



1833

BANCO
CARREGOSA

Política de
Remuneração dos
Colaboradores

9-setembro-2021

V. 5.0

< Esta página foi deixada propositadamente em branco

Índice

I. Índice de Versões	v
II. Propriedades	vi
III. Fontes Legislativas e Documentos de Referência	vii
IV. Definições, Abreviaturas e Acrónimos	vii
A. Objeto	viii
B. Princípios Gerais	1
C. Âmbito Subjetivo	2
D. Governo	2
E. Estrutura Remuneratória.....	2
F. Pensões.....	5
G. Outros Benefícios	6
H. Remuneração dos Colaboradores das FCI	6
I. Remuneração dos Colaboradores Críticos	7
J. Disposições Transitórias.....	8
Anexo A. Política de Identificação dos Colaboradores Críticos	8

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

Política de Remuneração dos Colaboradores

Conselho de Administração

I. Índice de Versões

Data	Versão	Descrição
Ago.2016	1.0	Criação do documento.
Jan.2017	2.0	Reformulação total para assegurar conformidade com as “Orientações relativas a políticas de remuneração sãs, nos termos dos artigos 74.º, n.º 3, e 75.º, n.º 2, da Diretiva 2013/36/UE, e à divulgação de informações, nos termos do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013” (EBA/GL/2015/22), com as “Orientações relativas às políticas e práticas de remuneração relacionadas com a venda e o fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho” (EBA/GL/2016/06) e com as recomendações constantes do “Relatório sobre Riscos de Conduta associados a mis-selling de produtos de aforro e investimento” emitido pelo Conselho Nacional de Supervisores Financeiros
Jul.2019	3.0	Retirada dos MOAF e do ROC do âmbito subjetivo, considerando que existem normativos específicos. Inclusão da Política de Identificação dos Colaboradores Críticos e disposições inerentes. Ajustes formais.
Ago.2020	4.0	Referência à revisão aprofundada da retribuição variável que passará pela adoção de um novo modelo que se prevê que vigore a partir de 2021. Referência à implementação de novo modelo de gestão de desempenho que se prevê que vigore a partir de 2021. Revisão da Política de Identificação dos Colaboradores Críticos em linha com as disposições legais, considerando-se que a Direção de Topo inclui todos os colaboradores que reportam diretamente ao Órgão de Administração. Inclusão da listagem nominal de colaboradores críticos. Eliminação do Anexo II que dizia respeito à Política de Remuneração Variável uma vez que esta se encontra em revisão aprofundada. Inclusão de um novo Anexo – Anexo II, referente ao Plano de Remuneração dos Assessores de Investimento.
Set.2021	5.0	Ajustamento ao RGICSF, às orientações EBA/GL/2015/22 e ao Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020; adoção das recomendações emanadas pelo Banco de Portugal.

II. Propriedades

Proprietário

Conselho de Administração

Proponente

Não aplicável.

Contribuidores

Departamento de Pessoas e Cultura; Departamento de *Compliance*

Aprovação

Conselho de Administração em 9 de setembro de 2021

Código Banco Carregosa

Estratégia e Organização | 1.16

Entrada em vigor

10 de setembro de 2021

Âmbito de Distribuição

Público

III. Fontes Legislativas e Documentos de Referência

2.04 – Política de Conflitos de Interesses.

Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de julho (Sistemas de governo e controlo interno e cultura organizacional).

Final report on Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU.

Orientações EBA/GL/2015/22 da Autoridade Bancária Europeia: Orientações relativas a políticas de remuneração sãs.

Orientações EBA/GL/2016/06 da Autoridade Bancária Europeia: Orientações relativas às políticas e práticas de remuneração relacionadas com a venda e o fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho.

Orientações ESMA/2013/606 da Autoridade Europeia dos Valores Mobiliários e dos Mercados: Orientações sobre políticas e práticas de remuneração (DMIF).

Regime geral das instituições de crédito e sociedades financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92.

Regulamento Delegado (UE) n.º 923/2021 da Comissão.

Regulamento (UE) n.º 575/2013 (nomeadamente o seu Artigo 450.º).

Relatório sobre Riscos de Conduta associados a mis-selling de produtos de aforro e investimento, emitido pelo Conselho Nacional de Supervisores Financeiros.

IV. Definições, Abreviaturas e Acrónimos

ASF: Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões.

Assessores de Investimento: assessores externos, não vinculados ao Banco por contrato de trabalho ou equiparado e que profissionalmente prestam apoio às áreas de Banca Privada e de Poupança e Investimento.

Banco ou Banco Carregosa: o Banco L. J. Carregosa S.A..

CA: Conselho de Administração.

CE: Comissão Executiva.

CF: Conselho Fiscal.

Colaboradores: quaisquer pessoas com vínculos de subordinação ao Banco, independentemente da função hierárquica ou da natureza e duração do vínculo, não incluindo, para os efeitos desta Política, os membros do CA, do CF, da CRAV e o ROC. São igualmente excluídos da definição do conceito de Colaborador(es) os Assessores de Investimento.

CdR: Comité de Remunerações.

CRAV: Comissão de Remunerações e Avaliação.

DPC: Departamento de Pessoas e Cultura.

FCI: Funções de Controlo Interno.

Política: a presente Política de Remuneração dos Colaboradores.

RGICSF: Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras.

ROC: Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas.

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

A. Objeto

1. Estando o Banco inserido num setor sujeito a constantes mudanças e a grandes desafios tecnológicos e sociais, torna-se imperioso assegurar uma política de remuneração dos Colaboradores que permita a adoção e o cumprimento de práticas remuneratórias coerentes com uma gestão de riscos prudente, sã e eficaz, que não constitua incentivo à assunção de riscos excessivos ou promova situações geradoras de conflitos de interesse com os Clientes.
2. De igual modo, esta Política pretende:
 - i. promover um alinhamento entre os objetivos dos acionistas e demais *stakeholders* e os dos Colaboradores, tendo por base a estratégia e o perfil de risco do Banco a cada momento, reconhecendo a importância do contributo de todas as Pessoas/Colaboradores para a *performance* do Banco;
 - ii. diferenciar desempenhos excepcionais.

B. Princípios Gerais

3. Através da presente Política, o Banco Carregosa visa:
 - i. Atrair, motivar e reter os Colaboradores de elevado talento, que contribuam para a criação de valor no médio e longo prazo;
 - ii. Fomentar práticas de remuneração que promovam e sejam coerentes com uma gestão sã e prudente dos riscos, conforme disposto no artigo 14.º/1 i) do RGICSF;
 - iii. Não incentivar a assunção de riscos em níveis superiores aos tolerados pelo Banco;
 - iv. Promover a concretização sustentada dos objetivos, valores e interesses do Banco, em conformidade com as suas linhas estratégicas;
 - v. Assegurar, sem perder de vista as melhores práticas de mercado, que a remuneração dos Colaboradores seja adequada e proporcional à dimensão e organização do Banco, bem como à natureza, âmbito e complexidade das atividades que a cada momento desenvolva;
 - vi. Suportar uma gestão pautada por valores de justiça e equidade, responsabilidade e transparência, valorizando o efetivo desempenho dos Colaboradores e promovendo a excelência;
 - vii. Constituir uma referência interna de boas práticas.
4. O Banco estrutura o seu sistema de remunerações de modo a garantir adequados equilíbrios internos (equilíbrio funcional) e externos (equilíbrio de mercado), implementando uma avaliação funcional e de *performance* baseada em critérios objetivos e alinhados com a sua gestão de riscos, de capital e de liquidez.
5. O Banco reconhece que a remuneração constitui uma ferramenta fundamental para captar e reter talento, consolidar uma cultura empresarial proativa, melhorar o clima organizacional, fomentar uma conduta competente, responsável e independente, promovendo a produtividade e a realização e satisfação profissional dos envolvidos.
6. O modelo de remunerações do Banco deve ainda suportar-se em políticas e práticas que tenham em conta os direitos e interesses dos Clientes, garantindo que as várias formas de remuneração não introduzem incentivos pelos quais os Colaboradores favoreçam os seus próprios interesses, ou os interesses do Banco, em prejuízo dos Clientes.

C. Âmbito Subjetivo

7. São abrangidos por esta Política todos os Colaboradores, nomeadamente:
- i. A Direção de topo do Banco;
 - ii. Os Responsáveis pelas FCI;
 - iii. Os Colaboradores Críticos;
 - iv. Os Colaboradores que têm contacto direto com Clientes no âmbito da comercialização de produtos e serviços e, bem assim, os Colaboradores que, direta ou indiretamente, estão envolvidos na gestão ou supervisão dessas pessoas.

D. Governo

8. Esta Política é aprovada, revista e atualizada pelo CA, sob proposta da CE, após parecer favorável do CdR¹.
9. O CdR, em articulação com as FCI e o DPC, deve assegurar, numa base anual, a avaliação desta Política, por forma a verificar a conformidade das práticas de remuneração adotadas, devendo conter uma análise dos resultados, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez do Banco, e das medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.
10. Em cumprimento do parágrafo anterior, o DR deve pronunciar-se sobre o alinhamento da política com a cultura de risco e sobre o impacto nos requisitos de capital e liquidez, devendo o DC pronunciar-se sobre a correta aplicação do quadro legal e regulamentar, bem como quanto ao contributo da política para a indução de comportamentos adequados dos Colaboradores.
11. O Anexo A | Política de Identificação dos Colaboradores Críticos é objeto de aprovação pelo CA, sob proposta da CE, podendo o CA aprovar a derrogação de qualquer um dos princípios enunciados relativamente a um determinado Colaborador ou grupo de Colaboradores, desde que o justifique.
12. A aplicação dos princípios enunciados na Política de Identificação dos Colaboradores Críticos é concretizada numa listagem cuja atualização está a cargo do DPC.
13. Sempre que proceda à atualização da listagem, o DPC envia-a ao DC, para que seja incluída nos documentos que esse Departamento mantém como evidência do cumprimento das obrigações do Banco em matéria de remuneração.
14. A CE apresenta ao CA a listagem de Colaboradores Críticos sempre que solicitada, e no mínimo, anualmente, em conjunto com o Relatório de Autoavaliação.

E. Estrutura Remuneratória

15. Os Colaboradores auferem uma remuneração fixa mensal, nos termos do respetivo contrato individual de trabalho, podendo auferir ainda uma remuneração variável – prémio anual – dependente do desempenho sustentável do Banco, da unidade de estrutura onde se incluem e/ou do próprio Colaborador e das respetivas funções e responsabilidades.
16. O Banco privilegia a atribuição de remuneração fixa, na aceção dos números 117 a 123 da Orientação EBA/GL/2015/22, visando constituir uma fonte de rendimento estável para o Colaborador. A remuneração fixa atribuída a cada Colaborador a cada momento considera a experiência profissional e a responsabilidade assumida no desempenho das funções atribuídas em concreto, devendo ser

¹ O CdR será constituído de acordo com o parágrafo 40.

- estabelecida em conformidade com os padrões médios do mercado para funções equivalentes e em estruturas empresariais do sector com dimensão semelhante.
17. A CE é responsável pela determinação da remuneração prevista no ponto anterior, sem prejuízo do disposto no parágrafo 32.
 18. A remuneração fixa é processada e paga aos Colaboradores em conformidade com as disposições legais aplicáveis em matéria laboral, em especial as que determinam o pagamento de remunerações mensais e dos subsídios que forem devidos.
 19. A remuneração variável depende de deliberação do CA, que estabeleça, no último trimestre de cada ano, para aplicação no ano seguinte, as metas e medidas e as regras de elegibilidade, avaliação e atribuição de remuneração variável a Colaboradores. A eventual atribuição desta remuneração deve respeitar os seguintes princípios essenciais:
 - i. Pagamento em numerário e/ou sob a forma de benefícios flexíveis;
 - ii. O valor total da componente variável da remuneração não pode em qualquer caso exceder o valor anual da componente fixa da remuneração do colaborador;
 - iii. Adequação aos princípios e normas legais e às orientações emanadas pelas autoridades competentes, designadamente os que decorrem do RGICSF, das Orientações EBA/GL/2015/22 e do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal;
 - iv. Consideração do desempenho individual, da unidade de estrutura e do Banco, atendendo a critérios de natureza financeira e não financeira, sempre que relevante, num quadro anual;
 - v. Divulgação dos objetivos, coletivos e individuais e, bem assim, dos critérios e ponderações para a determinação da remuneração variável, previamente ao início do período a que digam respeito;
 - vi. Previsão de mecanismos que evitem quaisquer incentivos à promoção de produtos com risco superior ao desejado por cada Cliente não profissional ou à venda de produtos considerados não adequados, *i.e.*, deve ser incentivada a definição objetiva do público-alvo e o respeito do mesmo no processo de comercialização;
 - vii. Inexistência de relação direta entre a remuneração e a venda de instrumentos financeiros específicos ou uma categoria específica de instrumentos financeiros;
 - viii. Fixação de referências utilizadas no cálculo da remuneração variável, comuns para todos os produtos vendidos;
 - ix. Atribuição dependente da apreciação pelo CA da obtenção de resultados sustentados e ajustados ao risco do Banco, não devendo a sua previsão na presente Política ser entendida como um compromisso, não constituindo a remuneração variável um direito por si só;
 - x. Inexistência de garantias mínimas do valor da remuneração variável, independente do desempenho do Banco, e inexistência de acordos de mitigação do risco inerente à remuneração variável exceto no primeiro ano de atividade e se existir uma base de capital adequada;
 - xi. Correspondência genérica dos objetivos avaliados com variáveis de rentabilidade e crescimento que assegurem o crescimento sustentável do Banco;
 - xii. Definição de objetivos que sejam suscetíveis de potenciar o cumprimento de princípios éticos e desincentivar a assunção excessiva de riscos ou de atuação desalinhada com os interesses dos Clientes;
 - xiii. Avaliação de objetivos apurada no primeiro semestre do ano seguinte a que diga respeito;
 - xiv. Avaliação efetuada:

- a. Num quadro anual, para que o processo de avaliação se baseie no desempenho ao longo do exercício em causa e que o pagamento da componente da remuneração variável tenha em consideração o ciclo económico subjacente do Banco e os seus riscos de negócio;
 - b. Atendendo a critérios de natureza financeira e não financeira, quantitativos e qualitativos, assegurando que estes últimos têm uma ponderação não inferior a 7,5% da avaliação nos termos da subalínea d.;
 - c. Atendendo à contribuição do Colaborador em concreto para a criação de valor no Banco;
 - d. Considerando as seguintes componentes e correspondentes critérios de ponderação:
 - Objetivos do Banco (quantitativos e qualitativos): 37,5%;
 - Objetivos de Área e/ou Individuais (quantitativos e/ou qualitativos): 62,5%;
 - e. A avaliação nos termos da subalínea anterior poderá ser minorada ou majorada de acordo com avaliação qualitativa individual;
- xv. Aprovação pelo CA, no ano subsequente ao da avaliação, ouvidos a CdR e o DR, do montante global de retribuição variável a atribuir tendo por base a *performance* alcançada e os requisitos previsíveis de capital e de liquidez do Banco;
- xvi. Quando a remuneração variável não exceda 50.000 euros ou 1/3 da remuneração total do Colaborador, não lhe será aplicado diferimento. Caso se exceda qualquer um desses limites, haverá lugar a um pagamento de 50% no ano em que a remuneração variável seja calculada e a diferença será diferida e paga em 4 prestações iguais nos 4 anos subsequentes;
- xvii. Em caso de diminuição dos Fundos Próprios, os montantes diferidos nos termos da alínea anterior serão ajustados proporcionalmente em função da evolução dos Fundos Próprios, considerando a comparação entre o término do ano anterior ao pagamento do montante diferido e o final do ano de referência da remuneração diferida;
- xviii. Possibilidade de redução ou reversão da parte variável da remuneração, mediante deliberação do Conselho de Administração, nomeadamente pela consideração das seguintes situações:
- a. Evolução do plano estratégico em vigor;
 - b. Caso não se verifiquem os pressupostos definidos para a atribuição da componente variável da retribuição;
 - c. Caso o Conselho de Administração, consultada a Comissão Executiva e relativamente aos colaboradores das Funções de Controlo Interno obtido também o parecer do Conselho Fiscal, conclua que o Colaborador:
 - Participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Banco;
 - Deixou de cumprir critérios de adequação e de idoneidade;
 - Tenha sido responsável pela comercialização de instrumentos financeiros em condições inadequadas e com impacto financeiro negativo relevante para Clientes;
 - d. Caso o colaborador seja ou tenha sido alvo de processo disciplinar;
 - e. Caso cesse o vínculo laboral com o Colaborador, por sua iniciativa ou em resultado de despedimento por justa causa;
 - f. Estes mecanismos podem ser aplicados até à data do pagamento da remuneração variável no caso da redução e até 2 anos após o pagamento da remuneração variável no caso da reversão;

20. Descomplexidade das políticas e práticas, devendo evitar-se a combinação de diferentes políticas ou práticas e sistemas multifacetados.
21. A título exemplificativo, estabelecem-se como critérios qualitativos, para os efeitos referidos nas subalíneas d. e e. da alínea xiv. do parágrafo anterior, o cumprimento dos requisitos regulamentares (nomeadamente as normas de conduta e, em particular, a análise da adequação dos instrumentos vendidos aos clientes por pessoas relevantes) e dos procedimentos internos, o tratamento equitativo dos clientes e o grau de satisfação destes.
22. O Banco reconhece a importância de fixar um rácio apropriado entre as componentes fixa e variável da remuneração global dos Colaboradores, de modo a que a aplicação da última não seja incentivadora de riscos incompatíveis com o seu posicionamento, devendo ser ajustada tendo em conta, sempre que possível e adequado, os riscos e o desempenho do Banco, da unidade organizacional em que se insere o Colaborador, o próprio Colaborador, os direitos e interesses dos clientes, as funções desempenhadas e a relevância interna.
23. Em adição às normas de remuneração dos seus Colaboradores internos, o Banco mantém um regime de pagamento de remunerações aos parceiros externos designados por Assessores de Investimento, que cumpre as regras estabelecidas na DMIF II relativas à Política de Remuneração de Colaboradores, estando alinhado com esta Política, podendo a remuneração ser constituída por uma componente fixa e/ou por uma componente variável.
24. O Banco não acomoda a disposição constante do número 3 do Artigo 115.º-E do RGICSF, que estabelece que pelo menos metade da remuneração variável deve consistir em ações, instrumentos equivalentes ou por alguma forma indexados, atendendo a que:
 - i. O Banco é uma instituição de pequena dimensão;
 - ii. As ações do Banco não estão admitidas à negociação em mercado regulamentado e, atenta a dimensão e detenção do seu capital, estas não têm liquidez e um valor de mercado regular;
 - iii. Por idênticas razões, não há outro tipo de instrumentos financeiros que possam, de algum modo, cumprir os objetivos da regulamentação e recomendações em vigor;
 - iv. Os custos para assegurar, com efetividade, os mecanismos previstos na regulamentação são demasiado elevados, colocando em causa a atribuição de uma componente variável de remuneração.
25. As compensações por cessação antecipada do exercício de funções devem cumprir o disposto na lei laboral, reflectindo o desempenho verificado pelo Colaborador ao longo das mesmas, não estando estabelecidos quaisquer montantes mínimos ou máximos, nem sendo aceites mecanismos que, por qualquer forma, possam incentivar comportamentos desadequados. A cessação de funções resultante do despedimento do Colaborador por motivos que lhe sejam imputáveis, nos termos da lei, não dá lugar ao pagamento de qualquer compensação, sem prejuízo da liquidação dos créditos laborais devidos.
26. A remuneração que vise a compensação de novos Colaboradores por cessação do exercício de funções anteriores deve ter carácter excepcional e, quando aplicável, deve ser fixada tendo em consideração os interesses de longo prazo do Banco, incluindo a aplicação das regras relativas a desempenho, ao pagamento de remuneração variável, indisponibilidade mediante retenção pelo Banco, diferimento e reversão.

F. Pensões

27. Presentemente, encontra-se em vigor um Plano de Pensões de Benefício Definido. O Banco encontra-se a ultimar um processo de negociações com os Sindicatos Bancários (SNQTB e SBN), com o propósito de obter acordo, através de “Protocolo” específico já submetido para apreciação, tendente à transformação do atual Plano de Pensões de Benefício Definido, de contribuição única, num Plano de Pensões de

Contribuição Definida, com contribuição partilhada, abrangendo 14 colaboradores no Ativo. O Plano de Pensões de Benefício Definido, tal como atualmente em vigor, manter-se-á para assegurar as Pensões dos Ex-colaboradores (48 inativos), pensões em pagamento (4) e SAMS. Concluído este processo, caberá à ASF a decisão de conformidade para a concretização deste objetivo.

28. Após a conclusão deste processo de transformação, o Banco tem intenção de alargar o âmbito de aplicação subjetiva deste novo Plano de Pensões de Contribuição Definida a todos os restantes Colaboradores.

G. Outros Benefícios

29. A título de benefício, o Banco disponibiliza aos Colaboradores não abrangidos pelo Plano de Pensões de Benefício Definido atualmente em vigor e vinculados por contrato de trabalho, com ou sem termo:

- i. um Seguro de Saúde com cobertura para o Colaborador e o seu agregado familiar;
- ii. subsídios infantis e de estudo para os filhos dos Colaboradores.

30. Em função das condições específicas da prestação de trabalho de cada Colaborador, o Banco pode ainda pagar subsídios de isenção de horário, subsídios de função ou outros, sendo os mesmos considerados parte integrante da remuneração fixa.

31. Por extravasar o âmbito da sua atividade, o Banco não concede crédito à habitação, nem crédito pessoal, nem garante de forma genérica aos seus Colaboradores condições especiais de crédito. Todas as operações de crédito são analisadas de acordo com as políticas e procedimentos em vigor em matéria de concessão de crédito, sendo ainda aplicáveis às operações com Colaboradores as disposições específicas previstas na Política de Conflitos de Interesses.

H. Remuneração dos Colaboradores das FCI

32. O nível remuneratório dos Colaboradores das FCI deve permitir contratar elementos qualificados e experientes para o desempenho das funções, sendo que a estrutura remuneratória deve ser estabelecida de modo a refletir a natureza das suas responsabilidades.

33. A remuneração do Colaborador responsável de cada FCI é aprovada pelo CA, ouvidos o CF e o CdR.

34. A aprovação da remuneração dos demais Colaboradores das FCI é delegada na CE, sendo o pacote remuneratório objeto de avaliação regular, no mínimo anual, pelo CdR, pelo CF e pelo CA.

35. Sem prejuízo do estabelecido no Regulamento das FCI, sempre que seja determinada uma componente variável para um Colaborador das FCI:

- i. Os métodos empregues para a sua determinação não podem comprometer a objetividade e a independência dos Colaboradores das FCI;
- ii. A parcela variável da remuneração deve ser determinada separadamente das unidades de negócio objeto de controlo pela função FCI, nomeadamente o desempenho resultante das decisões de negócio em que a função FCI está envolvida;
- iii. Os critérios utilizados para avaliar o desempenho e os riscos devem basear-se, sobretudo, nos objetivos das funções FCI, podendo depender do desempenho global do Banco;
- iv. Atendendo à natureza das funções FCI, a remuneração dos Colaboradores das FCI deve ser predominantemente fixa, sendo que a componente fixa da remuneração deverá representar entre 70% e 100% da remuneração global. Na fixação da componente variável, assegurar-se-á que o rácio entre as componentes variável e fixa não ultrapassará 60% do rácio mais elevado estabelecido para as diversas funções;

- v. A atribuição de remuneração variável, a existir, deve ser determinada em separado do desempenho das áreas de negócio em que desenvolvem as suas funções de controlo;
 - vi. É expressamente proibida a utilização de quaisquer mecanismos de pagamento por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeitos equivalentes;
 - vii. Existe a possibilidade de redução ou reversão da parte variável da remuneração dos Colaboradores das FCI, mediante deliberação do Conselho de Administração, nos termos da subalínea c. da alínea xviii do parágrafo 19, devendo a aplicabilidade dos critérios ser verificada pelo CA, consultado o CF.
36. Aos Colaboradores das FCI está vedada a utilização de quaisquer mecanismos, contratos de seguro ou outros, tendentes à cobertura de risco ou garantia de remuneração e que tenha por finalidade atenuar os efeitos das modalidades da remuneração previstas na presente Política, designadamente o alinhamento da remuneração variável pelo risco. A atribuição de remuneração variável ao Colaborador de FCI fica dependente da assunção, pelo menos, de um prévio compromisso escrito de que não utilizará ou celebrará quaisquer mecanismos da referida natureza.

I. Remuneração dos Colaboradores Críticos

37. No âmbito do processo de identificação dos Colaboradores Críticos compete à CE:
- i. Propor a “Política de Identificação dos Colaboradores Críticos”, que é aprovada pelo CA e consta do Anexo A a esta Política;
 - ii. Conceber e assegurar uma autoavaliação anual, em colaboração com o DPC, para identificar todos os Colaboradores cujas atividades profissionais têm ou podem ter um impacto significativo no perfil de risco do Banco e que, nesse sentido devem ser identificados como Colaboradores Críticos;
 - iii. Certificar-se de que a identificação dos Colaboradores é realizada de forma adequada, em conformidade com o Regulamento Delegado (UE) n.º 923/2021 da Comissão e as demais normas, disposições regulamentares, orientações e recomendações a cada momento em vigor;
 - iv. Propor quaisquer isenções significativas ou alterações à política adotada e considerar e controlar cuidadosamente o seu efeito;
 - v. Propor qualquer exclusão da categoria de Colaboradores Críticos, em conformidade com o artigo 6.º, n.º 2, do Regulamento Delegado (UE) n.º 923/2021 da Comissão, sempre que considere que os mesmos não reúnem as condições para satisfazer os critérios qualitativos definidos no referido Regulamento, na medida em que tais Colaboradores não tenham um impacto significativo no perfil de risco da instituição;
 - vi. Rever periodicamente a política aprovada e, se for necessário, propor a sua alteração.
38. Compete ao CdR acompanhar e avaliar o processo de identificação dos Colaboradores Críticos descrito no número anterior, emitindo pareceres, sempre que entenda conveniente.
39. A aprovação e revisão da estrutura remuneratória dos Colaboradores Críticos, quando não haja uma regra específica, como é o caso dos Colaboradores responsáveis das FCI acima referido, está a cargo da CE, sendo o seu pacote remuneratório objeto de avaliação regular, no mínimo anual, pelo CdR e pelo CA.
40. Aos Colaboradores Críticos aplicam-se os princípios e as regras previstas nesta Política para a generalidade dos outros Colaboradores e, em adição, aos que não sejam Colaboradores das FCI são ainda aplicáveis, com as necessárias adaptações e com exceção do parágrafo 34. iv., os princípios e regras constantes na Secção H | Remuneração dos Colaboradores das FCI, designadamente quanto à elegibilidade, determinação, atribuição, pagamento, redução ou reversão, mecanismos de proteção de remuneração e garantias de remuneração variável, competindo em tais casos a deliberação à CE, ouvido o CdR.

J. Disposições Transitórias

41. O CdR será constituído no prazo de 30 dias após o início de funções do CA eleito para o mandato 2021-2023.
42. No prazo referido no parágrafo anterior, o CA aprovará o Regulamento do CdR.
43. A divulgação prevista no parágrafo 19 será assegurada no último trimestre de 2021, sendo os critérios aí definidos aplicados pela primeira vez em 2022.

Anexo A. | Política de Identificação dos Colaboradores Críticos

O Banco, em harmonia com o Regulamento Delegado (UE) 923/2021, estabelece um conjunto de critérios qualitativos e quantitativos adequados e claros, a fim de definir, para os efeitos da Política de Remuneração, as categorias de Colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco do Banco.

Assim, é considerado Colaborador Crítico, todo aquele que preencha qualquer um dos seguintes critérios:

1. O Colaborador é membro executivo do CA;
2. O Colaborador é membro não executivo do CA ou é membro do CF;
3. O Colaborador é responsável pelo Departamento de Risco, pelo Departamento de Compliance ou pelo Departamento de Auditoria Interna;
4. O Colaborador é responsável pela Coordenação das Áreas Comerciais, pelo Departamento de Banca Privada, pelo Departamento de Poupança e Investimento ou pelo Departamento Financeiro;
5. O Colaborador é responsável pelo Departamento Jurídico, pelo Departamento de Contabilidade e Informação de Gestão, pelo Departamento de Pessoas e Cultura ou pelo Departamento de Tecnologias de Informação;
6. O Colaborador é responsável pelo Departamento de Crédito;
7. Colaboradores que reportem diretamente ao Órgão de Administração ou, caso tenha havido delegação de poderes de gestão, a um dos seus membros executivo, e não tenham sido identificados nos termos dos números anteriores;
8. O Colaborador é subdiretor dos departamentos de Risco, Compliance ou Auditoria Interna;
9. Colaborador é subdiretor do departamento de Banca Privada, Poupança e Investimento ou Financeiro;
10. Quando não seja aplicável ao Banco, a derrogação para empresas com pequenas carteiras de negociação prevista no artigo 94.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, o Colaborador:
 - i. Tem autoridade para tomar, aprovar ou vetar uma decisão sobre as transações da carteira de negociação que, em valor agregado, atingem um dos seguintes limiares:
 - a. 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 do Banco; ou
 - b. Quando tenha sido aprovado, para efeitos regulamentares, um método baseado em modelos internos, 5% ou mais do limite interno do Banco para o valor das posições em risco da carteira de negociação com um percentil de 99% (intervalo de confiança unilateral);
 - ii. É membro de um comité que tem autoridade para tomar as decisões a que se refere a alínea i).

11. O Colaborador assume responsabilidades de gestão sobre um grupo de Colaboradores que têm individualmente o poder de vincular a instituição em transações e está preenchida uma das seguintes condições:
 - i. A soma desses poderes é igual ou superior ao limiar definido no ponto 10, alínea i), subalínea a);
 - ii. Quando tiver sido aprovado para efeitos regulamentares um método baseado em modelos internos, esses poderes ascendem a 5% ou mais do limite interno da instituição para o valor das posições em risco da carteira de negociação com um percentil de 99% (intervalo de confiança unilateral). Se o Banco optar por não calcular um valor das posições em risco ao nível desse Colaborador, o limite para os valores das posições em risco do pessoal sob a sua gestão será determinado por adição.
12. Relativamente às decisões no sentido de aprovar ou vetar a introdução de novos produtos, o Colaborador:
 - i. Tem autoridade para tomar tais decisões; ou
 - ii. É membro de um comité que tem autoridade para tomar tais decisões.
13. O Colaborador assume responsabilidades de gestão sobre um Colaborador que preenche um dos critérios estabelecidos nos pontos 3 a 12.

