



1833

BANCO
CARREGOSA

Política de
Remuneração de
Colaboradores

dezembro-2025

V. 6.5

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

Índice

I. Índice de Versões	v
II. Propriedades	vii
III. Fontes Legislativas e Documentos de Referência	viii
IV. Definições, Abreviaturas e Acrónimos	viii
A. Objeto	1
B. Princípios Gerais	1
C. Âmbito Subjetivo	2
D. Governo	2
E. Estrutura Remuneratória	2
F. Incentivos Comerciais	6
G. Pensões	7
H. Outros Benefícios	7
I. Remuneração dos Colaboradores das FCI	7
J. Colaboradores Críticos	8
J.1. Processo de Identificação dos Colaboradores Críticos	8
J.2. Remuneração dos Colaboradores Críticos	9
K. Divulgação Pública	9
L. Disposições Transitórias	10
Anexo A. Política de Identificação dos Colaboradores Críticos	11

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

Política de Remuneração de 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.
Ago.2022	6.0	Revisão do documento, atualizando as referências legais e regulamentares e adaptado o documento ao novo template do Banco. Revisão do âmbito subjetivo da Política. Remissão para o Regulamento do Conselho de Administração, no que concerne à composição do CdR. Revisão da referência temporal à comunicação de critérios e objetivos. Inclusão de menção à forma como são avaliados os Colaboradores para que não sejam definidos objetivos de área/individuais. Introdução de disposição específica relativa aos benefícios discricionários de pensão. Revisão da informação sobre Fundo de Pensões, atento o facto de estar ainda em avaliação um eventual processo de conversão. Inclusão de referência genérica dos critérios quantitativos utilizados para a ponderação da avaliação individual do desempenho dos Colaboradores Críticos, revisão da ponderação dos critérios qualitativos na avaliação individual dos mesmos Colaboradores e da forma de

		<p>apresentação dos ponderadores utilizados para a determinação do montante total de remuneração variável a atribuir aos Colaboradores Críticos.</p> <p>Referência aos ajustamentos a considerar na atribuição de componente variável de remuneração e na avaliação de desempenho.</p> <p>Revisão do rácio máximo entre a componente variável e a fixa da remuneração dos Colaboradores.</p> <p>Alteração da definição de Colaboradores Críticos.</p> <p>Introdução de disposição sobre os prémios de permanência.</p> <p>Referência à divulgação dos resultados da avaliação anual independente.</p> <p>Introdução de referência à composição e competências do Comité de Remunerações, através de remissão para o Regulamento do Conselho de Administração.</p> <p>Criação de secção única (D Governo), que consubstancia as anteriores secções D. Governo e I. Remuneração dos Colaboradores Críticos.</p> <p>Inclusão de referência à forma como o Banco dá cumprimento aos deveres de divulgação de informação.</p>
Jul.2023	6.1	<p>Inclusão de referência às consequências remuneratórias resultantes de deterioração da qualidade do crédito.</p> <p>Revisão das Disposições Transitórias, retirando o já concretizado e atualizando a referência à aplicação faseada do modelo de remuneração variável.</p> <p>Reformulação do disposto sobre o Fundo de Pensões, mais especificamente em relação à abrangência e aplicabilidade do Fundo de Pensões disponibilizado aos Colaboradores do Banco.</p> <p>Reformulação do disposto em H. Outros Benefícios.</p> <p>Inclusão de menção à percentagem mínima de contribuição da avaliação da unidade de estrutura para a remuneração do Colaborador e densificação das referências à avaliação qualitativa de desempenho.</p>
Mar.2024	6.2	<p>Atualização das Fontes Legislativas e Documentos de Referência.</p> <p>Alteração do valor máximo de majoração por contributo individual.</p> <p>Inclusão de menção a Prémios de Perenidade.</p> <p>Revisão das Disposições Transitórias.</p>
Mai.2024	6.3	<p>Alteração do valor máximo possível do limite majorado para aplicação de remuneração variável.</p>
Ago.2025	6.4	<p>Revisão anual da Política.</p> <p>Inclusão de Princípio Geral referente a práticas de remuneração neutras do ponto de vista do género.</p> <p>Ajustamento dos critérios de avaliação.</p> <p>Alteração da data de apresentação da listagem de Colaboradores Críticos ao CA, em linha com as alterações à Instrução do BdP n.º 18/2020.</p> <p>Alteração das Disposições Transitórias.</p>
Dez.2025	6.5	<p>Inclusão do DR como contribuidor da presente Política.</p> <p>Revisão das responsabilidades das FCI.</p> <p>Inclusão de menção a normativo específico definidor da avaliação de competências e objetivos.</p> <p>Inclusão de menção à percentagem mínima de contribuição da avaliação de objetivos individuais para a remuneração do Colaborador por substituição de uma percentagem mínima de contribuição da avaliação da unidade de estrutura.</p> <p>Inclusão de descrição sobre monitorização das práticas de remuneração neutras do ponto de vista do género.</p> <p>Inclusão de capítulo sobre incentivos comerciais.</p> <p>Supressão da referência a eventual conversão do Plano de Benefício Definido em Plano de Contribuição Definida.</p> <p>Complemento do Anexo A. Política de Identificação dos Colaboradores Críticos, por forma a garantir a conformidade com o Regulamento Delegado (UE) n.º 923/2021.</p>

II. Propriedades

Proprietário

Conselho de Administração

Proponente

Comissão Executiva

Contribuidores

Comité de Remunerações, Departamento de Compliance, Departamento de Risco e Departamento de Pessoas e Cultura

Aprovação

Conselho de Administração em 18 de dezembro de 2025

Código Banco Carregosa

Estratégia e Organização | 1.16

Entrada em vigor

19 de dezembro de 2025

Âmbito de Distribuição

Público

Periodicidade de Revisão

Anualmente

III. Fontes Legislativas e Documentos de Referência

1.04 – Regulamento do Conselho de Administração.

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

1.30 – Regulamento das Funções de Gestão de Risco e de Compliance.

1.31 – Regulamento da Função da Auditoria Interna.

1.54 – Regulamento do Comité de Remunerações.

1.73 – Modelo Integrado de Avaliação de Desempenho e de Atribuição de Remunerações Variáveis a Colaboradores

2.04 – Política de Conflitos de Interesses.

4.05.01 – Regulamento de Atribuição e Utilização de Equipamentos e Comunicações Móveis.

4.05.02 – Regulamento de Atribuição de Prémio de Perenidade.

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.

Código dos Valores Mobiliários, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 486/99, de 13 de novembro.

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

Orientações da EBA 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).

Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs (EBA/GL/2021/04), divulgadas pela Carta Circular n.º CC/2021/00000056 do Banco de Portugal.

Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro.

Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativo aos requisitos prudenciais para as instituições de crédito e para as empresas de investimento.

Regulamento Delegado (UE) n.º 923/2021 da Comissão, de 25 de março de 2021 que complementa a diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho no que diz respeito às normas técnicas de regulamentação que estabelecem os critérios para definir responsabilidades de gestão, funções de controlo, unidades de negócio significativas e impacto significativo no perfil de risco de uma unidade de negócio, e que estabelecem critérios para identificar os membros ou categorias do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto no perfil de risco da instituição comparável ao dos membros ou categorias de pessoal a que se refere o artigo 92.º, n.º 3 da diretiva.

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

AG: Assembleia Geral.

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.

CdR: Comité de Remunerações.

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 Externos.

CRAV: Comissão de Remunerações e Avaliação.

DAI: Departamento de Auditoria Interna.

DBP: Departamento de Banca Privada.

DC: Departamento de Compliance.

DCIG: Departamento de Contabilidade e Informação de Gestão.

DCR: Departamento de Crédito.

DF: Departamento Financeiro.

DJ: Departamento Jurídico.

DMC: Departamento de Marketing e Comunicação.

DPC: Departamento de Pessoas e Cultura.

DPI: Departamento de Poupança e Investimento.

DR: Departamento de Risco.

DTI: Departamento de Tecnologias da Informação.

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;¹
 - 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. Fomentar práticas de remuneração neutras do ponto de vista do género;
 - vi. 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;
 - vii. Suportar uma gestão pautada por valores de justiça e equidade, responsabilidade e transparência, valorizando o efetivo desempenho dos Colaboradores e promovendo a excelência;
 - viii. 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

¹ Cf. Artigo 14.º, n.º 1, alínea i), do RGICSF.

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, com exceção dos MOAF, a quem é aplicável o disposto no documento 1.15 – Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização;
 - 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 CdR, cuja composição e competências se encontram descritas em 1.04 – Regulamento do Conselho de Administração.
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. O relatório elaborado nos termos do parágrafo anterior é disponibilizado à AG, ao CF e ao CA, o qual deve assegurar a implementação das medidas identificadas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis.
11. Se solicitado pelo BdP, o relatório suprarreferido é de imediato disponibilizado.
12. Em cumprimento do parágrafo 9.:
 - i. O DR deve pronunciar-se sobre o alinhamento da Política com a cultura de risco e sobre o impacto nos requisitos de liquidez e de capital resultantes de cada um dos riscos a que a instituição se encontra exposta, participando, para o efeito, nas reuniões do CdR em que a avaliação da Política seja apreciada.
 - ii. O DC deve pronunciar-se sobre a correta aplicação do quadro legal e regulamentar, bem como sobre o contributo da Política para a promoção de comportamentos adequados por parte dos Colaboradores. As conclusões emitidas pelo DC devem ser devidamente consideradas pelo CdR nos procedimentos de aprovação, revisão e supervisão da presente Política. O DC deve ainda reportar ao CA e ao CF todos os riscos de conformidade e as situações de inconformidade identificadas.
13. No âmbito do seu Plano Plurianual, o DAI assegura a realização de uma análise independente à definição, implementação e efeitos desta Política sobre o respetivo perfil de risco, bem como à forma como tais efeitos são geridos.

E. Estrutura Remuneratória

14. 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.
15. O Banco privilegia a atribuição de remuneração fixa², visando constituir uma fonte de rendimento estável para o Colaborador. A remuneração fixa atribuída a cada Colaborador em cada momento considera a experiência profissional e a responsabilidade assumida no desempenho das funções atribuídas em concreto, devendo ser estabelecida em conformidade com os padrões médios do mercado para funções equivalentes e em estruturas empresariais do sector com dimensão semelhante.
 16. A CE é responsável pela determinação da remuneração prevista no ponto anterior, sem prejuízo do disposto no parágrafo 33.
 17. 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.
 18. A remuneração variável depende de deliberação do CA, que estabeleça, para o ano em causa, as metas, medidas e 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 relativas a políticas de remuneração sãs (EBA/GL/2021/04) e do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020;
 - 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, até 31 de março do ano a que respeitam, dos critérios de avaliação de competências, dos objetivos coletivos e individuais, bem como dos critérios e respetivas ponderações aplicáveis à determinação da remuneração variável;
 - 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;

² Na aceção dos parágrafos 132 a 138 das Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs (EBA/GL/2021/04).

- 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. A avaliação de competências e objetivos encontra-se definida em normativo autónomo, 1.73 – Modelo Integrado de Avaliação de Desempenho e Atribuição de Remunerações Variáveis a Colaboradores, aprovado pelo CA, sob proposta da CE, com parecer favorável do CdR e também do CF no que respeita às FCI, sendo 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. De modo a assegurar um equilíbrio adequado entre critérios absolutos e relativos, bem como quantitativos e qualitativos, devendo estes últimos ter uma ponderação não inferior a 15% da avaliação nos termos da subalínea c.;
 - c. Considerando as seguintes componentes e correspondentes critérios de ponderação:
 - Objetivos do Banco (quantitativos e qualitativos): mínimo de 37,5%;
 - Objetivos de Área e/ou Individuais (quantitativos e/ou qualitativos): máximo de 62,5%, com uma ponderação mínima dos objetivos individuais 10% de Individuais.
 - d. A avaliação qualitativa do desempenho do Colaborador e a sua contribuição em concreto para a criação de valor no Banco, opera sobre a avaliação determinada nos termos da subalínea anterior, minorando-a, até um mínimo de 0%, ou majorando-a, até um máximo de 250%. Anualmente, o CA deverá definir a percentagem máxima aplicável nesse ano, justificando as situações em que a avaliação global exceda 150%;
 - e. Em conexão com o quadro de apetite ao risco do Banco e considerando:
 - o alinhamento da atuação dos Colaboradores com os valores do Banco;
 - o descrito em 2.01 – Código de Conduta; e
 - dimensões relevantes em matéria de sustentabilidade/fatores ambientais.
- 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 liquidez e de capital resultantes de cada um dos riscos a que a instituição se encontra exposta;
- xvi. Quando a remuneração variável não exceda 50.000 € 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. Quando, num exercício económico, os indicadores de qualidade de crédito se deteriorarem face à média dos últimos três anos, é suspenso o direito ao recebimento pelos intervenientes do processo de concessão e monitorização de crédito de montantes que hajam sido diferidos;

- xix. Sem prejuízo da legislação civil e laboral aplicável, possibilidade de redução ou reversão da parte variável da remuneração, mediante deliberação do CA, nomeadamente pela consideração das seguintes situações:
- Evolução do plano estratégico em vigor;
 - Caso não se verifiquem os pressupostos definidos para a atribuição da componente variável da retribuição;
 - Caso o CA, consultada a CE e relativamente aos colaboradores das FCI obtido também o parecer do CF, 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;
 - Teve intervenção no processo de concessão ou monitorização de crédito em termos que sejam considerados lesivos para os direitos e legítimos interesses dos Clientes.
 - Caso o Colaborador seja ou tenha sido alvo de processo disciplinar;
 - Caso cesse o vínculo laboral com o Colaborador, por sua iniciativa ou em resultado de despedimento por justa causa.
- xx. Os mecanismos previstos na alínea anterior 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;
- xxi. Simplicidade das políticas e práticas, devendo evitar-se a combinação de diferentes políticas ou práticas e sistemas multifacetados.
19. 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.
20. Em cumprimento do princípio enunciado no parágrafo anterior, a remuneração variável é definida considerando as responsabilidades de cada função e o desempenho do Colaborador, sendo no mínimo de 0%, não excedendo 25% da remuneração fixa quando o desempenho se aproxime do objetivo e sendo esse limite majorado para um máximo de 37,50% quando ocorram desempenhos excepcionais, sem prejuízo de situações pontuais definidas pelo CA nos termos da subalínea d. da alínea xiv. do parágrafo 18.
21. O Banco assegura a neutralidade das práticas de remuneração sob a perspetiva de género, mediante a monitorização interna e/ou por entidades externas credíveis, do equilíbrio funcional existente, bem como através da adoção de práticas não discriminatórias nos processos de seleção e recrutamento.
22. O Banco não atribui prémios de permanência.
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 n.º 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, refletindo 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 excecional 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. Incentivos Comerciais

27. Com vista a fomentar o alinhamento dos Colaboradores com os objetivos estratégicos e comerciais do Banco, poderá ser instituído um regime de incentivos comerciais.
28. Os incentivos comerciais não constituem elemento fixo, permanente ou garantido da remuneração dos Colaboradores, dependendo a sua atribuição das campanhas específicas que venham a ser aprovadas.
29. O pagamento dos incentivos poderá ser efetuado em numerário ou através de mecanismos de remuneração flexível, conforme deliberação da CE, nos termos definidos para cada campanha.
30. Os incentivos apenas poderão ser atribuídos no âmbito de campanhas pontuais, devidamente delimitadas no tempo e com objetivos concretos e previamente determinados.
31. As campanhas de incentivos apenas poderão incidir sobre famílias de produtos, e não sobre produtos específicos, de modo a assegurar que não sejam criados incentivos suscetíveis de promover práticas de comercialização inadequadas ou comportamentos contrários aos deveres de conduta do Banco.
32. O público-alvo deve ser identificado de forma objetiva, devendo ser garantido, em todas as fases do processo de comercialização, o cumprimento do perfil definido, assegurando que não é promovida a subscrição de produtos cujo nível de risco exceda o adequado a cada Cliente.
33. No caso de ser identificada, a *posteriori*, uma situação de violação dos deveres de conduta do Banco, o pagamento do incentivo poderá ser cancelado ou poderá ser exigida a sua reversão.

34. O montante máximo a receber por cada Colaborador, considerando a totalidade das campanhas realizadas num determinado trimestre, não poderá exceder 2,00% da remuneração anual média do Departamento a que pertence.
35. Compete à CE deliberar sobre a oportunidade de lançamento de cada campanha, bem como definir as respetivas características, designadamente a duração, os objetivos, o universo de Colaboradores abrangidos, os critérios de elegibilidade, a forma e o montante dos incentivos a atribuir.

G. Pensões

36. Presentemente, encontra-se em vigor um Plano de Pensões de Benefício Definido que abrange um conjunto específico de Colaboradores e um Plano de Pensões de Contribuição Definida, com contribuição partilhada, abrangendo todos os Colaboradores no ativo, com contrato sem termo, de acordo com um mecanismo de aquisição de direitos em função do tempo de permanência no Banco.
37. O Banco não estabelece benefícios discricionários de pensão para os seus Colaboradores.

H. Outros Benefícios

38. A título de benefício, sempre que cumpridos os requisitos de atribuição, legais e/ou internos, o Banco disponibiliza:
 - i. Aos Colaboradores não abrangidos pelo Plano de Pensões de Benefício Definido atualmente em vigor e vinculados por contrato de trabalho, com ou sem termo, um Seguro de Saúde;
 - ii. Subsídios infantis e de estudo para os filhos dos Colaboradores;
 - iii. *Tickets* infância e educação;
 - iv. Equipamentos de telecomunicações, de acordo com o definido em 4.05.01 – Regulamento de Atribuição e Utilização de Equipamentos e Comunicações Móveis;
 - v. Prémios de perenidade e/ou diuturnidades, nos termos do definido em 4.05.02 – Regulamento de Atribuição de Prémio de Perenidade.
39. 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.
40. 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 no documento 2.04 – Política de Conflitos de Interesses.

I. Remuneração dos Colaboradores das FCI

41. 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.
42. A remuneração do Colaborador responsável de cada FCI é aprovada pelo CA, ouvidos o CF e o CdR.
43. 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.

44. Sem prejuízo do estabelecido em 1.30 – Regulamento das Funções de Gestão de Risco e de Compliance e em 1.31 – Regulamento da Função da Auditoria Interna, 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. Sem prejuízo da legislação civil e laboral aplicável, existe a possibilidade de redução ou reversão da parte variável da remuneração dos Colaboradores das FCI, mediante deliberação do CA, nos termos da subalínea c. da alínea xviii. do parágrafo 18., devendo a aplicabilidade dos critérios ser verificada pelo CA, consultado o CF.
45. 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.

J. Colaboradores Críticos

J.1. Processo de Identificação dos Colaboradores Críticos

46. Compete à CE:
- i. Propor a Política de Identificação dos Colaboradores Críticos, que é aprovada pelo CA e consta do Anexo A. Política de Identificação dos Colaboradores Críticos 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. Obter Pareceres do DC e do DR, relativamente ao processo referido na alínea anterior;
 - iv. Certificar-se de que a identificação dos Colaboradores é realizada de forma adequada, em conformidade com o Regulamento Delegado (UE) n.º 923/2021 e as demais normas, disposições regulamentares, orientações e recomendações a cada momento em vigor;

- v. Propor quaisquer isenções significativas ou alterações à política adotada e considerar e controlar cuidadosamente o seu efeito;
 - vi. 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, 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;
 - vii. Rever periodicamente a política aprovada e, se for necessário, propor a sua alteração.
47. Compete ao CA aprovar o Anexo A. Política de Identificação dos Colaboradores Críticos, sob proposta da CE e após a obtenção dos Pareceres referidos na alínea iii. do parágrafo anterior, 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.
48. Compete ao CdR acompanhar e avaliar o processo de identificação dos Colaboradores Críticos descrito nos parágrafos anteriores, emitindo pareceres, sempre que entenda conveniente.
49. A aplicação dos princípios enunciados em Anexo A. Política de Identificação dos Colaboradores Críticos é concretizada numa listagem cuja atualização está a cargo do DPC.
50. 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.
51. A CE apresenta ao CA a listagem de Colaboradores Críticos sempre que solicitada, e no mínimo, anualmente, até 31 de janeiro.
52. Anualmente, será realizada uma revisão ao processo de identificação de Colaboradores Críticos e ao seu resultado, a efetuar pela FAI ou por entidade externa à instituição, nos termos em que seja definido no Plano Plurianual da Função de Auditoria Interna.

J.2. Remuneração dos Colaboradores Críticos

53. 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.
54. Aos Colaboradores Críticos aplicam-se os princípios e as regras previstas nesta Política para a generalidade dos outros Colaboradores.
55. Adicionalmente, aos Colaboradores Críticos 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 a Colaborador Crítico fica dependente da assunção, pelo menos, de um prévio compromisso escrito de que não utilizará ou celebrará quaisquer mecanismos da referida natureza.
56. É também expressamente proibida a utilização de quaisquer mecanismos de pagamento aos Colaboradores Críticos por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeitos equivalentes.

K. Divulgação Pública

57. A presente Política de Remunerações é divulgada no *website* institucional do Banco Carregosa (www.bancocarregosa.com), estando disponível e acessível para consulta por qualquer pessoa.

L. Disposições Transitórias

58. A aplicação da remuneração prevista no parágrafo 18. segue um calendário faseado de implementação, devendo ficar totalmente finalizada por referência ao exercício de 2026.

Anexo A. Política de Identificação dos Colaboradores Críticos

1. O Banco, em harmonia com o Regulamento Delegado (UE) n.º 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.
2. Assim, é considerado Colaborador Crítico, todo aquele que preencha qualquer um dos seguintes critérios:
 - i. O Colaborador é membro executivo do CA;
 - ii. O Colaborador é membro não executivo do CA ou é membro do CF;
 - iii. O Colaborador é responsável pelo DR, pelo DC ou pelo DAI;
 - iv. O Colaborador é responsável pela Coordenação das Áreas Comerciais, pelo DBP, pelo DPI ou pelo DF;
 - v. O Colaborador é responsável pelo DJ, pelo DCIG, pelo DPC, pelo DTI ou pelo DMC;
 - vi. O Colaborador é responsável pelo DCR;
 - vii. O Colaborador é responsável pela segurança de informação;
 - viii. 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;
 - ix. O Colaborador é subdiretor do DR, DC ou DAI;
 - x. Colaborador é subdiretor do DBP, DPI ou DF;
 - xi. No que se refere às posições em risco de crédito com um montante nominal por transação que represente 0,5% dos Fundos Próprios Principais de nível 1 e seja equivalente a pelo menos 5 milhões de euros, o Colaborador preencha um dos seguintes critérios:
 - a. Tenha poder para tomar, aprovar ou vetar decisões sobre esse tipo de posições em risco de crédito;
 - b. Seja membro com direito de voto de um comité com poder para tomar as decisões a que se refere a subalínea a).
 - xii. 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:
 - a. 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:
 - 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
 - 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).
 - b. É membro de um comité que tem autoridade para tomar as decisões a que se refere a alínea i.
 - xiii. 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:
 - a. A soma desses poderes seja igual ou superior ao limiar referido na subalínea a. da alínea xi;

- b. A soma desses poderes é igual ou superior ao limiar definido no primeiro ponto da subalínea a. da alínea xii.a parágrafo 2 do presente Anexo;
 - c. 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.
- xiv. Relativamente às decisões no sentido de aprovar ou vetar a introdução de novos produtos, o Colaborador:
- a. Tem autoridade para tomar tais decisões; ou
 - b. É membro de um comité que tem autoridade para tomar tais decisões.
- xv. O Colaborador assume responsabilidades de gestão sobre um Colaborador que preenche um dos critérios estabelecidos nos pontos iii. a xiii.
- xvi. Em relação ao exercício financeiro anterior, o Colaborador auferiu:
- a. Uma remuneração total igual ou superior a 750 000 €;
 - b. Uma remuneração superior à remuneração média atribuída aos Colaboradores referidos em i. e ii..

