÇÕES GERAIS

A presente política remuneratória entra em vigor após aprovação pelo Órgão de Administração e publicação no portal da *Intranet* da CCAM. Após aprovação da presente política, bem como após qualquer alteração que a mesma possa vir a sofrer, será remetido à DCRH, no prazo de quinze dias, um exemplar actualizado da mesma.

Anexos:

- 1 – Modelo de Gestão de Carreiras e Desenvolvimento Profissional
- 2 – Tabelas de ponderação
- 3 – Funções e competências
- 4 - Critérios de ponderação dos objectivos

Visto 16 de Maio de 2019


Mário Almeida