



PESSOAL RETRIBUIÇÕES

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES E DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DA CGD PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.

NORMA ESPECÍFICA COM ORIGEM NA NORMA CORPORATIVA O.S. 15/2019 DE 07/06/2019 DA CGD

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
1. DEFINIÇÕES	2
2. ÂMBITO	3
3. VIGÊNCIA	4
4. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	4
5. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO	5
6. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	6
7. REMUNERAÇÃO FIXA E COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS	6
8. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	7
9. CONTRIBUIÇÕES PARA O PLANO DE PENSÕES DA CGD PENSÕES	8
10. CONDIÇÕES DE ACESSO À REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	8
11. MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	10
12. INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES E COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATOS DE TRABALHO ANTERIORES	12
13. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO	13
14. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO	13
15. DEVER DE DIVULGAÇÃO	13

INTRODUÇÃO

A CGD PENSÕES – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A. (CGD PENSÕES) é uma sociedade do Grupo Caixa Geral de Depósitos (CGD), especializada na gestão de fundos de pensões. Esta particularidade traduz-se na existência de processos decisórios, normas e regulamentos que vão ou estão além da estrutura organizativa da CGD PENSÕES e são influenciados ou concentrados na própria CGD.

A intervenção corporativa da CGD na definição e concretização da Política de Remunerações da CGD PENSÕES fundamenta-se na participação social e é exercida pela função de Recursos Humanos, pela função de Compliance, pela Comissão Nomeações, Avaliação e Remunerações (CNAR) e por outras áreas de controlo da CGD.

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.

A CGD PENSÕES procura atrair e reter Colaboradores com essas características, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho, para que se sintam focados e empenhados em prosseguir os objetivos da CGD PENSÕES, assegurando a sustentabilidade e continuidade do sucesso do Grupo CGD.

A presente Política de Remuneração é aplicável a todos os Colaboradores da CGD PENSÕES e procura contribuir para que os objetivos e valores de longo prazo sejam alcançados pela CGD PENSÕES, 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 da CGD PENSÕES, 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), do Regime Geral dos Organismos de Investimento Coletivo (RGOIC), do Estatuto do Gestor Público (EGP)¹, e dos instrumentos jurídicos emanados pelos organismos e entidades competentes nacionais e internacionais, nomeadamente, Banco de Portugal (BdP), Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), 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 financeiras, definem a presente Política de Remunerações.

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 PENSÕES 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*).

1. DEFINIÇÕES

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

- 1.1. Política de Remuneração: conjunto de princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios aplicáveis à remuneração paga aos Colaboradores da CGD PENSÕES.
- 1.2. Remuneração: todas as formas de remuneração fixa ou variável, incluindo os pagamentos e as prestações em dinheiro ou em espécie, atribuídas diretamente aos Colaboradores da CGD PENSÕES, ou por conta da CGD PENSÕES, como contrapartida dos serviços profissionais prestados.
- 1.3. 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 caráter social e contribuições para um regime ou plano de pensões.
- 1.4. 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.
- 1.5. Remuneração variável: toda e qualquer outra forma de remuneração dos Colaboradores que não seja considerada remuneração fixa, que não seja antecipadamente garantida e que seja fundamentada no desempenho sustentado da CGD PENSÕES, dentro do quadro de apetência pelo risco estabelecido. A remuneração variável pode assentar, designadamente, nas seguintes componentes: i) Prémios comerciais; ii) Prémios anuais de mérito e desempenho.
- 1.6. Colaboradores: os membros dos órgãos de administração e fiscalização da CGD PENSÕES, bem como os trabalhadores, os estagiários e os mandatários da CGD PENSÕES, a título permanente ou ocasional, independentemente da natureza do vínculo.
- 1.7. Titulares de Funções Relevantes:
São considerados como tal os seguintes Colaboradores:
 - i. Os titulares de cargos de direção de topo, ou seja, os responsáveis de primeira linha, e demais Colaboradores com funções de Direção abrangidos pelo Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014;
 - ii. Os responsáveis pela assunção de riscos, de acordo com o estabelecido no art.º 3.º, 11), als. a) a c)

¹ Regulado pelo DL n.º 71/2007, de 27 de Março, e respetivas atualizações



do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014;

- iii. Os responsáveis pelas funções de controlo, ou seja, de gestão de risco, de compliance e de auditoria interna;
- iv. Outros Colaboradores que, no âmbito das suas funções tenham autoridade para tomar, aprovar ou vetar decisões sobre a carteira de negociação da CGD PENSÕES que, em valor agregado, atinjam os limiares estabelecidos no referido Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014;
- v. Os Colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para os membros dos Órgãos de Administração e para as categorias de Titulares de Funções Relevantes acima identificadas, desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da CGD PENSÕES, nos termos do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014.

1.8. Grupo CGD: a CGD e as Entidades CGD.

2. ÂMBITO

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

2.2. A presente Política de Remuneração visa adotar as melhores práticas remuneratórias, nomeadamente:

- i. Abranger todos os Colaboradores da CGD PENSÕES, incluindo os que desempenham funções em órgãos sociais;
- ii. Acessibilidade, fácil compreensão, clareza e transparência;
- iii. Adequação e proporcionalidade face à organização interna e complexidade da atividade da CGD PENSÕES;
- iv. Competitividade e alinhamento com as melhores práticas do setor financeiro nacional e internacional;
- v. 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 PENSÕES (*Risk Appetite Statement*).

3. VIGÊNCIA

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 6.

4. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- 4.1. A Política de Remuneração é adequada e proporcional à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da CGD PENSÕES, à natureza e magnitude dos riscos e ao grau de centralização e de delegação de poderes estabelecidos nas mesmas.
- 4.2. 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 PENSÕES 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 PENSÕES, 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.



- 4.3. O desempenho da CGD PENSÕES 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.
- 4.4. 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 da CGD PENSÕES e do Grupo CGD, e a desincentivar a assunção excessiva e imprudente de riscos.
- 4.5. A Política de Remuneração cumpre com os limites aceitáveis de risco definidos para a CGD PENSÕES, (*Risk Appetite Statement*), tendo em conta todos os riscos, designadamente os riscos de reputação e os riscos resultantes da venda abusiva de produtos (*mis-selling*).
- 4.6. A remuneração dos responsáveis pelas funções de gestão de risco e de controlo é diretamente supervisionada pelo Conselho Fiscal da Caixagest, a qual formula recomendações sobre as componentes de remuneração e os montantes de remuneração a pagar aos referidos quadros superiores
- 4.7. 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 interesses da CGD PENSÕES, em detrimento dos legítimos interesses dos clientes.
- 4.8. As medidas organizativas e administrativas da CGD PENSÕES para garantir a identificação, a prevenção e a gestão dos possíveis conflitos de interesses estão estabelecidas na sua Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses.
- 4.9 Os Colaboradores da CGD PENSÕES 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.
- 4.10. Os Colaboradores da CGD PENSÕES efetuam uma declaração de 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.
- 4.11. Cabe à função de recursos humanos recolher as declarações referidas no ponto anterior e à função de auditoria interna realizar inspeções aleatórias da conformidade com esta declaração no que respeita às contas de custódia internas.

5. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

- 5.1. A aprovação da Política de Remuneração aplicável aos Colaboradores da CGD PENSÕES, é da competência do Conselho de Administração da CGD PENSÕES. A aprovação da Política de Remuneração dos membros dos órgãos de Administração e Fiscalização é da competência da Assembleia Geral da CGD PENSÕES. Caso a Política de Remuneração seja aplicável aos Colaboradores e aos membros dos órgãos de Administração e Fiscalização, a sua aprovação será da competência da Assembleia Geral da CGD PENSÕES.
- 5.2. A Comissão Executiva da CGD PENSÕES é responsável por assegurar que as políticas e práticas de remuneração da CGD PENSÕES 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.
- 5.3. A Comissão de Riscos da CGD 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



- 5.4. É da competência da função de recursos humanos, juntamente com as funções de controlo e a área responsável pelo controlo orçamental, a preparação das propostas de determinação dos montantes concretos de remuneração fixa e variável a atribuir aos colaboradores, e de melhoria para o desenvolvimento da presente política.
- 5.5. No âmbito da sua natureza corporativa, a função de recursos humanos da CGD é responsável por supervisionar a aplicação da Política de Remuneração em todas as entidades do Grupo CGD (entre as quais se inclui a CGD PENSÕES), e a todos os seus Colaboradores, incluindo os Titulares de Funções Relevantes, e garantir que as entidades adotam políticas de remuneração coerentes, assegurando a efetiva transposição dos princípios previstos na presente Política.
- 5.6. A função de *compliance* avalia a conformidade da Política de Remuneração com a legislação, regulamentos, políticas internas e a cultura de risco da CGD PENSÕES, 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 pelo Conselho Fiscal da CGD PENSÕES durante os procedimentos de análise e supervisão da Política de Remuneração.
- 5.7. A função de gestão de risco avalia a conformidade da Política de Remuneração com a cultura de risco da CGD PENSÕES, e comunica os resultados ao Órgão de Administração, tanto nas suas funções executivas como de fiscalização. As conclusões da função de gestão de risco são tidas em conta pelo Conselho Fiscal da CGD PENSÕES durante os procedimentos de análise e supervisão da política de remuneração.
- 5.8. As funções de gestão de riscos 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 membros do pessoal e aos riscos da atividade exercida.
- 5.9. A função de auditoria interna 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, bem como da forma como estes efeitos são geridos. As conclusões da função de auditoria são tidas em conta Conselho Fiscal da CGD PENSÕES durante os procedimentos de análise e supervisão da Política de Remuneração.
- 5.10. A Política de Remuneração, incluindo os valores das remunerações e, se aplicável, a determinação das componentes variáveis que as integrem, enquadrada pelas orientações definidas pela CGD, é proposta anualmente pelos órgãos competentes² e submetida a aprovação pela Comissão Executiva da CGD para definição do sentido de voto em assembleia geral, após consultada a CNAR da CGD.

6. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- 6.1. O Órgão de Administração da CGD PENSÕES revê anualmente a Política de Remuneração, incluindo os valores das remunerações e, se aplicável, a determinação das componentes fixas e variáveis que as integrem respeitante aos Colaboradores da CGD PENSÕES, a qual deverá estar enquadrada pela Política Corporativa do Grupo CGD. Os princípios gerais da Política de Remuneração são revistos anualmente e aprovados pelo Conselho Fiscal, conforme definido no n.º 1, al. b) do Anexo I do Regime Geral dos Organismos de Investimento Coletivo (RGOIC).
- 6.2. A verificação do cumprimento da Política de Remuneração da CGD PENSÕES, dos procedimentos e das regras internas deve ser realizada pela função de auditoria interna da CGD e pelo Conselho Fiscal da CGD PENSÕES. No âmbito da análise centralizada e independente, a auditoria interna da CGD e o Conselho Fiscal da CGD PENSÕES devem avaliar se os processos, políticas e práticas globais

² A proposta será feita pelo Conselho de Administração da CGD PENSÕES à CGD. Na elaboração da proposta, a Comissão Executiva da CGD consulta a DSC da CGD PENSÕES, bem como a DPE e o GFC da CGD.



de remuneração:

- i) Funcionam como pretendido;
- ii) Cumprem com os limites de apetite ao risco definidos para a CGD PENSÕES, (*Risk Appetite Statement*);
- iii) Cumprem os regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais; e
- iv) São implementados de forma coerente em todo o grupo, cumprem o disposto no artigo 78º e o Anexo I do RGOIC e as Orientações da European Securities and Markets Authority denominadas *Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD* e não limitam a capacidade da instituição para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios.

- 6.3. As funções de controlo da CGD e da CGD PENSÕES 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.
- 6.4. Os resultados da revisão interna 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 e aos comités e funções pertinentes da CGD PENSÕES e do Grupo CGD.
- 6.5. A CNAR da CGD 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. REMUNERAÇÃO FIXA E COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

- 7.1. Aos Colaboradores da CGD PENSÕES, é paga uma remuneração fixa estabelecida nos termos das tabelas e acordos laborais em vigor.
- 7.2. 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.
- 7.3. A componente fixa da remuneração reflete principalmente a experiência profissional relevante e a responsabilidade organizacional que corresponde às funções atribuídas, ponderadas as práticas remuneratórias vigentes no setor de atividade e respetivo mercado.
- 7.4. Os Administradores Executivos gozam dos benefícios sociais nos termos que vierem a ser concretizados pela Assembleia Geral. A regulamentação da remuneração dos Administradores Executivos encontra-se estabelecida no 11. da presente Política.
- 7.5. A remuneração dos Administradores Não Executivos e dos membros do Conselho Fiscal é composta exclusivamente por uma componente fixa, não integrando qualquer componente variável nem estando a sua atribuição dependente dos resultados da CGD PENSÕES.
- 7.6. A remuneração dos Administradores Não Executivos e dos membros do Conselho Fiscal e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral da CGD PENSÕES.
- 7.7. A remuneração fixa dos órgãos de administração com funções não executivas, tem o limite de $\frac{1}{4}$ da remuneração de igual natureza estabelecida para os administradores executivos. No caso de estes membros terem participação efetiva em comissões criadas especificamente para o acompanhamento da atividade da empresa, a remuneração a que têm direito tem como limite $\frac{1}{3}$ da remuneração fixa estabelecida para os membros executivos do órgão de administração.
- 7.8. A remuneração dos administradores não executivos não integra qualquer abono mensal para despesas de representação.

8. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL



- 8.1. Além da remuneração fixa, os Colaboradores da CGD PENSÕES, podem receber uma remuneração variável não garantida, se tal decisão vier a ser tomada pelo Conselho de Administração da CGD PENSÕES.
- 8.2. 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.
- 8.3. A componente variável da remuneração, não deve limitar a capacidade da CGD PENSÕES, para reforçar as suas bases de fundos próprios, devendo promover a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para a CGD PENSÕES, (*risk appetite statement*).
- 8.4. Sem prejuízo do quadro temporal de avaliação de desempenho dos Colaboradores que em cada momento estiver em vigor, a avaliação de desempenho, considerada para efeitos da atribuição da remuneração variável, baseia-se num quadro plurianual adequado ao período de detenção recomendado aos investidores dos organismos de investimento coletivo geridos pela CGD PENSÕES, devendo a atribuição da remuneração variável basear-se no desempenho de longo prazo, e respetivos riscos de cada organismo de investimento gerido, e ser repartido ao longo do referido período.
- 8.5. 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. Não estão abrangidos por esta limitação os Administradores Executivos, aos quais é aplicável o disposto na Secção 11. da presente Ordem de Serviço.
- 8.6. 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 PENSÕES, ou para os seus Colaboradores, em prejuízo dos legítimos interesses dos Clientes;
 - c) Sem prejuízo da legislação laboral ou civil, caso o desempenho da CGD PENSÕES ou o desempenho dos organismos de investimento coletivo por si geridos regrida ou seja negativo, a componente variável será alterada, tendo em consideração tanto a remuneração atual como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído, inclusive por meios de regimes de agravamento (“malus”) ou de recuperação (“clawback”).
- 8.7. Não têm direito a remuneração variável os Colaboradores que se encontrem numa das seguintes situações:
 - a) À data da autorização do seu pagamento tenha cessado o vínculo contratual com a empresa,
 - b) Tenham registado, durante o ano anterior ou em curso, relativamente ao período em avaliação, qualquer falta injustificada;
 - c) Tenham sido disciplinarmente punidos com qualquer sanção durante o ano anterior ou em curso. 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;



d) Se enquadrem noutras situações definidas anualmente pelo Conselho de Administração, designadamente quanto a níveis de absentismo.

8.8. A regulamentação da remuneração dos Administradores Executivos encontra-se estabelecida no 11. da presente Política.

8.9. As condições de acesso à remuneração variável encontram-se estabelecidas no 10. da presente política relativamente às categorias de Colaboradores que têm acesso à remuneração variável, quando existente.

9. CONTRIBUIÇÕES PARA O PLANO DE PENSÕES DA CGD PENSÕES

9.1 A contribuição para o plano de pensões da CGD PENSÕES, que integra a remuneração fixa dos Colaboradores, é compatível com a estratégia empresarial, os objetivos, os valores e os interesses de longo prazo da CGD PENSÕES e dos organismos de investimento coletivo por si geridos.

9.2 O Plano de Pensões da CGD PENSÕES consubstancia-se num Plano de Contribuição Definida, Contributivo, independente da Segurança Social, tendo como objetivo garantir o pagamento, nomeadamente, de pensões de reforma por velhice, invalidez e sobrevivência.

9.3 As características do Plano de Pensões da CGD PENSÕES estão definidas em documento próprio.

10. CONDIÇÕES DE ACESSO À REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

10.1. O Conselho de Administração da CGD PENSÕES pode deliberar relativamente às categorias de Colaboradores que têm acesso à remuneração variável, quando existente, sendo a mesma atribuída nos termos do presente normativo, bem como do art.º 78º e do anexo I do RGOIC.

10.2. A atribuição de remuneração variável aos Colaboradores que sejam Titulares de Funções Relevantes da CGD PENSÕES, ou Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da CGD PENSÕES, deve observar as regras estabelecidas nos documentos normativos que regulam a atividade e incluir as especificidades relativas a pagamentos em instrumentos financeiros, a períodos de diferimento e de retenção dos respetivos pagamentos e à possibilidade redução e reversão das mesmas, definidas na lei e regulamentos, tendo em conta princípios de proporcionalidade e de materialidade dos respetivos valores.

10.3 A componente variável da remuneração é composta por:

- a) Uma parte em numerário, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor total da componente variável; e
- b) 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.

10.4 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.

10.5 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% em espécie) fica sujeita a um período de diferimento de 3 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 deverá ser de 5 anos. O período de diferimento é distinto para assegurar que o prazo dos titulares de cargos de direção de topo é superior à duração de cada mandato, garantindo assim a compatibilização dos incentivos com os interesses de longo prazo da CGD PENSÕES.



10.6 O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento será atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.

10.7 A aquisição do direito sobre a primeira porção diferida só deve ocorrer 12 meses após o início do diferimento.

10.8 As remunerações referidas no ponto anterior estão sujeitas aos mecanismos de redução e de reversão, sempre que o órgão de administração conclua, consultado o Conselho Fiscal da CGD PENSÕES que o Colaborador em causa foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a CGD³, ou para a CGD PENSÕES, ou, relativamente àqueles que se encontram no exercício de cargos sujeitos a processo de avaliação da respetiva adequação, sempre que deixem de cumprir os critérios de adequação e idoneidade a que se encontram sujeitos.

10.9 Entende-se por mecanismo de redução o regime através do qual a instituição poderá reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável que haja sido objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido.

10.10 Entende-se por mecanismo de reversão (clawback) o mecanismo que permite à CGD PENSÕES recuperar montantes já pagos ou cujo pagamento constitua já um direito adquirido, sendo o colaborador obrigado a devolver tais montantes.

10.11 A atribuição de remuneração variável é feita de acordo com as orientações corporativas da CGD, está dependente da obtenção de resultados positivos na CGD PENSÕES e terá em conta, para além da avaliação de desempenho do Colaborador, todos os riscos e desempenho da instituição e da unidade de estrutura onde o Colaborador se insere. Quanto ao desempenho do Colaborador, a atribuição de remuneração variável depende sempre da avaliação positiva do desempenho individual, com base em critérios de natureza financeira e não financeira, e de acordo com o mérito, as funções e os níveis de responsabilidade dos Colaboradores referidos no ponto 10.2., bem como dos resultados da CGD PENSÕES. A verificação do cumprimento dos critérios de atribuição ponderará o grau de absentismo do Colaborador e terá sempre em conta o estabelecido no Art. 78º e no Anexo I do RGOIC, assegurando, nomeadamente, que a remuneração variável pondera os vários tipos de riscos atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e de liquidez necessários para o exercício pela CGD PENSÕES da respetiva atividade.

10.12 A componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração, não constitui um direito adquirido do Colaborador, sendo apenas paga se for sustentável à luz da situação financeira da CGD PENSÕES e do grupo CGD, mediante parecer prévio do Conselho Fiscal da CGD PENSÕES e deverá ser fundamentada à luz do desempenho da Direção na qual o Colaborador se insere, do organismo de investimento coletivo e do colaborador em questão, conforme alínea p) do n.º 1 do Anexo I do RGOIC.

10.13 A regulamentação da remuneração dos Administradores Executivos encontra-se estabelecida no 11. da presente Política.

11. MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

11.1. REGIME JURÍDICO

A CGD PENSÕES integra o Setor Público Empresarial (SPE), cujo regime jurídico, constante do DL nº 133/2013, de 3 de outubro, considera gestores públicos os membros designados para os órgãos de administração ou gestão, os quais ficam sujeitos ao Estatuto do Gestor Público (EGP).

11.1.1 Nos termos impostos pelo EGP, os Administradores Executivos auferem uma remuneração mensal que não pode ultrapassar o vencimento mensal do Primeiro-Ministro, e um abono para despesas de

³ São consideradas perdas significativas para a CGD as que resultaram da aplicação dos critérios definidos na Ordem de Serviço relativa às Regras de Identificação e de Atribuição de Remuneração Variável aos Titulares de Funções Relevantes da CGD PENSÕES.



representação no valor de 40% do respetivo vencimento, pago 14 vezes ao ano, ou, em alternativa, optam pelo vencimento do lugar de origem, com o limite da remuneração média dos últimos três anos do lugar de origem, corrigida do Índice de Preços no Consumidor (IPC), mediante autorização expressa do membro do Governo responsável pela área das Finanças.

11.2. ESTRUTURA, RÁCIO E LIMITE DA REMUNERAÇÃO

11.2.1. A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa e por uma componente variável, esta última de atribuição não garantida.

11.2.2 A componente fixa da remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral.

11.2.3. O valor da componente variável da remuneração não pode exceder metade do valor da componente fixa da remuneração para cada membro executivo dos órgãos de administração, para assegurar que a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total dos membros executivos dos Conselhos de Administração, de modo a permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativamente à componente variável, incluindo a possibilidade do seu não pagamento.

11.2.4. O valor total da remuneração variável do conjunto dos Administradores Executivos não pode ser superior à percentagem máxima dos lucros líquidos consolidados do exercício que, para cada ano, for definida pela Assembleia Geral, devendo a fixação desse valor ter em conta: o desempenho e resultados globais da CGD PENSÕES e da CGD; a política seguida nesta matéria em instituições comparáveis, a evolução do valor global definido para a remuneração variável do conjunto dos colaboradores da CGD PENSÕES; e as orientações gerais definidas pela CGD.

11.2.5. COMPOSIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

A componente variável é composta nos termos da Secção 10 da presente Ordem de Serviço.

11.3 VALOR DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

11.3.1. Definido, nos termos do 11.3, o valor global da componente variável da remuneração a atribuir ao conjunto dos membros executivos do Conselho de Administração, a determinação do montante concreto da componente variável a atribuir a cada Administrador Executivo é feita pela Assembleia Geral, tendo em conta a avaliação do desempenho individual de cada Administrador por referência ao exercício e ao período de tempo decorrido desde o início do respetivo mandato.

11.3.2. A avaliação prevista no número anterior será efetuada:

- (a) 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 dependentes seja repartido ao longo de um período que tenha em conta o ciclo económico subjacente da CGD PENSÕES e os seus riscos de negócio, devendo, para o efeito, considerar não só o exercício a que a componente variável da remuneração concerne, mas também os exercícios anteriores abrangidos pelo mandato em curso;
- b) A decisão de atribuição de remuneração variável tem em consideração os critérios quantitativos do Grupo CGD, informados pela evolução da execução do Plano Estratégico da CGD em vigor, no quadro de apetência pelo risco aprovado para o Grupo, designadamente:
 - a. Solvabilidade, compreendendo: rácios de capital e leverage, suficiência de capital interno, e MREL;
 - b. Rentabilidade, compreendendo: rentabilidade dos capitais próprios (Return on Equity (ROE) e Risk Adjusted Return on Equity (RAROC)), rentabilidade do ativo e evolução da margem financeira;
 - c. Eficiência: rácio de custos sobre proveitos;
 - d. Posição no mercado: quotas de mercado da CGD PENSÕES;
 - e. Assunção de risco de crédito: rácios de Non-Performing e respetiva cobertura por imparidade e custo do risco; níveis de concentração de risco de crédito e evolução da carteira de imóveis obtidos por recuperação de crédito;
 - f. Liquidez: rácio de transformação de recursos de balanço em crédito e nível de funding por



recurso ao Banco Central Europeu.

No âmbito da atividade da Sociedade serão também considerados os seguintes critérios:

- i. Rentabilidade dos Capitais Próprios (Return on Equity – ROE);
- ii. Ratio de eficiência de custos sobre proveitos (Cost to Income – CTI);
- iii. Comissões geradas;
- iv. Resolução de deficiências de controlo interno;
- v. Nível de reclamação de Clientes e
- vi. Satisfação do Cliente interno.

Anualmente serão definidos pela Assembleia Geral os KPI.

Os ponderadores serão concretizados em documento autónomo.

11.3.3. O valor da componente variável que vier a ser fixado para cada Administrador Executivo será deduzido do montante correspondente à soma total das remunerações auferidas pelo mesmo, durante o exercício a que se reportar aquela componente, como contrapartida pelo exercício de funções noutras entidades para as quais tenha sido indicado pela CGD.

11.3.4. Nos anos em que não for devida a componente variável, o saldo do valor que seria dedutível nos termos do número anterior será considerado no[s] ano[s] subsequente[s] em que tal componente for devida, até à sua integral dedução.

11.4 ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

11.4.1. A componente variável a atribuir aos membros do Conselho de Administração será determinada durante o primeiro semestre do exercício subsequente àquele a que tal remuneração se reporta (“Data de Determinação”), de acordo com os termos e condições previstos no presente Ponto e, bem assim, em conformidade com as demais regras estabelecidas pela Assembleia Geral.

11.4.2. A componente variável fica sujeita a um Período de Diferimento e ao preenchimento da Condição de Acesso, nos termos do Ponto seguinte.

11.5. ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO EM ESPÉCIE

11.5.1. A atribuição da componente variável definida no 11.4. fica sujeita a um período de diferimento e um período de retenção, conforme estabelecido na Ordem de Serviço relativa às Regras de Identificação e Atribuição de Remuneração Variável aos Titulares de Funções Relevantes da CGD PENSÕES, de modo a assegurar a compatibilização dos incentivos aos Administradores Executivos do Conselho de Administração com os interesses de longo prazo da CGD PENSÕES.

11.5.2. A atribuição da componente variável depende também do preenchimento da seguinte condição (“Condição de Acesso”): a situação líquida da CGD PENSÕES, tal como apurada de acordo com as contas relativas ao exercício imediatamente anterior àquele em que ocorra o termo do Período de Diferimento, deverá ser superior à situação líquida da CGD PENSÕES apurada com base nas respetivas contas relativas ao exercício cujo desempenho é remunerado pela componente variável da remuneração (ou seja, o exercício anterior à Data de Determinação).

11.5.3. O direito à atribuição da componente variável definida no Ponto 11.5., apenas se constitui no termo do Período de Diferimento e desde que esteja preenchida a Condição de Acesso.

11.5.4. Para efeitos da verificação da Condição de Acesso, deverão ser efetuados os ajustamentos necessários (designadamente para correção de alterações de política contabilística ou dos efeitos decorrentes de eventuais aumentos de capital), de modo a que as situações líquidas referidas sejam comparáveis, tendo em vista assegurar que só haverá lugar à atribuição da componente variável se se verificar uma evolução positiva da situação líquida consolidada da CGD PENSÕES.

11.6. VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

Sem prejuízo das atribuições já efetuadas, os critérios definidos para a fixação da componente variável da remuneração, bem como a Condição de Acesso, poderão ser revistos pela Assembleia Geral, designadamente, tendo em vista assegurar que a remuneração variável pondera os vários tipos de riscos atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e de liquidez necessários para o exercício pela CGD PENSÕES da respetiva atividade.

11.7. DERROGAÇÃO DAS REGRAS DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO



Os membros executivos do Conselho de Administração estão obrigados ao cumprimento do disposto nos 4.10 e 4.11. da presente Ordem de Serviço.

12. INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES E COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATOS DE TRABALHO ANTERIORES

12.1 Não são pagas nem são devidas quaisquer indemnizações ou pagamentos relativamente à cessação de funções, excetuadas as situações legalmente previstas.

12.2 A remuneração visando a compensação de qualquer novo Colaborador que seja Titular de Funções Relevantes da CGD PENSÕES ou Membro dos Órgãos de Administração e Fiscalização da CGD PENSÕES pela cessação do exercício de funções anteriores tem carácter 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.

12.3 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.

13. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO

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

14. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

14.1 Os documentos que corporizam a Política de Remuneração são conservados pelo prazo de cinco anos, a contar da sua divulgação pública, em suporte duradouro que permita a sua reprodução fiel e integral.

14.2. 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.

14.3 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 12.1.

15. DEVER DE DIVULGAÇÃO

A presente Política de Remuneração é divulgada no sítio da internet da CGD PENSÕES (disponível em www.cgdpensoes.pt), estando acessível para consulta por qualquer interessado.