



EST. 1833

BANCO CARREGOSA

Título: Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização	Número: 1.15
Proprietário: Assembleia Geral	Versão: 4.0 – 2018-05-30
Contribuidores: Comissão de Remunerações e Avaliação	Data de Emissão: 2016-08-02
Âmbito de Distribuição Pública	Entrada em vigor: 2018-05-31

Índice

0. VERSÕES.....	3
1. OBJETO.....	4
2. FONTES LEGISLATIVAS E DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	4
3. DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS	5
4. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO, DE FISCALIZAÇÃO	5
ARTIGO 1.º - PRINCÍPIOS GERAIS.....	5
ARTIGO 2.º - ÂMBITO SUBJETIVO	6
ARTIGO 3.º - GOVERNO	6
ARTIGO 4.º - AVALIAÇÃO	6
ARTIGO 5.º - REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO	7
ARTIGO 6.º - REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO	7
ANEXO I	8

o. Versões

Versão	Data	Descrição
1.0	2016-08-02	Criação do documento
2.0	2017-01-01	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
3.0	2017-05-30	Autonomização da política de remuneração dos Membros do Órgão de Administração e Fiscalização e do ROC e inclusão na nova estrutura documental do Banco Carregosa.
4.0	2018-05-30	Retirada das referências ao ROC, por ser matéria tratada no “Regulamento de Seleção do ROC/SROC e de Contratação de Serviços distintos de Auditoria”.

1. Objeto

Estando o Banco inserido num setor sujeito a constantes mudanças e a grandes desafios tecnológicos e sociais, torna-se imperioso assegurar uma apurada gestão do conhecimento, nomeadamente através da retenção de talento, desempenhando o aspeto remuneratório um papel fundamental, embora não único, para atingir tal objetivo.

O sistema de remuneração deve ser estruturado assegurando os necessários equilíbrios internos (equilíbrio funcional) e externos (equilíbrio de mercado), suportando-se em políticas e critérios de gestão claros, de modo a permitir uma avaliação funcional e de performance baseada em critérios objetivos, captar e reter recursos, consolidar uma cultura empresarial proactiva, melhorar o clima organizacional e, em última instância, aumentar a produtividade.

Esta Política tem o objetivo nuclear de fomentar uma conduta competente, responsável e independente, promovendo a produtividade e a realização e satisfação profissional.

2. Fontes legislativas e Documentos de Referência

- a) Os Artigos 115.º-C a 115.º-G do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF);
- b) O Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011 de 29/12;
- c) A Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, transposta pelo DL n.º 157/2014, que alterou o DL n.º 88/2011;
- d) O Regulamento (UE) N.º 575/2013, nomeadamente o seu Artigo 450.º;
- e) O Regulamento Delegado, doravante RD, (UE) n.º 604/2014 da Comissão;
- f) 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);

3. Definições e Abreviaturas

No âmbito da presente política, deve entender-se por:

- a) Banco, Banco Carregosa – o Banco L. J. Carregosa S.A;
- b) Órgão de Administração – o Conselho de Administração do Banco;
- c) Órgão de Fiscalização – o Conselho Fiscal do Banco;

4. Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização

Artigo 1.º - Princípios gerais

1. Através da presente Política, o Banco Carregosa visa:
 - a) Fomentar práticas de remuneração que promovam e sejam coerentes com uma gestão sã e prudente dos riscos, conforme é disposto no artigo 14.º/1 i) do RGICSF;
 - b) Não incentivar a assunção de riscos em níveis superiores aos tolerados pelo Banco;
 - c) Suportar a estratégia, objetivos, valores e interesses do Banco a longo prazo.
 - d) Que, sem perder de vista as melhores práticas de mercado, a remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização seja adequada e proporcional à dimensão e organização do Banco, bem como à natureza, âmbito e complexidade das atividades que a cada momento desenvolva;
 - e) Suportar uma gestão pautada por valores de justiça e equidade, responsabilidade e transparência, valorizando o efetivo desempenho dos colaboradores;
 - f) Constituir uma referência interna de boas práticas.
2. O Banco estrutura o seu sistema de remunerações de modo a garantir adequados equilíbrios internos e externos, implementando uma avaliação funcional e de performance baseada em critérios objetivos e alinhados com a sua gestão de riscos, de capital e de liquidez.
3. O Banco reconhece que a remuneração constitui uma ferramenta fundamental para captar e reter recursos, consolidar uma cultura empresarial proactiva, melhorar o clima organizacional, fomentar uma conduta competente, responsável e independente, promovendo a produtividade e a realização e satisfação profissional dos envolvidos.
4. 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

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

introduzem incentivos pelos quais os colaboradores favoreçam os seus próprios interesses, ou os interesses do Banco, em prejuízo dos clientes.

5. A presente Política considera a dimensão da instituição e a natureza, o âmbito e a complexidade das suas atividades.
6. O Banco privilegia a atribuição de remunerações fixas aos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização.

Artigo 2.º - Âmbito subjetivo

A presente Política aplica-se aos Órgãos de Administração e de Fiscalização do Banco.

Artigo 3.º - Governo

1. Cabe em primeira instância à Assembleia Geral definir a Política de Remunerações do Banco, sendo que tal é delegado:
 - a) Na Comissão de Remunerações e Avaliação (CRAV), relativamente aos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;
 - b) No Conselho de Administração e na Comissão Executiva, em articulação com a CRAV, relativamente aos demais colaboradores do Banco.
2. No sentido de melhorar o acompanhamento dos impactos das disposições remuneratórias e de monitorizar o cumprimento das imposições legais e regulamentares, o Banco dispõe da CRAV, a quem compete manter atualizada, de forma contínua, esta Política de Remunerações.
3. Sem prejuízo do número anterior, compete à CRAV submeter anualmente esta Política à aprovação da Assembleia Geral.
4. As competências da Assembleia Geral, da CRAV e dos restantes intervenientes no âmbito da definição da presente Política, encontram-se descritas no Anexo I.

Artigo 4.º - Avaliação

A CRAV, em articulação com os departamentos de controlo interno e de recursos humanos do Banco, deve assegurar, numa base anual, a avaliação desta Política e sua submissão à Assembleia Geral de Acionistas, 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.

Artigo 5.º - Remuneração dos Membros do Órgão de Administração

1. A remuneração dos membros do Órgão de Administração deve ser competitiva em relação aos seus pares, atenta a escala do negócio, o ambiente operacional, as condições económicas envolventes e o desempenho do Banco.
2. A fixação da remuneração dos membros do Órgão de Administração deve:
 - a) Estar alinhada com a estratégia do Banco;
 - b) Ter em linha de conta o desempenho do Banco e a sua sustentabilidade;
 - c) Compatibilizar-se com os interesses dos acionistas do Banco; e
 - d) Não ser desproporcional face à remuneração auferida pelos restantes colaboradores.
3. A avaliação da remuneração dos administradores executivos deve ter em conta o valor gerado, o crescimento efetivo do Banco e a riqueza criada para os acionistas.
4. Relativamente aos membros do Órgão de Administração, compete à CRAV definir:
 - a) As componentes e valores da respetiva remuneração;
 - b) As condições de previdência ou reforma, seguros, e regime de outros eventuais benefícios;
 - c) O regime de compensação a adotar em caso de destituição de um dos membros do Órgão de Administração;
 - d) Quando entenda aplicável, o pagamento de custos de deslocação e estadia dos administradores não executivos do Banco, necessários à participação nas reuniões do Órgão de Administração.
5. Os membros executivos do Órgão de Administração apenas podem exercer cargos sociais noutras empresas em representação ou no interesse do Banco Carregosa, sendo as remunerações por si auferidas pelo exercício desses cargos consideradas na remuneração total, determinada pela CRAV.
6. As condições remuneratórias dos membros do Órgão de Administração são levadas ao conhecimento da Assembleia Geral de acionistas pela CRAV.

Artigo 6.º - Remuneração dos Membros do Órgão de Fiscalização

1. A CRAV determina, no início do mandato do Órgão de Fiscalização, ou sempre que considere relevante, se a remuneração deverá ser atribuída mensalmente ou, em alternativa, sob a forma de senhas de presença, definindo, em qualquer caso, o respetivo valor.
2. Compete igualmente à CRAV determinar:
 - a) As condições de previdência, reforma ou outro tipo de vantagens dos membros do Conselho Fiscal;
 - b) A política de compensação em caso de destituição.
3. As condições remuneratórias dos membros do Órgão de Fiscalização são levadas ao conhecimento da Assembleia Geral de acionistas pela CRAV.

Anexo I

**Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização
Estrutura de Governo: Funções e Responsabilidades**

Unidade	Função / Responsabilidade
<p>Assembleia Geral de Acionistas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fixar a remuneração dos membros da CRAV; - Apreciar esta Política, aprovando-a numa base anual; - Apreciar, pelo menos numa base anual, todos os desenvolvimentos desta Política que lhe sejam apresentados pela CRAV; - Apreciar a remuneração dos Órgãos Sociais e, quando seja o caso, das demais Comissões delegadas, nomeadamente a CRAV.
<p>Comissão de Remunerações e Avaliação (CRAV)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assegurar a definição, manutenção e atualização desta Política; - Sem prejuízo do que seja estabelecido em sede de Assembleia Geral de acionistas, fixar a remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, bem como das demais Comissões que sejam estabelecidas pela Assembleia Geral, aí se incluindo todos os detalhes, nomeadamente os pagamentos ou os critérios para a determinação dos montantes que podem ser atribuídos aos membros do Órgão em caso de rescisão dos seus contratos; - Acompanhar a fiscalização dos processos, políticas e práticas de remuneração e o controlo do cumprimento desta Política; - Avaliar e formular juízos informados e independentes sobre os mecanismos e sistemas adotados pelo Banco para assegurar que esta Política de Remuneração leva corretamente em conta todos os tipos de riscos, os níveis de liquidez e de capital, e que a política de remuneração global é consistente e promove a sólida e eficaz gestão do risco e está em linha com a estratégia do negócio, os objetivos, a cultura corporativa e os valores e os interesses a longo prazo do Banco; - Quando for o caso: <ul style="list-style-type: none"> o Avaliar o cumprimento dos objetivos de desempenho e a necessidade de ajustamento pelo risco <i>ex-post</i>, incluindo a aplicação de mecanismos de redução («<i>malus</i>») e, quando for o caso e aplicável, de reversão («<i>clawback</i>»);

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

- Analisar um conjunto de cenários plausíveis para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a acontecimentos externos e internos.
- Coordenar uma avaliação, com periodicidade mínima anual, desta Política e da sua implementação, nos termos do número 1 do Artigo 14º do Aviso 10/2011 do Banco de Portugal;
- Informar anualmente a Assembleia Geral de acionistas sobre o exercício das suas funções, incluindo o envio de um parecer fundamentado sobre a adequação desta Política e de eventuais alterações à mesma que considere necessárias, nos termos do número 7 do Artigo 7º do Aviso 10/2011 do Banco de Portugal;
- Prestar a informação e os pareceres que lhe forem solicitados pela Assembleia Geral de acionistas.
- Acompanhar a escolha de consultores externos para abordar os temas da remuneração que contendam com esta Política;
- Rever as conclusões dos serviços de consultoria externa, que o órgão societário competente tenha decidido contratar nos termos do tópico anterior.

Órgão de Administração	- Assegurar à CRAV todas as condições para desempenhar as suas funções.
------------------------	---

Departamento de Recursos Humanos	- Apoiar a CRAV nas suas funções, em especial na vertente remuneratória.
----------------------------------	--

Departamento de Risco	- Fornecer elementos, no âmbito das suas funções, para a definição dos prémios globais, dos critérios de desempenho e das atribuições de remuneração, na medida em que tal possa acarretar riscos relevantes;
	- Informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco, bem como participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura do Banco;
	- Validar e avaliar os dados e os mecanismos relativos ao ajustamento pelo risco nos moldes definidos pelo Banco.

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

- Departamento de Compliance
- Analisar a conformidade desta Política com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco do Banco;
 - Comunicar todos os riscos de *compliance* e questões de incumprimento que sejam identificados e contendam com esta Política.
-

- Departamento de Auditoria Interna
- Realizar, numa base anual e em coordenação com a CRAV, uma análise independente do conceito, da aplicação e dos efeitos da Política sobre o perfil de risco do Banco, bem como da forma como estes efeitos são geridos.
-