

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

**DOS COLABORADORES**

**DA CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS, S.A.**

**18 de fevereiro de 2020**

## ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO .....	3
2. DEFINIÇÕES.....	3
3. ÂMBITO .....	4
4. VIGÊNCIA .....	5
5. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO.....	5
6. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO.....	6
7. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO.....	6
8. REMUNERAÇÃO FIXA E COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS .....	7
9. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL .....	7
10. ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	8
11. PRÊMIOS COMERCIAIS E DE RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO .....	9
12. RESTRIÇÕES ESPECÍFICAS .....	10
13. TITULARES DE FUNÇÕES RELEVANTES .....	11
13.1. Processo de identificação de Titulares de Funções Relevantes .....	11
13.2. Critérios de identificação de Titulares de Funções Relevantes.....	12
13.3. Composição da Remuneração Variável dos Titulares de Funções Relevantes. ....	13
13.4. Mecanismos de Redução e Reversão .....	14
13.5. Dever de documentação e conservação para documentos de Titulares de Funções Relevantes.....	16
14. FUNÇÕES DE CONTROLO .....	16
15. INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES E COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATOS DE TRABALHO ANTERIORES .....	16
16. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO.....	17
17. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO.....	17
18. DEVER DE DIVULGAÇÃO .....	17

## 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 com essas características, 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 da CGD e procura contribuir para que os objetivos e valores de longo prazo sejam alcançados pela 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 portuguesa, 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, devendo estar 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 da 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, como contrapartida dos serviços profissionais prestados.
- 2.3. Remuneração fixa: aquela cuja natureza e componentes se encontram previstas na legislação laboral aplicável, devendo ter como referência o regime de contratação aplicável, que reveste uma natureza vinculativa e de forma não discricionária, independente da performance do Colaborador, sendo esses pagamentos ou benefícios atribuídos ao Colaborador para o exercício de uma função específica, como contrapartida do trabalho prestado e baseada em critérios pré-determinados, incluindo benefícios no acesso à saúde, de carácter social e 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: 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 pode assentar, designadamente, nas seguintes componentes: i) Prémios comerciais e de recuperação de crédito; ii) Prémios de mérito e desempenho.

- 2.6. Colaboradores: as pessoas singulares com vínculo laboral à CGD.
- 2.7. Titulares de Funções Relevantes: a definição de Titulares de Funções Relevantes encontra-se no capítulo 13.
- 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: cumprimento dos valores definidos no RAS, para os indicadores de capital (rácio de CET 1) e de liquidez (LCR).
- 2.11. Condição de Aquisição: cumprimento da evolução do Plano Estratégico em implementação no Grupo CGD, dos indicadores de capital (rácio de CET 1) e de liquidez (LCR); não participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para a CGD ou para o Grupo CGD; inexistência de provas de má conduta ou erro grave do Colaborador; inexistência de indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da entidade; ausência de indicação de uma falha significativa ao nível da gestão de risco; ausência de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares da entidade; ausência de sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Colaborador identificado.
- 2.12. Data de Atribuição: o momento de atribuição aos Colaboradores, do valor total da componente variável da remuneração, em função do desempenho que é determinado pelo Conselho de Administração, sob proposta da CNAR.
- 2.13. Abordagem *bottom-up*: abordagem na qual é primeiramente estabelecido o valor das remunerações ao nível individual, sendo que o valor total despendido em remuneração variável, corresponde à soma dos valores individuais.
- 2.14. Banda funcional: estrutura organizacional que usa o princípio da especialização baseado na função, ou no papel desempenhado.
- 2.15. 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.
- 2.16. 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 data aniversária da Data de Atribuição, conforme estabelecido nos pontos 13.3.4. e 13.3.5., desde que, relativamente a cada parcela, se verifique a Condição de Aquisição, por referência ao ano relevante.
- 2.17. 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.

### **3. ÂMBITO**

- 3.1. A Política de Remuneração estabelece os princípios e critérios de atribuição aplicáveis à remuneração dos Colaboradores da CGD.

- 3.2. Os membros do Órgão de Administração e Fiscalização têm uma Política de Remuneração própria – a “Política dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização”.
- 3.3. A presente Política de Remuneração visa adotar as melhores práticas remuneratórias, nomeadamente:
- a) Abranger todos os Colaboradores da CGD;
  - b) Acessibilidade, fácil compreensão, clareza e transparência;
  - c) Adequação e proporcionalidade face à organização interna e complexidade da atividade da CGD;
  - d) Competitividade e alinhamento com as melhores práticas do setor financeiro nacional 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 (*Risk Appetite Statement - RAS*).

#### **4. VIGÊNCIA**

- 4.1. A presente Política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão, bem como da 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 dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade da CGD, à natureza e magnitude dos riscos e ao grau de centralização e de delegação de poderes estabelecidos.
- 5.2. A Política de Remuneração garante o equilíbrio adequado do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração, tendo presentes as práticas do mercado onde a CGD se insere, assegura que este rácio tem em conta os direitos e os legítimos interesses dos Clientes e as orientações emitidas pelo Conselho de Administração da CGD, permitindo a execução de uma política flexível em matéria de remuneração variável, incluindo o não pagamento de qualquer remuneração variável, se forem essas as orientações acima referidas.
- 5.3. A atribuição de remuneração variável está dependente da obtenção de resultados positivos no Grupo e na CGD e baseia-se no desempenho do Grupo, da CGD e dos Colaboradores. O desempenho 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.
- 5.4. A Política de Remuneração foi concebida com vista a promover o alinhamento da remuneração com os objetivos, a estratégia empresarial, os valores e os interesses de longo prazo do Grupo CGD e a desincentivar a assunção excessiva e imprudente de riscos.
- 5.5. A Política de Remuneração cumpre com os limites aceitáveis de risco definidos para a CGD (RAS), tendo em conta todos os riscos, designadamente os riscos de reputação e os riscos resultantes da venda abusiva de produtos (*mis-selling*).
- 5.6. A Política de Remuneração é concebida de forma a não criar conflitos de interesses, ou incentivos que possam levar os Colaboradores a favorecerem os seus próprios interesses, ou os interesses do Grupo CGD, em detrimento dos legítimos interesses dos Clientes.

## 6. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

- 6.1. A aprovação da Política de Remuneração aplicável aos Colaboradores da CGD é da competência do Conselho de Administração da CGD.
- 6.2. A Comissão Executiva da CGD é responsável por assegurar que a política e práticas de remuneração da 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 Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações da CGD (CNAR) fiscaliza diretamente a remuneração dos Colaboradores que desempenham funções de controlo.
- 6.4. A função de recursos humanos é responsável por assegurar a preparação das propostas e recomendações em desenvolvimento da presente Política e submetê-las a apreciação da CNAR.
- 6.5. É da responsabilidade da CNAR assegurar que as alterações à presente Política e as propostas em matéria de remuneração dos Titulares de Funções Relevantes são enviadas à Comissão Executiva e ao Conselho de Administração, para apreciação e aprovação; é ainda responsável por supervisionar a aplicação da presente Política aos Titulares de Funções Relevantes.
- 6.6. A função de *compliance* avalia a conformidade da Política de Remuneração com a legislação, regulamentos, políticas internas e a cultura de risco da CGD e do Grupo CGD, e comunica 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 conta pela CNAR durante os procedimentos de análise e supervisão da Política de Remuneração.
- 6.7. A função de gestão de risco avalia a conformidade da Política de Remuneração com o perfil e cultura de risco da CGD, e comunica os resultados ao Órgão de Administração, tanto nas suas funções executivas como de fiscalização. Adicionalmente, a função de gestão do risco da CGD deve auxiliar na, e informar sobre, a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco tolerado pela Instituição (incluindo ajustamentos *ex post*), bem como participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da CGD, e validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco tolerado pela Instituição. A função de gestão de risco da CGD deve ser convidada a participar nas reuniões da CNAR sobre esta matéria.
- 6.8. A função de auditoria interna da CGD realiza 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 os procedimentos 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 da CGD sempre que considerar adequado ou necessário, com uma periodicidade mínima anual, para efeitos de proposta da sua aprovação ao Conselho de Administração.
- 7.2. A CNAR assegura 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.
- 7.3. A verificação do cumprimento da Política de Remuneração, dos procedimentos e das regras internas deve ser realizada pela função de auditoria interna. No âmbito da análise centralizada e independente, a função de auditoria interna da CGD deve avaliar se os processos, políticas e práticas globais de remuneração:

- a) Cumprem com os limites do RAS definidos para a CGD;
  - b) Cumprem os regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais; e
  - c) Cumprem o disposto no 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).
- 7.4. As funções de controlo da CGD gozam de autonomia, liberdade e independência no desempenho das suas atribuições, devendo, para o efeito e no âmbito da Política de Remuneração, ter acesso à informação necessária ao exercício das suas competências.
- 7.5. Os resultados das revisões internas, referidas no ponto 7.2 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, Conselho Fiscal e Assembleia Geral, os quais devem identificar medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

## **8. REMUNERAÇÃO FIXA E COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS**

- 8.1. Aos Colaboradores da CGD é paga 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 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.
- 8.3. A componente fixa da remuneração reflete a experiência profissional relevante, a responsabilidade organizacional que corresponde às funções atribuídas, incluindo os poderes, a antiguidade, a educação, 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 da CGD podem receber uma remuneração variável não garantida, se tal decisão vier a ser tomada pelo Conselho de Administração.
- 9.2. Sem prejuízo do estabelecido no ponto 6, compete ao Conselho de Administração da CGD, sob proposta da Comissão Executiva e em função dos resultados do Grupo e da CGD, 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 deve obrigatoriamente observar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, bem como das orientações e recomendações dos organismos nacionais e internacionais e das melhores práticas vigentes nesta matéria, no setor financeiro nacional e internacional.
- 9.4. A componente variável da remuneração, não deve limitar a capacidade da CGD para reforçar as suas bases de fundos próprios, devendo promover a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para o Grupo CGD (*Risk Appetite Statement*).
- 9.5. Sem prejuízo da aplicação de todos os critérios previstos de ajustamento ao risco, a remuneração variável, excluindo os prémios comerciais e de recuperação de crédito ligados a sistemas de incentivos comerciais, é calculada de uma forma *bottom-up*. No início de cada período, é definida uma matriz que, para cada banda funcional e escalão de avaliação, estabelece um número de salários ou valor a atribuir a cada Colaborador. Caso o valor global resultante da aplicação da matriz, exceda o montante global

definido pelos órgãos competentes para o ano em análise, os valores individuais devem ser reajustados. Este reajustamento consiste na aplicação de uma redução ao montante auferido por Colaborador no valor da percentagem de diferença entre o montante global resultante da aplicação da matriz e o montante global definido.

- 9.6. 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.
- 9.7. 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, podendo ainda ser ponderado o grau de absentismo.
- 9.8. A atribuição de remuneração variável tem em consideração critérios quantitativos e qualitativos, que refletem o cumprimento da regulamentação aplicável, sendo assegurado que:
  - a) Não está associada 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, em prejuízo dos legítimos interesses dos Clientes.
- 9.9. O pagamento da componente variável da remuneração depende da verificação rigorosa do cumprimento dos critérios definidos para a sua atribuição, o que deve ser determinado no âmbito do processo anual de avaliação do desempenho.

## **10. ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

- 10.1. O Conselho de Administração, sob proposta da Comissão Executiva, delibera relativamente às categorias de Colaboradores que têm acesso à remuneração variável, quando existente, e aos montantes a serem atribuídos nos termos do presente normativo.
- 10.2. A Comissão de Riscos da CGD (CR) emite parecer sobre a remuneração variável prevista na presente Política, pronunciando-se, designadamente, se tem em consideração o risco, o capital, a liquidez e as expectativas quanto aos resultados, incluindo as datas das receitas.
- 10.3. As funções de gestão de risco e de *compliance* devem fornecer elementos apropriados, no âmbito das suas funções, para a definição dos prémios globais, dos critérios de desempenho e das atribuições 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.
- 10.4. A atribuição da componente variável da remuneração, encontra-se dependente do cumprimento da “Condição de Atribuição”, não havendo lugar à atribuição de remuneração variável caso algum dos indicadores de capital (rácio de CET 1) e liquidez (LCR) presentes no RAS, não seja cumprido, no ano em análise.
- 10.5. Na ponderação da remuneração variável devem ser tidos em consideração, para além do desempenho dos Colaboradores da CGD<sup>1</sup>, todos os riscos e desempenho da instituição e da unidade de estrutura onde exerce funções.
- 10.6. A avaliação do desempenho de cada Colaborador para efeitos de atribuição de remuneração variável, assenta no seu desempenho individual, e no desempenho do Órgão de Estrutura em que está inserido. A ponderação de cada uma destas duas

---

<sup>1</sup> O processo de avaliação de desempenho e respetivos critérios encontram-se descritos na OS nº 9/2018.



dimensões encontra-se dependente da banda funcional do Colaborador.<sup>2</sup>

- 10.7. A avaliação prevista no número anterior será efetuada num quadro plurianual, para que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes da remuneração, dele dependente, seja repartido ao longo de um período que tenha em conta o ciclo económico subjacente da CGD e das entidades e os seus riscos de negócio.
- 10.8. A função de recursos humanos, até ao final do segundo trimestre de cada ano, apura a informação de suporte para apoio à decisão de eventual atribuição de remuneração variável.
- 10.9. A Comissão Executiva decide a atribuição de remuneração variável que, após consulta da CNAR, será aprovada em Conselho de Administração.
- 10.10. A decisão de atribuição de remuneração variável tem em consideração os critérios quantitativos informados pela evolução da execução do Plano Estratégico da CGD em vigor, no quadro de apetência pelo risco aprovado para o Grupo.
- 10.11. A atribuição de remuneração variável tem em conta os seguintes critérios:
  - a) O grau de cumprimento dos KPI (*Key Performance Indicators*) definidos para o Colaborador e/ou respetivo Órgão de Estrutura; e
  - b) O resultado da avaliação de desempenho, designadamente, as competências comportamentais transversais e específicas e o contributo individual para os resultados, incluindo uma ponderação final a efetuar pela hierarquia.
- 10.12. Anualmente serão definidos os KPI, bem como a ponderação dos critérios da avaliação para efeitos de cálculo das remunerações variáveis, se aplicável ao Colaborador. A ponderação dos KPI variará entre um mínimo de 20% e um máximo de 80%, devendo ser crescente de acordo com o posicionamento na Banda Funcional.
- 10.13. Os KPI devem incluir métricas relacionadas com a mitigação de insuficiências identificadas pelas funções de controlo, para cada Órgão de Estrutura.
- 10.14. Em momento anterior ao da sua aprovação, a Comissão Executiva deve obter junto das funções de *compliance* e de gestão de risco, a confirmação de que os KPI cumprem as obrigações legais e regulamentares aplicáveis e que estão ajustados ao nível de risco tolerado pela Instituição (RAS).
- 10.15. Não têm direito ao pagamento de remuneração variável os Colaboradores que:
  - a) Tenham registado, durante o ano anterior ou em curso qualquer falta injustificada;
  - b) Tenham sido disciplinarmente punidos com qualquer sanção durante o ano anterior ou no ano em curso;
  - c) Se enquadrem noutras situações definidas anualmente pelo Conselho de Administração, designadamente quanto a níveis de absentismo, tempo mínimo / permanência ao serviço e resultado da avaliação de desempenho.
- 10.16. 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.

## **11. PRÉMIOS COMERCIAIS E DE RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO**

- 11.1. Têm acesso a prémios comerciais e de recuperação de crédito os Colaboradores que

---

<sup>2</sup> O detalhe do processo da atribuição de remuneração variável e da respetiva articulação com a avaliação de desempenho e com os KPI, encontram-se em documento autónomo.

desempenhem funções nas Direções comerciais e de recuperação.

- 11.2. A atribuição de prémios comerciais baseia-se em critérios quantitativos e qualitativos adequados. A definição dos critérios qualitativos considera, entre outros, indicadores que refletem o cumprimento da regulamentação aplicável, o tratamento equitativo dos clientes e a qualidade dos serviços prestados aos clientes.
- 11.3. Os prémios comerciais e de recuperação de crédito não devem colocar em causa o cumprimento dos deveres de conduta previstos para os Colaboradores, tanto nas relações com os clientes, como nas relações com outras instituições, com diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito consciencioso pelos interesses que lhes estão confiados.
- 11.4. Os prémios comerciais e de recuperação de crédito devem ser consentâneos e promover uma gestão sã e prudente das melhores práticas remuneratórias, não podendo incentivar a assunção de risco a um nível superior ao tolerado pela CGD (RAS).
- 11.5. Os prémios comerciais e de recuperação de crédito devem ser compatíveis com a estratégia empresarial da CGD, os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo.
- 11.6. A periodicidade e o valor dos prémios comerciais e de recuperação, bem como os critérios qualitativos e quantitativos e respetivas ponderações, são propostos pela função de controlo orçamental, em articulação com a função de recursos humanos e aprovados pela Comissão Executiva.
- 11.7. Em momento anterior ao da sua aprovação, a função de controlo orçamental deve obter a confirmação, junto das funções de *compliance* e de gestão de risco, de que os critérios para atribuição de prémios comerciais e de recuperação de crédito cumprem as obrigações legais e regulamentares aplicáveis e que estão ajustados à cultura de risco e ao nível de risco tolerado pela Instituição (RAS). A confirmação é transposta para um documento que vai instruir a informação a submeter a aprovação da Comissão Executiva.
- 11.8. Os critérios qualitativos e quantitativos aplicáveis aos prémios comerciais e de recuperação de crédito, bem como as respetivas ponderações, são divulgados previamente ao período aplicável.

## 12. RESTRIÇÕES ESPECÍFICAS

- 12.1. A remuneração variável incluindo os prémios comerciais e de recuperação de crédito não depende, direta ou indiretamente, de qualquer aspeto relacionado com a comercialização de qualquer produto ou serviço relativamente aos quais a legislação ou regulamentação aplicável introduza qualquer limitação neste âmbito.
- 12.2. A remuneração e a avaliação dos Colaboradores que comercializam serviços de pagamento, conforme definidos no número seguinte, não deve prejudicar a sua capacidade para atuar no interesse dos utilizadores de serviços de pagamento. É assegurado, em especial, que as medidas relativas a remuneração, objetivos de vendas ou de outro tipo não são suscetíveis de constituir incentivos aos Colaboradores em causa, no sentido de estes privilegiarem os seus próprios interesses ou os interesses dos prestadores de serviços de pagamento em detrimento dos interesses dos utilizadores desses serviços de pagamento.
- 12.3. Por Colaboradores que comercializam serviços de pagamento, entende-se:
  - a) As pessoas singulares que contactam diretamente com os utilizadores de serviços de pagamento no âmbito da comercialização de serviços de pagamento;
  - b) As pessoas singulares, direta ou indiretamente, envolvidas na gestão ou supervisão das pessoas indicadas na alínea anterior.
- 12.4. A função *compliance*, no processo de validação estabelecido na presente Ordem de Serviço, considerará todas as limitações, legais ou regulamentares, que se coloquem

neste âmbito, assegurando a conformidade da proposta que venha a ser apresentada relativamente a cada campanha.

### **13. TITULARES DE FUNÇÕES RELEVANTES**

#### **13.1. Processo de identificação de Titulares de Funções Relevantes**

A CGD 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 da CGD. Este processo deve estar concluído até ao final do primeiro trimestre de cada ano, sendo que devem ser asseguradas as seguintes etapas:

- 13.1.1. A função de recursos humanos realiza, anualmente, o processo de autoavaliação para efeitos de identificação dos Titulares de Funções Relevantes.
- 13.1.2. As funções de gestão de riscos e de *compliance* da CGD devem ser envolvidas e emitir parecer sobre os referidos processos de identificação.
- 13.1.3. A CNAR e a CR devem acompanhar o processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes, sendo responsáveis pela validação da lista final e pelo seu envio para o Conselho de Administração.
- 13.1.4. O Conselho de Administração da CGD aprova anualmente o processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes.
- 13.1.5. Concluída a aprovação referida no número anterior, a função de recursos humanos informará os Colaboradores identificados do seu estatuto e das implicações daí decorrentes em termos de pagamento de remuneração variável.
- 13.1.6. A função de recursos humanos da CGD mantém o registo do processo de autoavaliação realizada para efeitos da identificação dos Titulares de Funções Relevantes e dos respetivos resultados, como demonstração da forma como os Colaboradores foram identificados.
- 13.1.7. Para efeitos deste registo é criado o suporte documental da autoavaliação realizada do processo anual de identificação dos Titulares de Funções Relevantes que inclui:
  - a) A fundamentação subjacente à autoavaliação e o âmbito da sua aplicação;
  - b) O método utilizado para avaliar os riscos emergentes da estratégia empresarial e das atividades da CGD;
  - c) A forma como são avaliados os Colaboradores abrangidas pela presente Política;
  - d) A identificação das funções e as responsabilidades dos órgãos e funções da CGD envolvidos na conceção, supervisão, análise e aplicação do processo de autoavaliação.

O resultado da identificação inclui as seguintes informações:

- i. O número de Colaboradores identificados (distinguindo o número de Colaboradores identificados pela primeira vez);
- ii. As responsabilidades e atividades dos Colaboradores identificados;
- iii. A identificação dos Colaboradores;
- iv. A afetação dos Colaboradores identificados a áreas de negócio da CGD;
- v. A comparação com os resultados da avaliação do ano anterior;
- vi. 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 4.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão.

13.1.8. O processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes e o seu resultado são sujeitos a avaliação pela função de auditoria interna.

## 13.2. Critérios de identificação de Titulares de Funções Relevantes

### 13.2.1. Critérios Qualitativos

A identificação dos Titulares de Funções Relevantes respeita o Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014, correspondendo aos Colaboradores com funções com impacto material no perfil de risco no Grupo CGD e na medida em que preenchem qualquer um dos seguintes critérios qualitativos:

- a) O Colaborador é membro do órgão de administração na CGD nas suas funções de gestão;<sup>3</sup>
- b) O Colaborador é membro do órgão de administração na CGD nas suas funções de supervisão;<sup>3</sup>
- c) O Colaborador pertence à direção de topo;
- d) O Colaborador é responsável perante o órgão de gestão pelas atividades da função independente de gestão do risco, da função de *compliance* ou da função de auditoria interna prestando contas a esse órgão relativamente a essas atividades;
- e) O Colaborador assume a responsabilidade geral pela gestão do risco no seio de uma unidade de negócio significativa;
- f) O Colaborador dirige uma unidade de negócio significativa;
- g) O Colaborador assume responsabilidades de gestão numa das funções referidas no ponto d) ou numa unidade de negócio significativa e responde diretamente perante um Colaborador identificado nos termos dos pontos d) ou e);
- h) O Colaborador assume responsabilidades de gestão numa unidade de negócio significativa e responde diretamente perante o membro do pessoal que dirige essa mesma unidade;
- i) O Colaborador dirige uma função responsável pelos assuntos jurídicos, finanças, incluindo a fiscalidade e orçamentação, recursos humanos, política de remuneração, tecnologias da informação ou análise económica;
- j) O Colaborador é responsável por, ou é membro, de um comité responsável pela gestão de 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;
- k) No que se refere às posições em risco de crédito com um montante nominal por transação que represente 0,5% do CET1 e seja equivalente a pelo menos 5 milhões de EUR, o Colaborador:
  - i. É responsável pelo lançamento de propostas de crédito, ou de estruturação de produtos de crédito, suscetíveis de acarretar tais exposições ao risco de crédito, ou;

---

<sup>3</sup> Os membros dos órgãos de administração da CGD são também Titulares de Funções Relevantes mas regem-se pela Política dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da CGD, SA.

- ii. Tem autoridade para tomar, aprovar ou vetar uma decisão sobre esse tipo de posições em risco de crédito, ou;
  - iii. É membro de um comité que tem autoridade para tomar as decisões a que se referem as alíneas anteriores;
- l) O Colaborador:
- a. Tem autoridade para tomar, aprovar ou vetar uma decisão sobre as transações da carteira de negociação que, em valor agregado, atingem quando for utilizado o Método Padrão, um requisito de fundos próprios para os riscos de mercado que representa 0,5 % ou mais dos Fundos Próprios Principais de nível 1 da instituição;
  - b. É membro de um comité que tem autoridade para tomar as decisões a que se refere a alínea a.;
- m) O Colaborador assume responsabilidades de gestão sobre um grupo de Colaboradores que têm individualmente o poder de vincular o Grupo CGD em transações e a soma desses poderes é igual ou superior a um limiar definido na alínea k), subalínea i., alínea k), subalínea ii., ou alínea l), subalínea a).
- n) Tem autoridade para tomar decisões no sentido de aprovar ou vetar a introdução de novos produtos, ou é membro de um comité que tem autoridade para tomar tais decisões;
- o) O Colaborador assume responsabilidades de gestão sobre um Colaborador que preenche um dos critérios acima referidos.

#### 13.2.2. Crítérios Quantitativos

- a) Sem prejuízo do disposto na alínea b) deste ponto, os Colaboradores são considerados como Titulares de Funções Relevantes quando preenchem qualquer um dos seguintes critérios quantitativos:
- i. O Colaborador auferiu uma remuneração total de 500.000 EUR, ou mais, no exercício financeiro precedente;
  - ii. O Colaborador pertence aos 0,3% dos efetivos, arredondado ao número inteiro superior, a quem foram atribuídas as remunerações totais mais elevadas no exercício financeiro precedente;
  - iii. O Colaborador auferiu, no exercício financeiro anterior, uma remuneração total igual ou superior à menor remuneração total atribuída durante esse exercício a um membro dos quadros superiores, ou a um Colaborador que preencha qualquer um dos critérios qualitativos das alíneas a), c), h), i) e j).
- b) Independentemente de o Colaborador preencher algum dos critérios quantitativos acima referidos, o mesmo não deve ser considerado um Titular de Função Relevante, em caso do próprio ou a categoria a que pertence não tenha 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.

### 13.3. **Composição da Remuneração Variável dos Titulares de Funções Relevantes**

13.3.1. Para Colaboradores cuja remuneração variável anual exceda os 20.000 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 elegíveis de

acordo com a legislação em vigor.

- 13.3.2. A parte em espécie deverá consistir em instrumentos com as características previstas na lei, regulamentos e demais normativos aplicáveis. Os instrumentos serão avaliados por referência à data da atribuição da remuneração variável ou à data da sua constituição, se posterior.
- 13.3.3. A parte em espécie da remuneração variável fica sujeita a um período de retenção de um ano após a data da aquisição do direito<sup>4</sup> ao respetivo pagamento, não podendo ser transmitida ou onerada.
- 13.3.4. Para Colaboradores cuja remuneração variável anual exceda os 20.000 euros ou represente mais do que um terço da remuneração total anual dos próprios, uma parte correspondente a 50% da remuneração variável (a qual consiste numa componente em numerário correspondente a 50% e numa 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 da CGD, cujo período de diferimento deverá ser de 5 anos.
- 13.3.5. Nos casos em que o valor da remuneração variável constitui um montante particularmente elevado, a componente variável da remuneração fica sujeita ao Período de Diferimento, relativamente a 60% do respetivo valor.
- 13.3.6. 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).
- 13.3.7. O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento será atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.
- 13.3.8. A aquisição do direito sobre a primeira porção diferida só deve ocorrer 12 meses após a Data de Atribuição.

#### **13.4. Mecanismos de Redução e Reversão**

- 13.4.1. Entende-se por mecanismo de redução (*malus*) o regime através do qual a instituição, em determinado período, reduz o montante parcial ou total da remuneração variável que tenha sido atribuído previamente, mas tenha sido objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido. Esta redução aplica-se apenas ao pagamento da parte do período sob análise.
- 13.4.2. Entende-se por mecanismo de reversão (*clawback*) o regime através do qual a instituição reverte um montante da remuneração variável, cujo pagamento já constitui um direito adquirido.
- 13.4.3. Os mecanismos de redução e de reversão apenas serão aplicáveis durante os períodos de diferimento e de retenção.
- 13.4.4. A totalidade da componente variável da remuneração é sujeita a mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*clawback*), à exceção da remuneração variável em numerário não diferida, que no momento em que é atribuída integra a esfera pessoal do Colaborador.
- 13.4.5. São utilizados, pelo menos, os critérios de desempenho e de risco utilizados inicialmente para assegurar uma ligação entre a avaliação de desempenho inicial e os respetivos testes *a posteriori*.
- 13.4.6. A componente variável da remuneração poderá ser sujeita a mecanismos de

---

<sup>4</sup> 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.

redução ou reversão, mediante deliberação do Conselho de Administração, sob proposta da Comissão Executiva e após parecer da CNAR, e tendo em conta o seguinte:

- a) A evolução do Plano Estratégico em implementação no Grupo CGD;
- b) A validação do cumprimento dos indicadores de capital (rácio de CET 1) e de liquidez (LCR), que serão definidos pela função de gestão de risco;

Para este efeito, considera-se o rácio de CET 1 da CGD. Como referencial de avaliação para o rácio CET 1 deverá considerar-se o final do ano a que respeita o prémio, sendo o direito à remuneração diferida garantida se a redução do rácio em pontos percentuais for:

Ano	Diminuição do rácio de CET 1 face ao momento 0
1.º ano	< 1 p.p.
2.º ano	< 1,5 p.p.
3.º ano	< 2,0 p.p.
4.º ano	< 2,5 p.p.
5.º ano	< 3 p.p.

Adicionalmente, o rácio de CET 1 deverá ser superior ao mínimo regulatório, incluindo o Requisito de Pilar 2 (*Pillar 2 Requirement* ou P2R). A variação face ao referencial inicial deverá ser corrigida de eventos extraordinários, como por exemplo alterações regulatórias, após confirmação da sua não imputabilidade à gestão, pela CNAR.

- c) A participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para a CGD ou para o Grupo CGD;
- d) Existência de provas de má conduta ou erro grave do Colaborador;
- e) Perante indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da entidade;
- f) Em face 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;
- g) Em face de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares da entidade;
- h) Perante sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Colaborador identificado.

13.4.7. 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.

13.4.8. Os Titulares de Funções Relevantes mediante uma declaração assumem o compromisso voluntário de que não utilizarão seguros ou estratégias de cobertura de riscos pessoais com o objetivo de atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco.

13.4.9. Cumpre à função de recursos humanos, recolher as declarações referidas no ponto anterior. À função de auditoria interna cumpre realizar inspeções aleatórias regulares, da conformidade da declaração no que respeita às contas de registo de valores mobiliários internas. As verificações aleatórias devem incluir, as

contas de registo de valores mobiliários internas de membros da Comissão Executiva e de Titulares de Funções Relevantes.

### **13.5. Dever de documentação e conservação para documentos de Titulares de Funções Relevantes**

- 13.5.1. 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.

## **14. FUNÇÕES DE CONTROLO**

- 14.1. 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 deve ser 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.
- 14.2. A definição do rácio acima identificado é realizada em simultâneo com a revisão da Política de Grupo, numa periodicidade anual, pela CNAR.
- 14.3. A atribuição da remuneração variável dos Colaboradores que exerçam funções de controlo deve ser 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.
- 14.4. A remuneração dos responsáveis pelas funções de controlo da entidade é supervisionada diretamente pela CNAR, a qual formula recomendações sobre as componentes de remuneração e os montantes a pagar.
- 14.5. Pode ser ponderada a atribuição de uma componente fixa mais elevada para as funções de controlo, que permita que seja definido 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.
- 14.6. Os critérios utilizados para avaliar o desempenho e os riscos, e determinar a remuneração variável dos Colaboradores que exercem funções de controlo deve ser baseada, principalmente, nos objetivos da respetiva função de controlo, podendo igualmente basear-se, em certa medida, no desempenho global da CGD.

## **15. INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES E COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATOS DE TRABALHO ANTERIORES**

- 15.1. Não são pagas nem são devidas quaisquer indemnizações ou pagamentos relativamente à cessação de funções, excetuadas as situações legalmente previstas. 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.
- 15.2. A remuneração variável garantida visando a compensação de qualquer novo Colaborador pela cessação do exercício de funções anteriores tem caráter excecional 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.
- 15.3. Os pagamentos relacionados com a rescisão antecipada de um contrato devem refletir o desempenho verificado ao longo do tempo e não recompensar o insucesso



ou as faltas cometidas.

## **16. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO**

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

## **17. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO**

- 17.1. 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.
- 17.2. Estão abrangidos no número anterior, devendo ser conservadas 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.
- 17.3. As alterações à Política de Remuneração são igualmente documentadas, devendo ficar registado a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas, observando-se, quanto à sua conservação, o prazo determinado no ponto 17.1.

## **18. DEVER DE DIVULGAÇÃO**

- 18.1. A presente Política de Remuneração é divulgada no sítio da internet da CGD (disponível em [www.cgd.pt](http://www.cgd.pt)), estando acessível para consulta por qualquer interessado.