



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO CGD

30 DE JUNHO DE 2023



ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
2. DEFINIÇÕES.....	3
3. ÂMBITO.....	5
4. VIGÊNCIA.....	7
5. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	7
6. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO.....	8
7. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	8
8. REMUNERAÇÃO FIXA	9
9. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	10
10. ATRIBUIÇÃO DO PRÉMIO DE DESEMPENHO E POTENCIAL.....	10
11. AJUSTAMENTO PELO RISCO VARIÁVEL	11
12. CÁLCULO DO PRÉMIO DE DESEMPENHO E POTENCIAL.....	13
13. PRÉMIOS COMERCIAIS E DE RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO.....	16
14. TITULARES DE FUNÇÕES RELEVANTES	16
14.1. Processo de identificação de Titulares de Funções Relevantes.....	16
14.2. Critérios de identificação de Titulares de Funções Relevantes	17
14.3. Composição da Remuneração Variável dos Titulares de Funções Relevantes	19
14.4. Mecanismos de Redução e Reversão.....	19
14.5. Aquisição de Remuneração Variável	20
14.6. Dever de documentação e conservação para documentos de Titulares de Funções Relevantes	21
15. FUNÇÕES DE CONTROLO	21
16. INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES E COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATOS DE TRABALHO ANTERIORES.....	22
17. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO	22
18. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO	22
19. DEVER DE DIVULGAÇÃO.....	23
20. TABELA DE NORMAS RELACIONADAS	23
ANEXO I	
PRÉMIO DE DESEMPENHO E POTENCIAL - MEMORANDO DE PROCEDIMENTOS.....	24

1 – INTRODUÇÃO

A experiência tem demonstrado que as instituições financeiras que possuem políticas e práticas de remuneração adequadas para os seus Colaboradores, detêm instrumentos importantes através dos quais atraem, motivam e retêm Colaboradores com elevada formação pessoal e profissional e com as capacidades e as competências necessárias ao sucesso e bom desempenho das instituições.

As Entidades que compõem o Grupo CGD procuram atrair e reter Colaboradores proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho, para que se sintam focados e empenhados em prosseguir os objetivos das referidas Entidades, assegurando a sustentabilidade e continuidade do sucesso do Grupo CGD.

A presente Política de Remuneração é aplicável a todos os Colaboradores do Grupo CGD (GCGD) e procura contribuir para que os objetivos e valores de longo prazo sejam alcançados pelas Entidades que compõem o Grupo CGD, tendo em conta a sua apetência pelo risco, através da adoção de práticas remuneratórias sãs e prudentes, promovendo uma gestão sólida e eficaz do risco no âmbito da estratégia empresarial do Grupo CGD, oferecendo aos seus Colaboradores um quadro remuneratório competitivo e alinhado com as melhores práticas do mercado, nacionais e internacionais.

As normas, orientações e princípios gerais da lei, designadamente, as constantes do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), e dos instrumentos jurídicos emanados pelos organismos e entidades competentes nacionais e internacionais, nomeadamente, Banco de Portugal (BdP), Autoridade Bancária Europeia (EBA), Banco Central Europeu (BCE), União Europeia (UE), que constituem o quadro jurídico que rege o acesso à atividade, e o quadro de supervisão e as regras prudenciais aplicáveis às instituições de crédito e às empresas de investimento, definem a presente Política de Remuneração.

A presente Política de Remuneração procura ser consentânea com uma gestão eficaz do risco, desincentivando a assunção excessiva do risco, estando alinhada e em conformidade com os interesses de longo prazo da CGD e do Grupo CGD, assegurando que a remuneração variável paga aos Colaboradores promove e incentiva a prossecução da atividade dentro dos critérios de apetência pelo risco estabelecidos pelo Conselho de Administração da CGD (*Risk Appetite Statement - RAS*).

2 – DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente Política de Remuneração, entende-se por:

- 2.1. Política de Remuneração: conjunto de princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios aplicáveis à remuneração paga aos Colaboradores do Grupo CGD.
- 2.2. Remuneração: todas as formas de remuneração fixa ou variável, incluindo os pagamentos e as prestações em dinheiro ou em espécie, atribuídas diretamente aos Colaboradores pelas Entidades que integram o Grupo CGD, ou por conta delas, como contrapartida dos serviços profissionais prestados.
- 2.3. Remuneração fixa: aquela cuja natureza e componentes se encontram previstas na legislação laboral aplicável, tem como referência as condições da contratação aplicável ao colaborador; reveste natureza vinculativa, permanente e não revogável e tem forma não discricionária; é independente da performance do Colaborador, sendo esses pagamentos ou benefícios atribuídos para o exercício de uma função específica, como contrapartida do trabalho prestado e baseada em critérios pré-determinados; abrange, igualmente, benefícios no acesso à saúde e de carácter social e também contribuições para um regime ou plano de pensões.
- 2.4. Complementos de remuneração: complementos remuneratórios dependentes em cada momento da manutenção de critérios e condições de exercício definidos e adequados a determinadas funções, podendo os mesmos ser reduzidos, suspensos ou cancelados se não se verificarem aqueles critérios e condições.
- 2.5. Remuneração variável (RV): toda e qualquer outra forma de remuneração dos Colaboradores que não seja considerada remuneração fixa nem antecipadamente garantida; constitui a retribuição fundamentada no desempenho sustentado do Grupo CGD, dentro do quadro de apetência pelo risco estabelecido. A remuneração variável é paga aos Colaboradores em função do desempenho individual e do desempenho do Grupo CGD.



ração variável pode assentar, designadamente, nas seguintes componentes: i) Prémios de Desempenho e Potencial; ii) Prémios comerciais e de recuperação de crédito.

- 2.6. Colaboradores: são as pessoas singulares com vínculo laboral com o Grupo CGD.
- 2.7. Titulares de Funções Relevantes: a definição de Titulares de Funções Relevantes encontra-se no ponto 14.2.
- 2.8. Entidades CGD: as Sucursais e as Filiais, bem como os Agrupamentos Complementares de Empresas (ACE) e outras pessoas coletivas, domiciliadas em Portugal ou no estrangeiro, relativamente às quais a CGD tenha relação de domínio ou o controlo da gestão e estejam sujeitas a supervisão em regime de base consolidada.
- 2.9. Grupo CGD: a CGD e as Entidades CGD.
- 2.10. Condição de Atribuição:
- a) Ao nível da Entidade – (i) a obtenção de resultado líquido positivo da Entidade e no Grupo CGD a 31 de dezembro do ano cujo desempenho é remunerado; (ii) o cumprimento dos limites (“*breach of limit*”) definidos previamente no RAS para os indicadores de solvência (rácio de *Common Equity Tier 1 - CET 1*) e de liquidez (*Liquidity Coverage Ratio - LCR*);
 - b) Ao nível individual – existência de vínculo laboral no último dia do ano a que a remuneração se reporta; existência de Avaliação de Desempenho⁽¹⁾ e ausência de uma nota de avaliação “Necessita de Melhoria” e “Insatisfatório” referente ao ano a que a remuneração se reporta; mínimo de 3 meses de trabalho efetivo durante o ano em análise; inexistência de qualquer falta injustificada no ano a que a remuneração se reporta; cumprimento dos limites impostos referentes ao absentismo⁽²⁾; inexistência de sanções disciplinares no ano em análise ou em curso.
- 2.11. Condição de Redução:
- a) Ao nível da Entidade – (i) A variação negativa da situação líquida da Entidade em 31 de dezembro de cada ano do período de diferimento por referência à situação líquida da Entidade em 31 de dezembro do ano cujo desempenho é remunerado. A situação líquida da Entidade será apurada de acordo com as contas auditadas relativas ao respetivo exercício, devendo ser efetuados os ajustamentos necessários (designadamente para correção de alterações de política contabilística ou dos efeitos decorrentes de eventuais aumentos ou reduções de capital ou distribuições de reservas ou dividendos), de modo a que as situações líquidas referidas sejam comparáveis; (ii) O não cumprimento, quando aplicável, dos valores limites (“*breach of limit*”) definidos no RAS para os indicadores de solvência (rácio de *Common Equity Tier 1 - CET 1*) e de liquidez (*Liquidity Coverage Ratio - LCR*); (iii) A existência de outros sinais de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da Entidade, nomeadamente situações em que os indicadores acima estejam ainda em zona de tolerância, mas em degradação clara para quebra do limite; (iv) A existência de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares da Entidade, não decorrentes da prossecução da atividade no quadro de apetência ao risco definido e do orçamento aprovado;
 - b) Ao nível individual - participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para a Entidade ou para o Grupo CGD; verificação de dados que permitam concluir que a Entidade sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco; aplicação de sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Colaborador identificado; perda de adequação (nomeadamente idoneidade) para o exercício das suas funções; aplicação de sanções disciplinares no ano em análise ou em curso.

⁽¹⁾ Existem algumas situações excecionais, definidas no Documento Autónomo de Cálculo da RV, em que o Colaborador poderá ser elegível para a atribuição de prémio, não obstante não ter avaliação de desempenho relativa ao ano de referência do prémio.

⁽²⁾ Os limites são anualmente definidos pelo Conselho de Administração.

- 2.12. Condição de Reversão: aplicam-se os critérios presentes na Condição de Redução.
- 2.13. Data de Atribuição: o momento de atribuição aos Colaboradores, do valor total da componente variável da remuneração, em função do desempenho determinado pelo Conselho de Administração, após parecer da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações da CGD (CNAR) ou órgãos equivalentes das Entidades CGD.
- 2.14. Abordagem *bottom-up*: abordagem na qual é estabelecido o valor das remunerações ao nível individual, sendo que o valor total despendido em remuneração variável, corresponde à soma dos valores individuais.
- 2.15. Banda funcional: estrutura organizacional que usa o princípio da especialização baseado na função, ou no papel desempenhado.
- 2.16. Absentismo: a soma dos períodos de ausência de um Colaborador; cabe à Entidade definir o limite e o tipo de faltas permitidas ao Colaborador que não impactem na atribuição de remuneração variável.
- 2.17. Período de Diferimento: significa o período, a contar da Data de Atribuição, ao longo do qual uma parte da componente da remuneração variável em numerário e uma parte da componente da remuneração variável em espécie são adquiridas em igual proporção, em cada aniversário da Data de Atribuição, conforme estabelecido nos pontos 14.3.4. e 14.3.5., desde que, relativamente a cada parcela, se verifique a Condição de Redução, por referência ao ano relevante.
- 2.18. Unidade de negócio significativa: qualquer Entidade orgânica ou jurídica distinta, linha de negócio ou localização geográfica, à qual foram distribuídos capitais internos, em conformidade com o artigo 73.º da Diretiva 2013/36/UE, que representam pelo menos 2% do capital interno do Grupo CGD. A identificação das unidades de negócio significativas é realizada anualmente pela função de gestão de risco da CGD.
- 2.19. Direção de Topo: as pessoas singulares que exercem funções executivas numa instituição e que são responsáveis perante o Órgão de Administração pela gestão corrente da instituição.
- 2.20. Responsabilidade de Gestão: estamos perante uma responsabilidade de gestão sempre que o Colaborador exerça ou assuma uma das seguintes funções:
- a) Chefia uma unidade de negócios ou exerce uma função de controlo e é diretamente responsável perante o Órgão de Administração como um todo ou perante um Membro do Órgão de Administração ou Direção de Topo;
 - b) Chefia uma unidade que exerce funções, designadamente, nas seguintes áreas: assuntos legais; verificação da solidez das políticas e procedimentos contabilísticos; gestão de risco; finanças, incluindo tributação e orçamento; realização de análises económicas; prevenção de branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo; recursos humanos; desenvolvimento ou implementação das políticas de remuneração; tecnologia da informação; segurança da informação; gestão de contratos de outsourcing cujo insucesso do seu exercício prejudica a prossecução do cumprimento das condições, obrigações, resultados financeiros, solidez ou continuidade dos serviços e atividades de investimento da instituição;
 - c) Chefia uma unidade de negócios subordinada ou uma função de controlo subordinada, e reporta a um Colaborador com as características referidas no ponto (a).

3 – ÂMBITO

- 3.1. A Política de Remuneração estabelece os princípios e critérios de atribuição aplicáveis à remuneração dos Colaboradores do Grupo CGD.
- 3.2. Aos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização é aplicável uma Política de Remuneração própria – a “Política dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização”.



- 3.3. A Política de Remuneração tem natureza corporativa, cabendo às Entidades CGD promover a sua adoção no respetivo normativo interno, com os ajustamentos necessários face às suas circunstâncias e ponderadas as especificidades da legislação e regulamentação local aplicável, com a prévia confirmação da CGD.
- 3.4. Para efeitos do número anterior, cada Entidade CGD abaixo identificada adota, no prazo máximo de **90 dias após a publicação** da presente Ordem de Serviço Corporativa, normas internas em conformidade com a mesma e com a legislação e regulamentação localmente aplicáveis, que terão de ser objeto de prévia apreciação favorável por parte da função de recursos humanos da CGD. Na comunicação à função de recursos humanos da CGD, a Entidade tem que identificar e fundamentar os ajustamentos introduzidos, designadamente face à necessidade de compatibilização com a legislação e regulamentação locais.
- BANCO COMERCIAL DO ATLÂNTICO (CV);
 - BANCO CAIXA GERAL ANGOLA (AO);
 - BANCO CAIXA GERAL BRASIL (BR);
 - BANCO COMERCIAL E DE INVESTIMENTO (MZ);
 - BANCO INTERATLÂNTICO (CV);
 - BANCO NACIONAL ULTRAMARINO (MO);
 - CAIXA BANCO INVESTIMENTO (PT);
 - CAIXA CAPITAL (PT);
 - CAIXA FRANÇA (FR);
 - CAIXA TIMOR LESTE (TL);
 - CAIXA GESTÃO DE ATIVOS, SGOIC (PT);
 - CGD PENSÕES (PT);
 - CAIXA SERVIÇOS PARTILHADOS (PT) e
 - CAIXA IMOBILIÁRIO (PT)
- 3.5. A presente Política de Remuneração visa adotar as melhores práticas remuneratórias, nomeadamente:
- a) Abranger todos os Colaboradores do Grupo CGD;
 - b) Garantir a acessibilidade, fácil compreensão, clareza e transparência;
 - c) Assegurar a adequação e proporcionalidade face à organização interna e complexidade da atividade do Grupo CGD;
 - d) Promover a competitividade e alinhamento com as melhores práticas do setor financeiro no perímetro doméstico e internacional;
 - e) Assegurar que a remuneração paga aos Colaboradores promove o desenvolvimento da atividade dentro do quadro de apetência pelo risco definido pelo Conselho de Administração da CGD (RAS);
 - f) Considerar os impactos no ambiente e na sociedade relativos à atividade da CGD, procurando promover comportamentos e resultados alinhados com os objetivos de sustentabilidade da CGD;
 - g) Assegurar a neutralidade do ponto de vista do género.
- 3.6. A intervenção corporativa da CGD na definição e concretização da Política de Remuneração das várias Entidades CGD fundamenta-se na participação social ou no controlo efetivo da gestão pela CGD nessas Entidades e é exercida pela função de recursos humanos da CGD e pelas funções de controlo da CGD.

4 – VIGÊNCIA

- 4.1. A presente Política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua revisão e avaliação anual a realizar nos termos previstos no ponto 7.

5 – PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- 5.1. A Política de Remuneração é adequada e proporcional à sua natureza, características, dimensão, organização e complexidade das atividades do Grupo, às condições de mercado, e aos possíveis riscos, presente e futuros, garantindo, assim a sua sustentabilidade financeira a curto, médio e longo prazo, bem como os interesses dos depositantes, dos colaboradores, acionista e demais *stakeholders*.
- 5.2. A Política de Remuneração tem como objetivo garantir o equilíbrio adequado do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração, tendo presente as práticas do mercado onde cada Entidade se insere, e assegurar que este rácio tem em conta os direitos e os legítimos interesses dos Clientes e as orientações emitidas pelo Conselho de Administração da CGD, o que permite a execução de uma política flexível em matéria de remuneração variável, incluindo o não pagamento de qualquer remuneração variável.
- 5.3. A Política de Remuneração deve ser consistente com a gestão dos riscos de sustentabilidade, nomeadamente, promovendo a incorporação de métricas relacionadas com riscos ambientais, sociais e de governação no processo de atribuição de remuneração variável, tendo em conta as responsabilidades e funções atribuídas.
- 5.4. A atribuição da remuneração variável está dependente, entre outros, da obtenção de resultados positivos no Grupo CGD e na Entidade respetiva; baseia-se no desempenho do Grupo CGD, da Entidade e dos Colaboradores. O desempenho sustentável e adaptado ao risco da CGD e Entidades CGD depende da qualidade, capacidade de trabalho, dedicação, responsabilidade e conhecimento, bem como do compromisso com os valores da organização, não só daqueles que têm responsabilidade na liderança organizacional, mas também de todos os que assumem responsabilidades e agem em sua representação.
- 5.5. A Política de Remuneração é concebida com vista a promover o alinhamento da remuneração com objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com a estratégia empresarial, os valores e os interesses de longo prazo do Grupo CGD, e ainda, prevenindo e desincentivando a assunção excessiva e imprudente de riscos considerando os impactos da sua atividade no ambiente e na sociedade.
- 5.6. A Política de Remuneração visa cumprir os limites estabelecidos na Declaração de Apetência pelo Risco (RAS) definida para a CGD e Entidades CGD (RAS), tendo em conta todos os riscos, designadamente os riscos de reputação e os riscos resultantes da venda abusiva de produtos (*mis-selling*) e considerando inclusive fatores de risco ambientais, sociais e de governo (fatores *Environmental, Social and Governance* - ESG).
- 5.7. A Política de Remuneração é concebida de forma a evitar conflitos de interesses, ou incentivos que possam levar os Colaboradores a condutas de favorecimento de interesses próprios, ou do Grupo CGD, em detrimento dos legítimos interesses dos Clientes.
- 5.8. A Política de Remuneração visa garantir a não discriminação, sendo neutra do ponto de vista do género, abrangendo todos os colaboradores e promovendo o princípio da igualdade salarial em termos de género, incluindo as condições de atribuição e de pagamento da remuneração fixa e variável.



6 – DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

- 6.1. É da competência do Conselho de Administração da CGD aprovar a Política de Remuneração corporativa aplicável aos Colaboradores do Grupo CGD.
- 6.2. A Comissão Executiva da CGD é responsável por assegurar que as políticas e práticas corporativas de remuneração do Grupo CGD são aplicadas de forma adequada e estão harmonizadas com o quadro geral de governação empresarial da instituição, com a cultura empresarial e com a apetência pelo risco.
- 6.3. A CNAR é responsável por fiscalizar diretamente a remuneração dos Colaboradores que desempenham funções de controlo.
- 6.4. No âmbito da sua natureza corporativa, a função de recursos humanos da CGD tem a responsabilidade de assegurar a preparação das propostas e recomendações em desenvolvimento da presente Política e de submetê-las a apreciação da CNAR; é igualmente responsável por supervisionar a aplicação da presente Política em todas as Entidades CGD, e garantir que as mesmas adotam e transpõem políticas de remuneração coerentes, tendo em conta as suas especificidades e os princípios previstos na presente Política.
- 6.5. A CNAR é responsável por assegurar que as alterações à presente Política e as propostas de carácter corporativo em matéria de remuneração dos Titulares de Funções Relevantes são enviadas às Entidades CGD para apreciação e aprovação pelo respetivo Órgão de Administração ou Comissão Executiva; é ainda responsável por supervisionar a aplicação da presente Política aos Titulares de Funções Relevantes.
- 6.6. A função de *compliance* da Entidade tem a responsabilidade de avaliar a conformidade da Política de Remuneração com a legislação, regulamentos, políticas internas e a cultura de risco do Grupo CGD, comunicando todos os riscos de *compliance* e questões de incumprimento que sejam identificados ao Órgão de Administração, tanto nas suas funções executivas como de fiscalização. As conclusões da função de *compliance* são tidas em consideração pela CNAR e pelo órgão equivalente de cada Entidade, durante o processo de análise e supervisão da Política de Remuneração.
- 6.7. A função de gestão de risco da Entidade é responsável por avaliar a conformidade da Política de Remuneração com o perfil e cultura de risco e do Grupo CGD, comunicando os resultados ao Órgão de Administração, tanto nas suas funções executivas como de fiscalização. Adicionalmente, a função de gestão de risco da CGD é responsável por auxiliar e informar sobre, a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco tolerado pela Entidade (incluindo ajustamentos *ex-post*) e por participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da CGD. A função de gestão de risco da CGD é convidada a participar nas reuniões da CNAR sobre esta matéria.
- 6.8. A função de auditoria interna da Entidade é responsável por realizar uma análise independente da implementação da Política de Remuneração, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos das Políticas de Remuneração sobre a apetência ao risco, assim como da forma como estes efeitos são geridos. As conclusões da função de auditoria são tidas em conta pela CNAR durante o processo de análise e supervisão da Política de Remuneração.

7 – ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- 7.1. Cabe à CNAR coordenar o processo de revisão da Política de Remuneração Corporativa do Grupo CGD e da Política de Remuneração da CGD, sempre que considerar adequado ou necessário, com uma periodicidade mínima anual, propondo a sua aprovação ao Conselho de Administração.
- 7.2. Cabe aos órgãos equivalentes à CNAR das Entidades CGD coordenar o processo anual de revisão da sua política de remuneração, a qual estará enquadrada pela Política corporativa do Grupo CGD, para efeitos da sua proposta e aprovação pelo Órgão de Administração da Entidade.

- 7.3. Compete à CNAR e aos órgãos equivalentes das Entidades CGD a responsabilidade de assegurar que a Política e as práticas de remuneração da instituição são sujeitas a uma análise interna centralizada e independente, pelo menos, uma vez por ano.
- 7.4. É também responsabilidade da CNAR, em articulação com as funções de controlo, realizar uma avaliação das práticas remuneratórias das filiais do Grupo CGD, com enfoque na respetiva gestão de riscos, de capital e de liquidez.
- 7.5. Cabe à função de *compliance* apoiar a CNAR na análise anual às Políticas de Remuneração, averiguando a conformidade com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco de *compliance* da instituição através da emissão de pareceres relacionados com estes temas.
- 7.6. Cabe à função de gestão de risco apoiar a CNAR na análise anual às Políticas de Remuneração, averiguando o alinhamento entre as Políticas e o perfil de risco da Entidade e do Grupo CGD e os mecanismos para ajustar a estrutura de remuneração aos perfis de risco e à estrutura acionista e de governo do Grupo CGD, através da emissão de pareceres.
- 7.7. Cabe à função de recursos humanos apoiar a CNAR na análise anual às Políticas de Remuneração, averiguando o alinhamento entre as Políticas e as boas práticas de gestão de recursos humanos, designadamente no que se refere à adequação da estrutura e dos níveis de remuneração para atrair e manter os recursos humanos consentâneos com o bom funcionamento da instituição, mediante a emissão de pareceres relacionados com estes temas.
- 7.8. As funções de controlo da CGD e das Entidades CGD gozam de autonomia, liberdade e independência no desempenho das suas atribuições, tendo para o efeito e no âmbito da Política de Remuneração, acesso à informação necessária ao exercício das suas competências.
- 7.9. A verificação do cumprimento da aplicação da Política de Remuneração do Grupo CGD, dos procedimentos e das regras internas nesta matéria é realizada pela função de auditoria interna da CGD, sendo as conclusões comunicadas à CNAR através de um parecer formal e documentado. No âmbito da análise centralizada e independente, a função de auditoria interna da CGD avalia se o conceito, aplicação e efeito das Políticas sobre o perfil de risco da CGD, bem como da forma como estes efeitos são geridos, através da verificação dos seguintes critérios:
 - a) Cumprimento com os limites do RAS definido para a CGD e Entidades CGD;
 - b) Cumprimento dos regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais; e
 - c) Implementação de forma coerente em todo o Grupo, nomeadamente em cumprimento do artigo 141.º da Diretiva 2013/36/UE e não limitam a capacidade da instituição para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios, em conformidade com a secção 6 das orientações da EBA (EBA/GL/2015/22).
- 7.10. Os resultados das revisões internas, referidas nos pontos 7.3. e 7.4., e as medidas adotadas para corrigir quaisquer deficiências são documentados através de relatórios escritos ou de minutas das reuniões e disponibilizados ao Órgão de Administração, Órgãos de Fiscalização e Assembleia Geral, os quais asseguram a identificação de medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

8 – REMUNERAÇÃO FIXA

- 8.1. Cabe à Entidade pagar aos Colaboradores uma remuneração fixa estabelecida nos termos das tabelas e acordos laborais em vigor.
- 8.2. A remuneração dos Colaboradores pode ainda integrar complementos remuneratórios dependentes da manutenção de critérios e condições de exercício do cargo específico e às responsabilidades, definidos e adequados para determinadas funções, podendo os mesmos ser reduzidos, suspensos ou cancelados caso aqueles critérios e condições de atribuição deixarem de se verificar.



- 8.3. A componente fixa da remuneração tem como finalidade refletir a experiência profissional relevante, a responsabilidade organizacional que corresponde às funções atribuídas, incluindo os poderes, a antiguidade, as habilitações académicas, as competências e o grau de especialização inerentes, bem como o nível remuneratório da localização geográfica e as práticas remuneratórias vigentes no setor de atividade e respetivo mercado.

9 – REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- 9.1. Além da remuneração fixa, os Colaboradores do Grupo CGD podem receber uma remuneração variável não garantida, se tal decisão vier a ser tomada pelo Conselho de Administração da Entidade.
- 9.2. Sem prejuízo do estabelecido no ponto 6., compete ao Conselho de Administração de cada Entidade, sob proposta da Comissão Executiva e em função dos resultados do Grupo CGD e da própria Entidade, em cada ano, decidir sobre o eventual pagamento de remuneração variável e os critérios específicos a aplicar no respetivo cálculo e atribuição.
- 9.3. No caso de ser atribuída uma remuneração variável aos Colaboradores, esta tem obrigatoriamente de observar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, bem como das orientações e recomendações dos supervisores e dos organismos nacionais e internacionais e ter em conta as melhores práticas vigentes sobre esta matéria, no setor financeiro nacional e internacional.
- 9.4. A componente variável da remuneração, não pode limitar a capacidade da CGD e das Entidades CGD em reforçar as suas bases de fundos próprios, promovendo a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para o Grupo CGD (RAS).
- 9.5. A ser atribuída remuneração variável aos Colaboradores, o seu valor não pode exceder o da remuneração fixa anual, para assegurar que a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, de modo a permitir a aplicação de uma Política plenamente flexível relativamente à componente variável, incluindo a possibilidade do seu não pagamento.
- 9.6. Os critérios fixados para a determinação da componente variável individual da remuneração baseiam-se no desempenho e mérito do Colaborador, da estrutura interna em que este se encontra inserido e do desempenho global da CGD ou da respetiva Entidade CGD, podendo ainda ser ponderado o grau de absentismo.
- 9.7. A atribuição de remuneração variável considera três dimensões de avaliação: Rendibilidade e Risco; Desempenho comercial e Desempenho regulatório e Sustentabilidade, sendo assegurado que:
- a) Não se associa exclusivamente a uma meta quantitativa da comercialização ou do fornecimento de produtos e serviços bancários; e
 - b) Não promove a comercialização ou o fornecimento de um determinado produto, ou categoria de produtos, que sejam mais lucrativos para a CGD, ou para os seus Colaboradores, sem prejuízo dos legítimos interesses dos Clientes.
- 9.8. O pagamento da componente variável da remuneração depende da verificação rigorosa do cumprimento dos critérios definidos para a sua atribuição e, no caso das partes diferidas, para a sua não redução, dependendo a libertação dos valores já atribuídos, mas retidos, do cumprimento dos critérios definidos para a sua não reversão.

10 – ATRIBUIÇÃO DO PRÉMIO DE DESEMPENHO E POTENCIAL

- 10.1. Processo de Decisão de Atribuição do Prémio de Desempenho e Potencial
- 10.1.1. A função de recursos humanos da Entidade apura, até ao final do segundo trimestre de cada ano,

a informação de suporte (dados relativos ao processo de Avaliação de Desempenho e critérios de elegibilidade) à decisão de eventual atribuição do Prémio de Desempenho e Potencial.

- 10.1.2. A função de recursos humanos analisa o cumprimento da Condição de Atribuição (ajustamento pelo risco *ex-ante*⁽³⁾) a nível individual, sendo competência da função de gestão de riscos a análise do cumprimento da Condição de Atribuição ao nível da Entidade. As conclusões desta análise são formalizadas num parecer de cada uma destas funções, competindo à função de recursos humanos a sua consolidação num documento integrado e a respetiva submissão à apreciação da Comissão Executiva e da CNAR ou órgãos equivalentes.
- 10.1.3. Cabe à Comissão Executiva, suportada na informação e no parecer referidos nos pontos anteriores, decidir sobre a atribuição do Prémio de Desempenho e Potencial que, após consulta da CNAR ou órgão equivalente das Entidades CGD, será aprovada pelo Conselho de Administração.
- 10.1.4. A atribuição do Prémio de Desempenho e Potencial encontra-se dependente do cumprimento da Condição de Atribuição, estabelecida no ponto 2.10.
- 10.1.5. Os Colaboradores que tenham processos disciplinares pendentes, ou se encontrem diretamente envolvidos em qualquer processo de averiguações à data da deliberação da atribuição da remuneração variável, ficam com o pagamento desta remuneração suspensa até ao termo das respetivas situações. No caso de arquivamento do processo disciplinar ou de averiguações, o pagamento será efetuado, logo que recebida a respetiva comunicação.

10.2. Deliberação do Montante Limite a Atribuir do Prémio de Desempenho e Potencial

- 10.2.1. Compete ao Conselho de Administração da Entidade, enquadrado pelas orientações corporativas, sob proposta da Comissão Executiva e mediante pareceres da CNAR ou órgão equivalente da Entidade e da Comissão de Risco, definir anualmente o montante limite do Prémio de Desempenho e Potencial global a atribuir aos seus Colaboradores.
- 10.2.2. Nos respetivos pareceres, a CNAR ou órgão equivalente da Entidade e a Comissão de Riscos, terão em especial consideração, a salvaguarda do cumprimento da apetência pelo Risco definida para a Entidade (RAS).
- 10.2.3. As funções de gestão de riscos e de *compliance* das Entidades fornecem elementos apropriados, no âmbito das suas funções, para a definição dos prémios globais, dos critérios de desempenho e de atribuição de remuneração, nos casos em que essas funções tenham dúvidas quanto ao impacto sobre o comportamento dos Colaboradores e aos riscos efetivos da atividade exercida.

10.3. Critérios de Elegibilidade

- 10.3.1. O Conselho de Administração da Entidade, sob proposta da Comissão Executiva, delibera relativamente às categorias de Colaboradores que têm acesso ao Prémio de Desempenho e Potencial, quando existente e aos montantes a atribuir, nos termos do presente normativo.
- 10.3.2. Cabe à função de recursos humanos aplicar os critérios de elegibilidade.

11 – AJUSTAMENTO PELO RISCO VARIÁVEL

11.1. Os processos inerentes ao ajustamento pelo risco baseiam-se nos indicadores de risco presentes no RAS e têm em conta os objetivos do Grupo CGD, da CGD e dos Órgãos de Estrutura, bem como a evolução do cenário macroeconómico envolvente.

11.2. Processo de Ajustamento pelo Risco

Anualmente, até ao final do segundo trimestre do ano em questão, a função de recursos humanos e a função de gestão de risco, executam o Processo de Ajustamento pelo Risco, com vista à avaliação dos riscos atuais e futuros e ao ajustamento da componente variável da remuneração.

O Processo de Ajustamento pelo Risco incide sobre os seguintes subprocessos:

⁽³⁾ O processo de ajustamento pelo risco *ex-ante* encontra-se descrito no capítulo 11.



11.2.1. Definição de métricas elegíveis de risco

O processo de definição e validação dos *Balanced Scorecards* tem um caráter anual, cabendo à função de gestão de risco da Entidade desempenhar as seguintes atividades:

- a) Determinar métricas de risco elegíveis baseadas nos indicadores presentes no RAS, para as seguintes famílias de funções⁽⁴⁾:
 - i. Negócio;
 - ii. Suporte;
 - iii. Controlo.
- b) Determinar as regras de calibração das métricas de risco.

No âmbito corporativo, a função de gestão de risco da CGD deve ser informada da execução das atividades descritas nas alíneas anteriores, prestando o seu apoio quando for necessário.

11.2.2. Atribuição de Remuneração Variável (ajustamento pelo risco *ex-ante*)⁽⁵⁾

- a) Ao nível da Entidade

A função de gestão de risco analisa o cumprimento da Condição de Atribuição (ajustamento pelo risco *ex-ante*) ao nível da Entidade.

Analisa o cumprimento do indicador de custo de capital (CET 1) e do indicador de liquidez (LCR) e garante que o limite global de remuneração variável a atribuir aos Colaboradores não limita a capacidade da Entidade e do Grupo CGD de manter e fortalecer a sua base de capital, capital regulamentar, margem de solvência ou fundos próprios.

De forma a garantir o alinhamento corporativo nesta matéria, o parecer da função de gestão de risco da Entidade, deverá ser comunicado ao responsável pela função de gestão de risco da CGD.

- b) Ao nível Individual

A função de recursos humanos analisa o cumprimento da Condição de Atribuição (ajustamento pelo risco *ex-ante*) ao nível individual e o cumprimento dos critérios individuais presentes na Condição de Atribuição.

A análise da Condição de Atribuição resulta na emissão de um parecer pela função de gestão de risco (ao nível da Entidade) e de um parecer da função de recursos humanos (ao nível individual), que a função de recursos humanos consolida num documento integrado que submete à apreciação pela Comissão Executiva e pela CNAR ou órgão equivalente das Entidades CGD.

Cabe à CNAR ou órgão equivalente das Entidades CGD verificar o cumprimento das Condições de Atribuição de cada uma das Entidades do Grupo CGD, tendo por base os pareceres das funções de recursos humanos e de gestão de risco.

11.2.3. Aquisição do Prémio de Desempenho e Potencial (ajustamento pelo risco *ex-post*)⁽⁶⁾

Após o momento de atribuição do Prémio de Desempenho e Potencial, e durante o período de diferimento e de retenção, anualmente, é analisado o cumprimento da Condição de Redução (durante o período de diferimento) e da Condição de Reversão (durante o período de retenção) para os Titulares de Funções Relevantes (ajustamento pelo risco *ex-post*) nos seguintes termos:

- a) Ao nível da Entidade

A função de gestão de risco analisa o cumprimento da Condição de Redução e da Condição de Reversão ao nível da Entidade.

De forma a garantir o alinhamento corporativo nesta matéria, o parecer da função de gestão de risco da Entidade, deverá ser comunicado ao responsável pela função de gestão de risco da CGD.

⁽⁴⁾ Cabe aos Órgãos de Estrutura eleger as métricas de risco a incorporar nos *Balanced Scorecards*, baseando-se nas métricas e orientações apresentadas pela função de gestão de risco.

⁽⁵⁾ Aplicável a todos os Colaboradores que auferem Remuneração Variável, mediante o cumprimento da Condição de Atribuição, descrita no ponto 2.10.

⁽⁶⁾ Aplicável aos Titulares de Funções Relevantes, mediante o cumprimento da Condição de Redução e da Condição de Reversão, descritas nos pontos 2.11. e 2.12..

b) Ao nível Individual

A função de recursos humanos analisa o cumprimento da Condição de Redução e da Condição de Reversão ao nível Individual.

A análise da Condição de Redução e da Condição de Reversão resulta na emissão de um parecer pela função de gestão de risco (ao nível da Entidade) e de um parecer da função de recursos humanos (ao nível individual), que a função de recursos humanos consolida num documento integrado que submete à apreciação pela Comissão Executiva e pela CNAR ou órgão equivalente das Entidades CGD.

Cabe à CNAR ou órgão equivalente das Entidades CGD verificar o cumprimento das Condições de Redução e de Reversão de cada uma das Entidades do Grupo CGD, tendo por base os pareceres das funções de recursos humanos e de gestão de risco.

12 – CÁLCULO DO PRÉMIO DE DESEMPENHO E POTENCIAL

12.1. Mecanismo de Cálculo do Prémio de Desempenho e Potencial

12.1.1. O cálculo do Prémio de Desempenho e Potencial dos Colaboradores tem em consideração a respetiva Avaliação de Desempenho, que inclui a avaliação de competências, pode incluir a avaliação a realizar pelos pares, por Colaboradores da equipa ou outros Colaboradores e inclui a avaliação do cumprimento de objetivos (também designados de *Key Performance Indicators* - KPI) de natureza financeira e não financeira, que podem assumir as seguintes tipologias distintas:

- i. Objetivos Corporativos, alinhados com os Indicadores definidos para acompanhamento do Plano Estratégico e de aplicação igual a todos os Colaboradores;
- ii. Objetivos Específicos Individuais, dos quais fazem também parte, entre outros, os KPI de Ajustamento ao Risco e os KPI de Controlo Interno (se aplicáveis, de acordo com o estabelecido pelas Direções *owners* destas duas tipologias de Indicadores);

A ponderação destas dimensões depende da banda funcional do Colaborador⁽⁷⁾.

12.1.2. A avaliação prevista no número anterior é efetuada num quadro plurianual, garantindo o alinhamento entre o processo de avaliação com o desempenho de longo prazo e assegurando que o pagamento das componentes da remuneração dele dependentes é repartido ao longo de um período que tenha em conta o ciclo económico da CGD e das suas Entidades e os seus riscos de negócio.

12.1.3. Sem prejuízo da aplicação de todos os critérios previstos de ajustamento pelo risco, o Prémio de Desempenho e Potencial, é calculado de uma forma *bottom-up*. No início de cada período, é definida uma matriz que estabelece, para cada banda funcional e escalão resultante das dimensões descritas no ponto 12.1.1., um *target* da remuneração de referência anual. Esse *target* é posteriormente multiplicado pelo montante de remuneração de referência anual da banda funcional à qual pertence o Colaborador, originando assim um montante de prémio a atribuir.

12.1.4. A Comissão Executiva poderá definir anualmente o *target* da remuneração de referência para o cálculo do Prémio de Desempenho e Potencial.

12.1.5. Os montantes de remuneração de referência anual para cada Banda Funcional são propostos anualmente pela função de recursos humanos e aprovados pela Comissão Executiva.

12.2. Definição de Objetivos

12.2.1. Anualmente são definidos objetivos corporativos, iguais para toda a organização e alinhados com os indicadores do Plano Estratégico, e objetivos específicos individuais para os Colaboradores de cada Órgão de Estrutura da CGD e Entidade.

12.2.2. Até ao final de janeiro do ano em questão, cabe aos Diretores Centrais apresentarem à função de recursos humanos responsável pela gestão do processo do *Balanced Scorecard* do Grupo CGD, uma proposta de objetivos específicos individuais para as Equipas Diretivas e restantes Colaboradores dos respetivos Órgãos de Estrutura com a validação do Administrador do Pelouro.

⁽⁷⁾ O detalhe das ponderações por banda funcional poderá ser consultado na Ordem de Serviço relativa ao Modelo de Avaliação de Desempenho.



12.2.3. A função de gestão de risco é responsável por indicar objetivos de ajustamento pelo risco elegíveis pelos Órgãos de Estrutura, respeitando a natureza das suas funções, (negócio, suporte ou controlo), conforme descrito no ponto 11.2.1..

No âmbito corporativo, a função de gestão de risco da CGD deve ser informada da execução da atividade anteriormente descrita pela função de gestão de riscos da Entidade, prestando o seu apoio quando for necessário.

12.3. Regras de Suporte à Definição dos Objetivos

12.3.1. No processo de definição dos objetivos, devem ser tidas em consideração as seguintes orientações:

- a) Limites mínimos e máximos do número de KPI (por Órgão de Estrutura) – em cada *Balanced Scorecard* existirá preferencialmente um mínimo de 6 e um máximo de 12 KPI;
- b) Limites mínimos e máximos das ponderações dos KPI – cada KPI deverá representar preferencialmente um peso mínimo igual ou superior a 5%;
- c) Inclusão de categorias de KPI Específicos transversais, cuja aplicação nos *Scorecard* de cada Direção/Entidade, em cada exercício, será definida pelas respetivas Direções *owner*, nomeadamente:
 - i. A categoria de “Risco”, que inclui os KPI de ajustamento pelo risco. Esta categoria assume um peso mínimo entre 10% e 30% nos *Balanced Scorecards* dos Órgãos de Estrutura, fixado anualmente pela Comissão Executiva sob proposta da função de gestão de risco, cabendo a esta, no âmbito do Parecer previsto no ponto 12.5.1., a avaliação do cumprimento do estabelecido para esta categoria de KPI e a definição de eventuais ajustamentos a promover;
 - ii. A categoria de “Controlo Interno”, que inclui os KPI de mitigação de insuficiências detetadas pelas funções de controlo e a regularização, nos prazos estipulados, das deficiências detetadas no âmbito de On-Site Inspections (OSIs) cujas regras e critérios de aplicabilidade às Direções e Entidades em cada exercício serão definidos pela Área de Controlo Interno da CGD, devendo esta tipologia de KPI constar nos *Scorecard* das estruturas definidas, no mínimo no *Scorecard* do Diretor Central/1.º Responsável;
 - iii. A categoria de “Sustentabilidade”, que inclui os KPIs de performance individual e do Grupo nos temas ambientais, sociais e de governo, visando considerar nos objetivos afetos à remuneração os impactos da atividade do Grupo no ambiente e na sociedade.

12.4. Alinhamento dos Objetivos com a Estratégia do Grupo CGD

12.4.1. Cabe à função de recursos humanos efetuar a gestão do processo de *Balanced Scorecard* da CGD e Entidade do Grupo, garantindo a aplicação transversal dos princípios orientadores aprovados superiormente, e assegurando, relativamente aos *Scorecard* das Equipas Diretivas, a análise das métricas e escalas propostas, por forma a assegurar a existência de maior grau de homogeneização entre os vários *Scorecards*, e promovendo a validação dos mesmos junto dos respetivos Administradores do Pelouro, no sentido de garantir o cumprimento da presente Política e o alinhamento dos KPI com a estratégia e objetivos definidos para o Grupo CGD.

Cabe ao Órgão Diretivo de cada Órgão de Estrutura garantir, na definição de KPI para os restantes Colaboradores, o cascadeio dos KPI definidos para a Equipa Diretiva, assim como o cumprimento das orientações e regras definidas.

Neste âmbito, desenvolve as seguintes atividades:

- a) Tomar conhecimento dos vetores estratégicos definidos pelo Conselho de Administração para o exercício seguinte, em alinhamento com as Orientações Estratégicas para o respetivo triénio;
- b) Definir os princípios orientadores e recolher informação relativa aos objetivos transversais, nomeadamente as métricas elegíveis de risco e os objetivos do Orçamento de Custos da CGD e do Orçamento Comercial definidos para o exercício, incluindo as metas a considerar por Órgão de Estrutura e Entidade;

- c) Analisar os objetivos propostos por cada Órgão de Estrutura e propor as adequações necessárias, garantindo o cumprimento do planeamento e principais milestones do processo, e a aplicação das regras de suporte à definição dos objetivos;
- d) Interagir com a Administração com vista à validação e promoção de ajustamentos que se afigurem necessários aos *Scorecards* propostos, e com a Comissão Executiva para a respetiva aprovação do *Balanced Scorecard* do Grupo CGD.

12.5. Aprovação dos Objetivos

- 12.5.1. É da responsabilidade das funções de *compliance* e de gestão de risco, por solicitação da função de recursos humanos a análise dos KPI, relativamente ao cumprimento com as obrigações legais e regulamentares aplicáveis e garantia do ajustamento ao nível de risco tolerado pela Entidade (RAS), respetivamente.
- 12.5.2. Cabe à Comissão Executiva aprovar o *Balanced Scorecard* do Grupo CGD, sem prejuízo do estabelecido no ponto 12.5.3..
- 12.5.3. Adicionalmente, os *Scorecards* das funções de controlo, após validação da Comissão Executiva, são submetidos a apreciação da CNAR; no caso das funções de gestão de risco e da função de *compliance*, da Comissão de Riscos; e, no caso da função auditoria interna, da Comissão de Auditoria, sendo posteriormente submetidos a aprovação pelo Conselho de Administração.

12.6. Comunicação dos Objetivos

- 12.6.1. A Comissão Executiva é responsável por assegurar que o processo de avaliação individual de desempenho, incluindo os critérios de natureza financeira e não financeira, quantitativos e qualitativos utilizados e a respetiva ponderação para determinação da componente variável da remuneração, é transparente e comunicado aos Colaboradores, em momento anterior, ao início do período de contagem a que a avaliação diz respeito, com o apoio da função de recursos humanos.

12.7. Monitorização e Acompanhamento Semestral dos Objetivos

- 12.7.1. Semestralmente, a função de recursos humanos dinamiza o processo de apuramento dos resultados dos objetivos dos Órgãos de Estrutura da CGD e das Entidades do Grupo, apresentando os resultados dos KPI dos Colaboradores com funções Diretivas em sede de Comissão Executiva, após discussão prévia com os respetivos Órgãos de Estrutura.
Face à evolução da atividade da CGD e do Grupo CGD, e no caso de existir revisão dos objetivos de negócio definida pela Comissão Executiva, a função de recursos humanos poderá realizar ajustamentos que se afigurem necessários aos *Balanced Scorecards*.

12.8. Processo de Cálculo e Aprovação dos Montantes do Prémio de Desempenho e Potencial

- 12.8.1. Baseando-se no resultado das dimensões descritas no ponto 12.1.1., a função de recursos humanos elabora uma proposta de atribuição do Prémio de Desempenho e Potencial aos Colaboradores.
- 12.8.2. As funções de *compliance* e de gestão de risco emitem um parecer relativamente aos princípios e abordagem propostos pela função de recursos humanos, respetivamente numa ótica de conformidade com as normas e legislação aplicáveis e numa ótica de adequação à cultura de risco e nível de apetência pelo risco da Entidade.
- 12.8.3. No caso das Entidades CGD, a proposta deverá ser remetida à função de recursos humanos da CGD, salvaguardando o alinhamento corporativo nesta matéria, antes de prosseguir o processo de aprovação pelos órgãos competentes da Entidade.
- 12.8.4. A proposta de atribuição e os pareceres das funções de controlo são apresentados à Comissão Executiva da Entidade, à CNAR ou órgão equivalente da Entidade e à Comissão de Riscos.
- 12.8.5. A Comissão Executiva é responsável pela aprovação dos montantes individuais do Prémio de Desempenho e Potencial, que concretizam a proposta da função de recursos humanos. No caso das funções de controlo, os montantes individuais são objeto de apreciação pela CNAR ou órgão equivalente da Entidade.



12.9. Pagamento dos Montantes do Prémio de Desempenho e Potencial

- 12.9.1. Cabe à função de recursos humanos proceder ao pagamento do Prémio de Desempenho e Potencial.
- 12.9.2. Caso o Colaborador não cumpra as regras de realização de formação obrigatória até ao final do mês anterior ao da atribuição do Prémio de Desempenho e Potencial, o seu pagamento fica suspenso até que a situação seja regularizada.

12.10. Discricionariedade de Gestão

- 12.10.1. Sobre os prémios que resultem do modelo aprovado e desde que devidamente fundamentada, existe a possibilidade de ajustamento de gestão por parte das hierarquias.

13 – PRÉMIOS COMERCIAIS E DE RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO

- 13.1. O Sistema de Incentivos pretende, promover o alcance dos objetivos comerciais, estabelecidos em sintonia com o Plano Estratégico e o Orçamento da CGD, configurando-se como uma ferramenta fundamental para orientar e potenciar o esforço de vendas, enquanto procura garantir uma gestão eficaz do risco, desincentivando a assunção excessiva de risco, promovendo e incentivando a prossecução da atividade dentro dos critérios de apetência pelo risco (RAS) estabelecidos pelo Conselho de Administração da CGD.
- 13.2. O Sistema tem como propósito avaliar o grau de cumprimento (GRO – Grau de Realização do Objetivo) desses objetivos e premiar as unidades de negócio e respetivos Colaboradores.
- 13.3. O Sistema configura-se como um mecanismo de orientação do esforço comercial da rede, concentrando em si os propósitos de alinhamento com o orçamento anual da CGD e de promoção de campanhas temporárias, orientadas para um ou mais produtos e serviços, que se pretendam dinamizar.
- 13.4. Nestes termos, o Sistema de Incentivos da CGD rege-se pelas regras definidas no normativo em vigor, anexo à Política de Remuneração.

14 – TITULARES DE FUNÇÕES RELEVANTES

14.1. Processo de identificação de Titulares de Funções Relevantes

A Entidade é responsável pela autoavaliação anual com vista à completa identificação de todos os Colaboradores cujas atividades profissionais têm ou podem ter um impacto significativo no perfil de risco do Grupo CGD. Este processo termina até ao final do ano a que se reporta, sendo asseguradas as seguintes etapas:

- 14.1.1. Cabe à função de recursos humanos de cada Entidade realizar, anualmente, o processo de autoavaliação para efeitos de identificação dos Titulares de Funções Relevantes.
- 14.1.2. Compete, ainda, à função de recursos humanos da CGD dinamizar, validar e assegurar a coerência dos processos de identificação dos Titulares de Funções Relevantes nas Entidades do Grupo, assim como a respetiva apreciação junto da Comissão Executiva.
- 14.1.3. As funções de gestão de riscos e de *compliance* da CGD são envolvidas e emitem parecer sobre os referidos processos de identificação.
- 14.1.4. A CNAR e a CR acompanham o processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes, sendo responsáveis pela validação da lista final e pela submissão do tema para apreciação pelo Conselho de Administração.
- 14.1.5. Cabe ao Conselho de Administração da CGD aprovar anualmente o processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes.
- 14.1.6. Concluída a aprovação referida no número anterior, a função de recursos humanos da Entidade informa os Colaboradores identificados do seu estatuto e das implicações daí decorrentes em termos de pagamento de remuneração variável.

- 14.1.7. A função de recursos humanos da CGD é ainda responsável por manter o registo do processo de autoavaliação realizada para efeitos da identificação dos Titulares de Funções Relevantes e dos respetivos resultados.
- 14.1.8. Para efeitos deste registo, a autoavaliação realizada no âmbito do processo anual de identificação dos Titulares de Funções Relevantes é suportada documentalmente pelos seguintes elementos:
- Fundamentação subjacente à autoavaliação e o âmbito da sua aplicação;
 - Definição do método utilizado para avaliar os riscos emergentes da estratégia empresarial e das atividades do Grupo CGD, tendo em conta as diferentes localizações geográficas;
 - Forma de avaliação dos Colaboradores que desempenham funções nas Entidades abrangidas pela presente Política;
 - Identificação das funções e as responsabilidades dos órgãos e funções internas do Grupo CGD envolvidos na conceção, supervisão, análise e aplicação do processo de autoavaliação.
- O resultado do processo de identificação inclui as seguintes informações:
- O número de Colaboradores identificados (distinguido do número de Colaboradores identificados pela primeira vez);
 - As responsabilidades e atividades dos Colaboradores identificados;
 - A identificação dos Colaboradores;
 - A afetação dos Colaboradores identificados a áreas de negócio no Grupo CGD;
 - A comparação com os resultados da avaliação do ano anterior;
 - A identificação dos Colaboradores que foram identificados de acordo com os critérios quantitativos, mas cujas atividades profissionais foram avaliadas como não tendo um impacto significativo no perfil de risco do Grupo CGD, através do parecer emitido pela função de gestão de risco, em conformidade com o artigo 6.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão.
- 14.1.9. O processo de identificar os Titulares de Funções Relevantes e o seu resultado são sujeitos a avaliação pela função de auditoria interna.

14.2. Critérios de identificação de Titulares de Funções Relevantes

14.2.1. Critérios Qualitativos

A identificação dos Titulares de Funções Relevantes tem em consideração as regras estabelecidas no Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923, bem como os critérios enunciados no artigo 92.º, n.º 3, alíneas a), b) e c), da Diretiva 2013/36/EU e corresponde aos Colaboradores que têm um impacto significativo no perfil de risco no Grupo CGD, na medida em que preencham um ou mais critérios qualitativos enunciados de seguida:

- O Colaborador assuma responsabilidades de gestão por:
 - assuntos jurídicos,
 - rigor das políticas e procedimentos contabilísticos,
 - finanças, incluindo fiscalidade e orçamentação,
 - análise económica,
 - prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
 - recursos humanos,
 - elaboração e execução da política de remuneração,
 - tecnologias da informação,
 - segurança da informação,
 - acordos de subcontratação de funções essenciais ou importantes a que se refere o artigo 30.º, n.º 1, do Regulamento Delegado (UE) 2017/565 da Comissão;
- O Colaborador detenha responsabilidades de gestão relativamente ao risco de contraparte, risco residual, risco de concentração, risco de titularização, risco de taxa de juro resultante de atividades não incluídas na carteira de negociação, risco operacional, risco de liquidez ou risco de alavancagem excessiva;



- c) No que se refere às posições em risco de crédito com um montante nominal por transação que represente 0,5% do CET 1 e seja equivalente a pelo menos 5 milhões de EUR, o Colaborador preencha um dos seguintes critérios:
 - i. Tenha poder para tomar, aprovar ou vetar decisões sobre esse tipo de posições em risco de crédito;
 - ii. Seja membro com direito de voto de um comité com poder para tomar as decisões a que se refere a subalínea anterior;
- d) O Colaborador preencha um dos seguintes critérios:
 - i. Tenha poder para tomar, aprovar ou vetar decisões sobre transações da carteira de negociação que, em valor agregado, atinjam quando for utilizado o Método Padrão, um requisito de fundos próprios para os riscos de mercado que represente 0,5 % ou mais dos Fundos Próprios Principais de nível 1 da instituição;
 - ii. Seja membro com direito de voto de um comité com poderes para tomar as decisões a que se refere a subalínea anterior;
- e) O Colaborador assuma responsabilidades de gestão sobre um grupo de Colaboradores que tenham individualmente o poder de vincular o Grupo CGD em transações e a soma desses poderes seja igual ou superior ao limiar definido na alínea c), subalínea i., alínea c), subalínea ii., ou alínea d), subalínea i (do ponto 14.2.1.);
- f) Tenha poder para tomar decisões, relativamente às decisões no sentido de aprovar ou vetar a introdução de novos produtos, ou é membro com direito de voto de um comité com poder para tomar tais decisões.

14.2.2. Critérios Quantitativos

- a) Sem prejuízo do disposto na alínea b) deste ponto, os Colaboradores são considerados Titulares de Funções Relevantes quando preenchem qualquer um dos seguintes critérios quantitativos:
 - i. O Colaborador tenha recebido, em relação ao exercício financeiro anterior, uma remuneração total igual ou superior a 750.000 EUR;
 - ii. A Entidade tenha mais de 1000 colaboradores e o Colaborador pertença aos 0,3% dos efetivos, arredondado ao número inteiro imediatamente superior, a quem foram atribuídas, dentro da Entidade, as remunerações totais mais elevadas em relação ao exercício financeiro anterior individualmente;
- b) Independentemente de o Colaborador preencher algum dos critérios quantitativos acima referidos, o mesmo não é considerado um Titular de Função Relevante, caso o próprio ou a categoria a que pertence, não ter impacto significativo no perfil de risco da unidade de negócio significativa em que está inserido. Esta avaliação é realizada através de um parecer por parte da função de gestão de risco.

14.2.3. Na aplicação do ponto 14.2.2. b), a função de gestão de risco é responsável por assegurar o seu parecer mediante o cumprimento dos seguintes critérios:

- a) O perfil de risco da unidade de negócio significativa e a distribuição de capital interno que considerem adequados para cobrir a natureza e o nível dos riscos a que estão ou possam vir a estar expostas⁽⁸⁾;
- b) Os limites de risco da unidade de negócio significativa;
- c) Os indicadores relevantes de risco e performance, utilizados pela instituição para identificar, gerir e monitorizar os riscos da unidade de negócio significativa;⁽⁹⁾
- d) Em relação aos elementos variáveis da remuneração os princípios referidos no ponto 9. Remuneração Variável;
- e) Deveres e autoridade do Colaborador.

⁽⁸⁾ Essas estratégias e processos são objeto de análise interna regular, a fim de garantir a manutenção do seu caráter exaustivo e a proporcionado à natureza, escala e complexidade das atividades da instituição em causa.

⁽⁹⁾ Em concordância com o artigo 74 da diretiva 2013/36/UE.

14.3. Composição da Remuneração Variável dos Titulares de Funções Relevantes

- 14.3.1. Para Colaboradores cuja remuneração variável anual exceda os 30.000 euros ou represente mais do que um terço da remuneração total anual dos próprios, a componente variável da remuneração é composta por:
 - i. Uma parte em numerário, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor total da componente variável; e
 - ii. Uma parte em espécie, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor total da componente variável, paga em instrumentos.
- 14.3.2. A parte em espécie consiste em instrumento, com as características previstas na lei, regulamentos, orientações e demais normativos aplicáveis. O instrumento é avaliado por referência à data da atribuição da remuneração variável ou à data da sua emissão, se posterior.
- 14.3.3. A parte em espécie da remuneração variável fica sujeita a um período de retenção de um ano após a data da aquisição do direito⁽¹⁰⁾, não podendo ser transmitida ou onerada.
- 14.3.4. Para Colaboradores cuja remuneração variável, anual, exceda 30.000 euros ou represente mais do que um terço da remuneração total anual dos próprios, a parte correspondente a 50% da remuneração variável (que integra uma componente em numerário correspondente a 50% e uma componente em espécie igualmente de 50%) fica sujeita a um período de diferimento de 4 anos, exceto no que diz respeito aos titulares de cargos de direção de topo e aos membros dos órgãos de administração das Entidades CGD, cujo período de diferimento é de 5 anos.
- 14.3.5. Nos casos em que o valor da remuneração variável constitua um montante particularmente elevado, a componente variável da remuneração fica sujeita ao Período de Diferimento, relativamente a 60% do respetivo valor.
- 14.3.6. Entende-se por “montante particularmente elevado”, as remunerações totais anuais, iguais ou superiores, à média entre o dobro da remuneração fixa anual mínima dos Administradores Executivos e o valor definido no relatório sobre a avaliação das remunerações da EBA (atualmente, um montante igual ou superior a um milhão de euros).
- 14.3.7. O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento será atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.
- 14.3.8. A aquisição do direito sobre a primeira porção diferida apenas ocorre 12 meses após a Data de Atribuição.

14.4. Mecanismos de Redução e Reversão

- 14.4.1. Entende-se por mecanismo de redução (*malus*) o regime através do qual a instituição, em determinado período, reduz o montante total da remuneração variável que tenha sido atribuído previamente e objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não constituía um direito adquirido. Esta redução apenas se aplica ao pagamento da parte referente ao período sob análise. A redução aplica-se às componentes variáveis, em espécie e numerário durante o período de diferimento. O mecanismo de redução é aplicado em caso de verificação de qualquer critério presente na Condição de Redução⁽¹¹⁾.
- 14.4.2. Entende-se por mecanismo de reversão (*clawback*) o regime através do qual a instituição reverte um montante da remuneração variável em espécie, cujo pagamento já constitui um direito adquirido, durante o período de retenção. O mecanismo de reversão é aplicado em caso de verificação de qualquer critério presente na Condição de Reversão⁽¹²⁾.
- 14.4.3. Os critérios de risco utilizados no momento da atribuição da remuneração variável, conforme referido nos pontos 11.2.1. e 12.2., especializam, ao nível da unidade de negócio ou da instituição, a apetência pelo risco do Grupo.

⁽¹⁰⁾ Data na qual o Colaborador se torna o proprietário legal da remuneração variável atribuída, independentemente do instrumento utilizado para o pagamento ou de o pagamento estar ou não sujeito a períodos de retenção adicionais ou a mecanismos de reversão.

⁽¹¹⁾ Consulta de exemplos de eventos que conduzem ao mecanismo de redução no art. 14.4.7..

⁽¹²⁾ Consulta de exemplos de eventos que conduzem ao mecanismo de reversão no art. 14.4.7..



Neste contexto, compete à função de gestão de risco, tendo por base a contínua monitorização da evolução do perfil de risco do Grupo, identificar os eventos que resultem em perdas significativas para a instituição ou unidade de negócio e que sejam responsabilidade direta de Titulares de Funções Relevantes, assegurando a ligação entre a Avaliação de Desempenho inicial e o ajustamento do risco *ex-post*.

Os demais critérios presentes no parágrafo 296 da EBA/GL/2021/04 são considerados pela função de *compliance* ou pela função de recursos humanos, conforme enquadráveis nas respetivas áreas de atuação.

- 14.4.4. A componente variável da remuneração poderá ser sujeita a mecanismos de redução ou reversão, conforme as Condições de Redução e de Reversão sejam integralmente verificadas. A aplicação destes mecanismos é deliberada pelo Conselho de Administração, após apreciação pela Comissão Executiva e pela CNAR ou órgão equivalente da Entidade, sob proposta da função de recursos humanos e tendo em consideração pareceres emitidos pelas funções gestão de risco e *compliance*. De forma a ser salvaguardada a coerência corporativa nesta matéria, os pareceres deverão ser objeto de comunicação aos responsáveis pelas correspondentes funções de controlo na CGD.
- 14.4.5. A CNAR ou órgão equivalente da Entidade é responsável por garantir a implementação dos mecanismos de redução e reversão. Para a avaliação do cumprimento dos critérios em que assentam as Condições de Redução e de Reversão, deverá ter-se em consideração a significância e o grau de gravidade do evento, ponderando para o efeito:
 - a) Impacto sobre os Clientes, Contrapartes e mercado;
 - b) Impacto na relação com outras partes interessadas, incluindo acionistas, Colaboradores, credores, clientes e reguladores.
 - c) O custo das multas e outras ações regulatórias;
 - d) Perdas financeiras direta ou indiretamente originadas pelo evento;
 - e) Dano à reputação.
- 14.4.6. Os Titulares de Funções Relevantes não podem transferir os riscos de redução da remuneração variável para outra Entidade através da utilização de mecanismos de cobertura de riscos ou de certos tipos de seguros tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerente às modalidades e componentes que compõem a sua remuneração, nem, bem assim, através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos que possam configurar uma evasão ao cumprimento rigoroso das regras em vigor.
- 14.4.7. Os Titulares de Funções Relevantes cuja remuneração variável seja sujeita a diferimento e pagamento em espécie, mediante uma declaração assumem o compromisso voluntário de não utilização de seguros ou estratégias de cobertura de riscos pessoais com o objetivo de atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco.
- 14.4.8. Cumpre à função de recursos humanos de cada Entidade, recolher as declarações referidas no ponto anterior. Compete à função de auditoria interna realizar inspeções aleatórias regulares, da conformidade da declaração no que respeita às contas de registo de valores mobiliários internas. As verificações aleatórias incluem, as contas de registo de valores mobiliários internas de membros da Comissão Executiva e de Titulares de Funções Relevantes.

14.5. Aquisição de Remuneração Variável

- 14.5.1. A Condição de Redução e a Condição de Reversão consideram-se verificadas quando forem observados, os seguintes critérios:
 - a) A variação negativa da situação líquida da Entidade em 31 de dezembro de cada ano do período de diferimento por referência à situação líquida da Entidade em 31 de dezembro do ano cujo desempenho é remunerado. A situação líquida da Entidade será apurada de acordo com as contas auditadas relativas ao respetivo exercício, devendo ser efetuados os ajustamentos necessários (designadamente para correção de alterações de política contabilística ou dos

efeitos decorrentes de eventuais aumentos ou reduções de capital ou distribuições de reservas ou dividendos), de modo a que as situações líquidas referidas sejam comparáveis;

- b) O não cumprimento, quando aplicável, dos valores limites (*“breach of limit”*) definidos no RAS para os indicadores de solvência (rácio de *Common Equity Tier 1 - CET 1*) e de liquidez (*Liquidity Coverage Ratio - LCR*);
- c) A existência de outros sinais de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da Entidade, nomeadamente situações em que os indicadores acima estejam ainda em zona de tolerância, mas em degradação clara para quebra do limite;
- d) A existência de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares da Entidade, não decorrentes da prossecução da atividade no quadro de apetência ao risco definido e do orçamento aprovado;
- e) A participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para a Entidade ou para o Grupo CGD;
- f) A existência de provas de má conduta ou erro grave do Colaborador;
- g) A existência de indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da Entidade;
- h) A existência de dados que permitam concluir que a Entidade a que o Colaborador identificado se encontra afeto, sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;
- i) A aplicação de sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Colaborador identificado;
- j) Caso, em consequência do processo de reavaliação anual da adequação, se considere que o Colaborador deixou de ser adequado ao exercício das funções, nomeadamente pela perda de idoneidade;
- k) Existência de sanções disciplinares no ano em análise e no ano corrente.

14.6. Dever de documentação e conservação para documentos de Titulares de Funções Relevantes

14.6.1. Os documentos que corporizam os temas relacionados com Titulares de Funções Relevantes são conservados pelo prazo de 10 anos a contar da data da sua divulgação pública em suporte duradouro, que permite a sua reprodução fiel e integral.

15 – FUNÇÕES DE CONTROLO

- 15.1. O nível remuneratório dos Colaboradores com funções de controlo deve permitir contratar Colaboradores qualificados e experientes para o desempenho destas funções. A remuneração das funções de controlo é predominantemente fixa, de modo a refletir a natureza das suas responsabilidades, pelo que o valor da componente variável da remuneração não pode exceder 50% da remuneração fixa.
- 15.2. A definição do rácio acima identificado é realizada em simultâneo com a revisão da Política de Grupo, numa periodicidade anual, pela CNAR.
- 15.3. A atribuição da remuneração variável dos Colaboradores que exerçam funções de controlo é fixada com base na Avaliação de Desempenho e cumprimento de objetivos não dependentes, direta ou indiretamente, de indicadores de negócio e desempenho das unidades de estrutura que supervisionam.⁽¹³⁾
- 15.4. Para efeitos da atribuição da remuneração variável, é tida em consideração a avaliação dos responsáveis pelas funções de controlo locais, realizada pelos responsáveis das funções de controlo da CGD.

⁽¹³⁾ Os critérios de desempenho das funções de controlo encontram-se detalhados no Documento Autónomo de Cálculo da RV.



- 15.5. A remuneração dos responsáveis pelas funções de controlo da Entidade é supervisionada diretamente pela CNAR ou órgão equivalente da Entidade, a qual formula recomendações sobre as componentes de remuneração e os montantes a pagar.
- 15.6. Pode ser ponderada a atribuição de uma componente fixa mais elevada para as funções de controlo, que permita a definição de um rácio significativamente mais baixo, entre as componentes fixa e variável da remuneração, atribuída aos Colaboradores que exercem estas funções, em comparação com as unidades de negócio que estas controlam.
- 15.7. Os critérios utilizados para avaliar o desempenho e os riscos, e determinar a remuneração variável dos Colaboradores que exercem funções de controlo é baseada, principalmente, nos objetivos da respetiva função de controlo, podendo igualmente basear-se, em certa medida, no desempenho global da Entidade.

16 – INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES E COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATOS DE TRABALHO ANTERIORES

- 16.1. Não são pagas nem são devidas quaisquer indemnizações ou pagamentos relativamente à cessação de funções, excetuadas as situações legalmente previstas ou resultantes de normativo interno específico, que regule rescisões por mútuo acordo, o qual deve garantir a definição dos montantes máximos e respetivos critérios para determinação dos mesmos. No entanto, mantém-se o direito à aquisição da remuneração variável diferida e à remuneração em espécie retida, atribuída durante o exercício das funções, sem prejuízo da respetiva sujeição aos mecanismos de redução ou reversão.
- 16.2. A remuneração variável garantida visando a compensação de qualquer novo Colaborador pela cessação do exercício de funções anteriores tem caráter excepcional e só pode vigorar caso a base de capital seja sólida e forte e tendo em consideração os seus interesses de longo prazo, incluindo a aplicação das regras relativas a diferimento, a retenção, a pagamento sob a forma de instrumentos e ao mecanismo de reversão. Esta remuneração é atribuída no máximo durante o primeiro ano de atividade.
- 16.3. Os pagamentos relacionados com a rescisão antecipada de um contrato têm de refletir o desempenho verificado ao longo do tempo e não recompensar o insucesso ou as faltas cometidas.

17 – BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO

- 17.1. Não são atribuídos benefícios discricionários de pensão aos Colaboradores da CGD.

18 – DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

- 18.1. Os documentos que corporizam a Política de Remuneração são conservados pelo prazo de 5 anos, a contar da sua divulgação pública, em suporte duradouro que permita a sua reprodução fiel e integral.
- 18.2. Estão abrangidos no número anterior, sendo conservados pela instituição, os documentos relativos ao processo de decisão, tais como minutas das reuniões pertinentes, relatórios e outros documentos relevantes, bem como a fundamentação subjacente à definição da Política de Remuneração.
- 18.3. As alterações à Política de Remuneração são igualmente documentadas, sendo registadas as respetivas alterações, data e justificação das mesmas, observando-se, quanto à sua conservação, o prazo determinado no ponto 18.1..

19 – DEVER DE DIVULGAÇÃO

A presente Política de Remuneração é divulgada no sítio da internet da CGD (disponível em www.cgd.pt), estando acessível para consulta por qualquer interessado, bem como no Sistema de Normas Internas da CGD.

20 - TABELA DE NORMAS RELACIONADAS

Norma (Tipo, N.º e Versão)	Data Emissão	OE Responsável
OS 22/2022	31-10-2022	DPE
OS 21/2022 (V2)	30-09-2022	DPE
OS 7/2021	22-03-2001	DPE
OS 27/2004	25-11-2004	DPE

Norma (Tipo, N.º e Versão)	Data Emissão	OE Responsável
OS 26/2004	25-11-2004	DPE
OS 46/2008	10-12-2008	DPE
OS 02/2009	08-01-2009	DPE
IS 8/2013	13-03-2013	DPE



ANEXO 1

PRÉMIO DE DESEMPENHO E POTENCIAL

MEMORANDO DE PROCEDIMENTOS

Anexo à Política de Remuneração dos Colaboradores do Grupo CGD aplicável às Entidades do Perímetro Doméstico

I. INTRODUÇÃO

O presente Memorando sistematiza os procedimentos para a atribuição do Prémio de Desempenho e Potencial anual.

II. DEFINIÇÃO DO VALOR LIMITE DO PRÉMIO DE DESEMPENHO E POTENCIAL

Nos termos estabelecidos na Política de Remuneração dos Colaboradores do Grupo CGD, cabe ao Conselho de Administração da CGD decidir sobre a atribuição aos Colaboradores do Prémio de Desempenho e Potencial com base na evolução do plano estratégico e das condições financeiras das Entidades e do Grupo CGD.

A atribuição do Prémio de Desempenho e Potencial estará dependente da obtenção de resultados positivos na Entidade e baseia-se no desempenho do Grupo CGD, da instituição, das unidades de negócio e dos Colaboradores.

Anualmente, o Conselho de Administração definirá o montante limite de Prémio de Desempenho e Potencial a atribuir, sem prejuízo dos pareceres e apreciações previstos na Política de Remuneração dos Colaboradores do Grupo CGD.

Estas decisões são tomadas de forma a salvaguardar a capacidade das Entidades reforçarem os seus fundos próprios, devendo promover a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida pelo Conselho de Administração para a instituição (*Risk Appetite Statement – RAS*).

III. CIRCUITO PROCESSUAL

- i. A função de gestão de riscos analisa e emite parecer sobre o cumprimento da Condição de Atribuição ao nível de cada Entidade, designadamente no que se refere ao cumprimento integral da apetência pelo risco no que respeita aos rácios de capital e liquidez, *Core Equity Tier 1 (CET 1) ratio (fully loaded)* e *Liquidity Coverage Ratio (LCR)*;
- ii. A função de recursos humanos elabora uma proposta de atribuição dos Prémios de Desempenho e Potencial aos Colaboradores, sustentada num modelo com regras definidas;
- iii. A função de *compliance* emite parecer relativamente aos princípios e abordagem propostos pela função de recursos humanos, numa ótica de conformidade com as normas e legislação aplicáveis, bem como da boa aplicação do modelo aprovado;
- iv. A proposta de atribuição e os pareceres das funções de controlo são apresentados à Comissão Executiva da CGD, à Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (CNAR) e à Comissão de Riscos;
- v. A Comissão Executiva decide a atribuição dos montantes individuais dos Prémios de Desempenho e Potencial aos Colaboradores. No caso das funções de controlo, os montantes individuais são objeto de apreciação pela Comissão de Riscos e Comissão de Auditoria da CGD;
- vi. O Conselho de Administração é responsável pela aprovação do valor global dos Prémios de Desempenho e Potencial aos Colaboradores, tendo em conta as aprovações e pareceres dos órgãos intervenientes.

IV. CONDIÇÕES DE ELEGIBILIDADE E EXCLUSÃO DOS COLABORADORES

Decorrente de decisão da Comissão Executiva, e sem prejuízo de outras condições ou requisitos expressamente previstos na Política de Remuneração dos Colaboradores do Grupo CGD, as condições de elegibilidade e de exclusão para acesso ao Prémio de Desempenho e Potencial são as seguintes:

CONDIÇÕES DE ELEGIBILIDADE:

- **Colaboradores Abrangidos**

- a) Colaboradores do Grupo CGD que se encontrem a prestar serviço na CGD e empresas do perímetro doméstico, à data de pagamento do Prémio de Desempenho e Potencial e que tenham estado ao serviço a 31 de dezembro do ano a que respeita o prémio.
- b) O valor do Prémio de Desempenho e Potencial é proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado no ano de referência do prémio.

- **Condições de Exclusão:**

- Mérito e Performance**

- a) Colaboradores com avaliação de desempenho “Necessita de Melhoria” e “Insatisfatório”;
- b) Colaboradores sem avaliação de desempenho (com exceção das licenças parentais e estruturas representativas de trabalhadores⁽¹⁴⁾).

- **Assiduidade e Tempo de Serviço**

- a) Colaboradores com menos de 3 meses de trabalho efetivo no ano;
- b) Colaboradores que tenham registado qualquer falta injustificada durante o ano de referência do prémio e no ano seguinte, até ao momento da verificação das condições de elegibilidade do prémio;
- c) Colaboradores com avaliação de desempenho no nível “Em linha com as Expectativas”, com absentismo superior a 3 dias, no ano de referência do prémio (com possibilidade de atribuição por proposta da respetiva Direção, a 10% deste universo). Para o efeito, não são considerados os motivos de absentismo cujo regime legal garanta direitos sobre esta matéria.

- **Comportamento Profissional**

- a) Colaboradores disciplinarmente punidos com qualquer sanção durante o ano de referência do prémio e no ano seguinte, até ao momento da decisão da atribuição do prémio;
- b) O Prémio de Desempenho e Potencial referente a colaboradores envolvidos em processo de averiguações fica suspenso até à data de conclusão do mesmo.

V. CÁLCULO DO PRÉMIO DE DESEMPENHO E POTENCIAL

A atribuição do Prémio de Desempenho e Potencial é realizada com a periodicidade anual.

O cálculo do valor a atribuir a cada Colaborador será baseado na respetiva avaliação final de Desempenho.

As funções de controlo distinguir-se-ão das demais pela natureza e processo de aprovação dos respetivos KPI, sendo que os seus KPI não devem depender, direta ou indiretamente, de

⁽¹⁴⁾ No caso das licenças parentais e estruturas representativas de trabalhadores, será considerada uma avaliação administrativa “Em linha com as Expectativas”.



indicadores de negócio e desempenho das unidades de estrutura que supervisionam.

Considerando o *Score Final* dos colaboradores elegíveis, serão definidos anualmente escalões correspondentes a intervalos de resultados de *Score Final* (a definir anualmente).

A Comissão Executiva da CGD, face aos resultados concretos da Avaliação de Desempenho do ano de referência do prémio, designadamente em termos de dispersão dentro da escala de avaliação, poderá decidir pela definição de escalões distintos por banda funcional, ou por grupos de bandas funcionais. Poderá ainda desdobrar os escalões de forma a possibilitar uma maior diferenciação entre níveis de desempenho.

Anualmente será definido, para cada uma das Bandas Funcionais, o Prémio de referência por cada escalão de *Score Final* (a definir anualmente).

A Comissão Executiva poderá deliberar a majoração de outros grupos de colaboradores, bem como poderá estabelecer limites de variação dos prémios, nomeadamente sobre os prémios dos anos anteriores ou sobre a remuneração fixa ou total.

VI. DISCRICIONARIEDADE DE GESTÃO

Sobre os prémios individuais apurados segundo o modelo definido anualmente, poderá ser dada a possibilidade de ajustamento de gestão por parte das hierarquias, desde que devidamente fundamentado, de acordo com regras a serem definidas anualmente, designadamente sobre limitação do universo de colaboradores a quem pode ser ajustado o prémio e limitação da variação do valor ajustado do prémio face ao valor resultante do modelo aprovado.

