



1833

BANCO
CARREGOSA

Regulamento do

Comité de

Remunerações

janeiro-2023

V. 1.0

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

Índice

I. Índice de Versões	v
II. Propriedades	v
III. Fontes Legislativas e Documentos de Referência	vi
IV. Definições, Abreviaturas e Acrónimos	vi
A. Regulamento do Comité de Remunerações.....	1
Artigo 1.º Objeto.....	1
Artigo 2.º Composição	1
Artigo 3.º Funcionamento do Comité de Remunerações	1
Artigo 4.º Competência do Comité.....	2
Artigo 5.º Disposições Finais e Transitórias	3

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

Regulamento do Comit  de Remunera es

Conselho de Administra o

I.  ndice de Vers es

Data	Vers�o	Descri�o
Jan.2023	1.0	Cria�o do documento.

II. Propriedades

Propriet rio

Conselho de Administra o

Proponente

Comit  de Remunera es

Contribuidores

Departamento de Compliance

Aprova o

Conselho de Administra o em 31 de janeiro de 2023

C digo Banco Carregosa

Estrat gia e Organiza o | 1.54

Entrada em vigor

1 de fevereiro de 2023

Âmbito de Distribu o

Geral

III. Fontes Legislativas e Documentos de Referência

1.01 – Pacto Social da Sociedade Banco L. J. Carregosa, S.A..

1.02 – Política de Seleção e Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais.

1.04 – Regulamento do Conselho de Administração.

1.15 – Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização.

1.16 – Política de Remuneração de Colaboradores.

Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 de 15 de julho, que regulamenta os sistemas de governo e controlo interno e define os padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional das entidades sujeitas à supervisão do Banco de Portugal.

Orientações sobre governo interno (EBA/GL/2021/05), da *European Banking Authority*, divulgadas através de Carta Circular do Banco de Portugal n.º CC/2021/00000057.

Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pela Lei n.º 23-A/2022, de 9 de dezembro.

IV. Definições, Abreviaturas e Acrónimos

Banco: Banco L. J. Carregosa, S.A..

BdP: Banco de Portugal.

CA: Conselho de Administração.

Colaboradores: quaisquer pessoas com vínculos de subordinação ao Banco, independentemente da função hierárquica ou da natureza e duração do vínculo, abrangendo, nos termos das disposições legais, regulamentares ou contratuais aplicáveis, os mandatários, comissários e outros prestadores de serviços em regime de outsourcing a título permanente ou ocasional.

Comité: Comité de Remunerações.

CRAV: Comissão de Remunerações e Avaliação.

MOAF: Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização.

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

A. Regulamento do Comitê de Remunerações

Artigo 1.º Objeto

1. O presente Regulamento define as regras de composição, organização e funcionamento do Comitê de Remunerações.
2. O âmbito de atuação do Comitê está delimitado pelo previsto no Pacto Social da Sociedade Banco L. J. Carregosa e no 1.02 – Regulamento do Conselho de Administração.

Artigo 2.º Composição

1. O Comitê é composto por três Administradores não executivos, a maioria dos quais independente, sendo presidido por um membro qualificado como independente e pela duração do mandato para o qual se encontrem eleitos.
2. Os membros do Comitê, incluindo o seu Presidente, são nomeados pelo CA, devendo dispor de experiência profissional e dos conhecimentos adequados para o exercício da sua função, nomeadamente em políticas de remuneração, gestão e controlo do risco, no que concerne ao mecanismo de alinhamento da estrutura de remuneração ao perfil de risco e de capital do Banco, sendo a sua avaliação efetuada pela CRAV nos termos do disposto em 1.02 – Política de Seleção e Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais.
3. Os membros poderão integrar outras Comissões ou Comitês do Banco, compatíveis com a sua função.

Artigo 3.º Funcionamento do Comitê de Remunerações

1. Compete ao Presidente mandar convocar e dirigir as reuniões do Comitê, devendo ser distribuída aos restantes membros a respetiva ordem de trabalhos e eventual documentação necessária, com uma antecedência mínima de três dias úteis em relação à data da reunião.
2. O Presidente pode decidir encurtar o prazo referido no número anterior, em casos de especial urgência ou necessidade.
3. O Comitê reúne regularmente por convocatória do Presidente, num mínimo de quatro reuniões anuais, e sempre que necessário no âmbito do cumprimento das suas competências.
4. O Comitê aprovará, até ao início de cada ano civil, ou na primeira reunião de cada mandato o calendário das suas reuniões para o ano em causa, contendo já uma agenda preliminar.
5. No início de cada reunião será formalmente aprovada a ata da reunião anterior e a ordem de trabalhos, sendo que cada membro poderá ainda propor a inclusão de qualquer outro ponto na ordem de trabalhos. Tal inclusão apenas será permitida em caso de não oposição de todos os restantes administradores.
6. O Comitê reúne-se, em princípio, na sede social, podendo, todavia, sempre que o Presidente entenda conveniente, reunir em qualquer outro local do território nacional, ou por meios telemáticos, nos termos legalmente previstos, e desde que esteja assegurada a confidencialidade e a segurança da informação.
7. Qualquer membro do Comitê pode participar em qualquer das respetivas reuniões por meios telemáticos desde que esteja impedido de participar presencialmente.
8. O Comitê delibera validamente quando mais de metade dos seus membros estão efetivamente presentes, e as deliberações são tomadas por maioria dos votos dos administradores.

9. O Comité pode convidar a estarem presentes quaisquer MOAF ou Colaboradores do Banco, prevendo-se que, pelo seu conhecimento das matérias em discussão, sejam particularmente relevantes as presenças de responsáveis de funções de controlo interno e do DPC.
10. O Comité poderá ainda convidar a participarem na reunião peritos externos.
11. O Comité é secretariado pela Secretaria Corporativa, que elaborará as atas das reuniões, assessorará o Presidente nas ações necessárias, velará pelo cumprimento das deliberações tomadas e, quando necessário, pelo reporte das mesmas.
12. As atas serão assinadas pelos administradores presentes e pelo representante da Secretaria Corporativa.
13. São assegurados pela Secretaria Corporativa os registos no sistema informático de gestão documental específico, com particular destaque para o registo das participações dos convidados e respetiva validação dos pontos da agenda em que tenham participado.
14. O Comité, através do seu Presidente, apresentará por escrito reportes periódicos ou relatórios sobre as suas atividades ao CA, nos termos definidos, em cada ano, na agenda anual de reuniões do CA.

Artigo 4.º Competência do Comité

1. Para além das competências que sejam atribuídas pela regulação aplicável ou pelo CA, o Comité tem por competência legal a formulação de juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração, bem como sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez, sendo ainda responsável pela preparação das decisões relativas à remuneração, devendo observar os interesses de longo prazo dos acionistas, investidores e outros interessados no Banco, assim como o interesse público.
2. Em particular, compete ao Comité de Remunerações:
 - i. Ser responsável pela preparação das decisões em matéria de remunerações que serão adotadas pelos órgãos competentes, nomeadamente no que respeita à remuneração fixa e variável dos membros do Órgão de Administração e de outros Colaboradores identificados;
 - ii. Prestar apoio e aconselhamento no que respeita à conceção da 1.15 – Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e da 1.16 – Política de Remuneração de Colaboradores do Banco, apresentando propostas sobre o seu conteúdo;
 - iii. Participar na fiscalização dos processos, políticas e práticas de remuneração e no controlo do cumprimento da 1.15 – Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e da 1.16 – Política de Remuneração de Colaboradores, supervisionando o processo de análise anual interno e independente adotado para o efeito;
 - iv. Verificar se os documentos 1.15 – Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e 1.16 – Política de Remuneração de Colaboradores existentes estão atualizados e, se necessário, efetuar propostas de alteração;
 - v. Analisar a necessidade de nomeação de consultores externos em matéria de remunerações;
 - vi. Assegurar a adequação das informações prestadas aos acionistas sobre as políticas e práticas de remuneração, nomeadamente em matéria de rácio mais elevado;
 - vii. Avaliar os mecanismos e os sistemas adotados para assegurar que o sistema de remunerações tem devidamente em conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, e que os documentos 1.15 – Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e 1.16 – Política de Remuneração de Colaboradores são coerentes com, e promovem, uma gestão de riscos sã e eficaz e está harmonizada com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura e os valores empresariais e o interesse a longo prazo do Banco;

- viii. Avaliar o cumprimento dos objetivos de desempenho e a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de mecanismos de redução (“malus”) e de reversão (“clawback”);
- ix. Analisar um conjunto de possíveis cenários para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a acontecimentos externos e internos, bem como os critérios utilizados para determinar a atribuição da remuneração e o ajustamento pelo risco *ex ante* com base nos resultados efetivos dos riscos;
- x. Supervisionar diretamente a remuneração dos quadros superiores das funções de controlo independentes, incluindo as Funções de Gestão de Riscos e de Compliance, formulando recomendações sobre a conceção do pacote de remuneração e os montantes de remuneração a pagar aos quadros superiores que exerçam funções de controlo.

Artigo 5.º Disposições Finais

1. O presente Regulamento entrará em vigor na data da sua aprovação e das alterações posteriores, aplicando-se subsidiariamente, na sua interpretação e aplicação, as disposições previstas na lei geral, no Pacto Social do Banco e no Regulamento do Conselho de Administração.
2. O Regulamento é objeto de revisão sempre que qualquer alteração legal, regulamentar ou da estrutura interna o imponha e sempre que se inicie um novo mandato do Conselho de Administração.

