



1833

BANCO
CARREGOSA

Política de Remuneração dos
Membros dos Órgãos de
Administração e Fiscalização

maio-2026

v. 7.2

< 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	1
B. Princípios Gerais	1
C. Âmbito Subjetivo	2
D. Governo	2
E. Avaliação da Política	2
F. Remuneração dos Membros do Órgão de Administração	2
F.1.Princípios Gerais	2
F.2.Administradores Não Executivos	3
F.3.Comissão Executiva	4
G. Remuneração dos Membros do Órgão de Fiscalização	6
H. Disposição Transitória	6
Anexo A. Estrutura de Governo	7

Índice de Tabelas

Tabela 1 Funções e Responsabilidades	7
--	---

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização

Assembleia Geral

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.
Mai.2017	3.0	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.
Mai.2018	4.0	Retirada das referências ao ROC, por ser matéria tratada no “Regulamento de Seleção do ROC/SROC e de Contratação de Serviços de Auditoria”.
Jun.2021	5.0	Ajustamento ao RGICSF, à Orientação EBA/GL/2015/22 e ao Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020. Adoção das recomendações emanadas pelo Banco de Portugal.
Jun.2022	6.0	Revisões formais, incluindo adoção do novo template dos normativos do Banco. Atualização de III. Fontes Legislativas e Documentos de Referência. Retirada de referência ao modo como é assegurada a assistência de saúde, sendo o mesmo determinado pela CRAV.
Jun.2023	6.1	Alterações associadas à constituição do Comité de Remunerações. Menção genérica à aplicabilidade de solução complementar de reforma aos membros da Comissão Executiva. Eliminação das Disposições Transitórias, por se encontrarem já implementadas.
Mai.2024	7.0	Introdução de previsões quanto à remuneração variável dos Membros Executivos do Conselho de Administração. Alteração da periodicidade da remuneração do Presidente do Conselho de Administração.
Mai.2025	7.1	Referência aos temas da sustentabilidade e aos riscos climáticos e ambientais, incluindo a consideração de métricas ESG na remuneração variável dos Membros Executivos do Conselho de Administração. Previsão de acesso a assistência na saúde pelos Administradores Não Executivos. Eliminação da Disposição Transitória, por se encontrar implementada.
Mai.2026	7.2	Inclusão do Departamento de Risco como contribuidor da presente Política. Previsão das Áreas Impactadas e Periodicidade de Revisão em II. Propriedades. Inclusão de menção a normativo específico, da responsabilidade da CRAV, definidor das metas, medidas, regras de elegibilidade, avaliação e atribuição de remuneração variável dos administradores executivos. Inclusão de disposição transitória relativa ao normativo supra mencionado. Inclusão de descrição sobre monitorização das práticas de remuneração neutras do ponto de vista do género.

Eliminação de referência ao CA entre os intervenientes no âmbito da definição e aprovação da presente Política.

II. Propriedades

Proprietário

Assembleia Geral

Proponente

Comité de Remunerações

Contribuidores

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

Código Banco Carregosa

Estratégia e Organização | 1.15

Aprovação

Assembleia Geral em 29 de maio de 2026

Entrada em Vigor

1 de junho de 2026

Periodicidade de Revisão

Anualmente

Âmbito de Distribuição

Público

Áreas Impactadas

Todas

III. Fontes Legislativas e Documentos de Referência

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

1.07 – Organização e Governo Interno.

1.16 – Política de Remuneração de Colaboradores.

1.54 – Regulamento do Comité de Remunerações.

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

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

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

Orientações 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 EBA relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04), divulgadas pela Carta Circular n.º CC/2021/00000056.

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

Regulamento Delegado (UE) 2017/565 da Comissão, de 25 de abril de 2016.

Regulamento Delegado (UE) 2021/923 da Comissão, de 25 de março.

Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho.

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 de Acionistas.

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

CA: Conselho de Administração.

CE: Comissão Executiva.

CF: Conselho Fiscal.

CRAV: Comissão de Remunerações e Avaliação.

CdR: Comité de Remunerações.

DPC: Departamento de Pessoas e Cultura.

DR: Departamento de Risco.

FCI: Funções de Controlo Interno.

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

A. Objeto

1. Estando o Banco inserido num setor sujeito a constantes mudanças e a grandes desafios concorrenciais, tecnológicos e sociais, torna-se imperiosa a adoção de práticas de remuneração que contribuam para uma adequada gestão do conhecimento e induzam comportamentos 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. Esta Política e a sua implementação respeitarão e incentivarão a conduta profissional de todos os membros de Órgãos de Administração e Fiscalização e refletem os princípios previstos na 1.16 – Política de Remuneração de Colaboradores relativos a igualdade de tratamento de Clientes, melhores práticas de remuneração relativas à venda de produtos e prevenção de conflitos de interesse com Clientes.

B. Princípios Gerais

3. Através da presente Política, o Banco Carregosa visa:
 - i. Fomentar práticas de remuneração que promovam e sejam coerentes com uma gestão sã e prudente dos riscos, conforme disposto no artigo 14.º, n.º 1, alínea i), do RGICSF;
 - ii. Não incentivar a assunção de riscos em níveis superiores aos tolerados pelo Banco;
 - iii. Suportar a estratégia, objetivos, valores e interesses do Banco a longo prazo, assegurando, designadamente, o alinhamento da atuação dos membros do Órgão de Administração com os compromissos estratégicos da instituição em matéria de desenvolvimento sustentável e de mitigação de riscos não financeiros, incluindo os riscos climáticos e ambientais;
 - iv. Assegurar, sem perder de vista as melhores práticas de mercado, que 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;
 - v. Suportar uma gestão pautada por valores de justiça e equidade, responsabilidade e transparência, valorizando o efetivo desempenho dos MOAF;
 - vi. Fomentar práticas de remuneração neutras do ponto de vista do género;
 - 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 recursos, 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, mas que em simultâneo não constitua um incentivo à assunção de riscos excessivos nem promova situações geradoras de conflitos de interesse com os Clientes.
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.
7. A presente Política considera a dimensão do Banco e a natureza, o âmbito e a complexidade das suas atividades.

C. Âmbito Subjetivo

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

D. Governo

9. Cabe, em primeira instância, à AG definir as Políticas de Remuneração do Banco, sem prejuízo da estrutura de governo, funções e responsabilidades de todos os intervenientes, consagrada no Anexo A. Estrutura de Governo.
10. No sentido de melhorar o acompanhamento dos impactos das disposições remuneratórias e de monitorizar o cumprimento das imposições legais e regulamentares, o Banco instituiu um Comité de Remunerações, nos termos previstos no 1.54 – Regulamento do Comité de Remunerações, a quem compete propor, anualmente, à AG a revisão desta Política. As propostas do CdR serão apresentadas anualmente à AG, em termos que permitam a sua discussão na reunião anual de acionistas, podendo ainda ser apresentadas outras propostas de revisão, em momento diferente do calendário anual, se e na medida em que o CdR entender justificado.
11. A estrutura de governo, funções e responsabilidades da AG, da CRAV, do CdR e dos Departamentos intervenientes no âmbito da definição e aprovação da presente Política encontram-se descritas no Anexo A. Estrutura de Governo. A estrutura de governo instituída e o envolvimento de vários intervenientes da orgânica do Banco assegura um sistema interno de informação e controlo, baseado no princípio dos “quatro olhos”, que se entende salvaguarda bastante de conflitos de interesse em matéria de remunerações.

E. Avaliação da Política

12. O CdR, em articulação com os Colaboradores das FCI e do DPC, deve assegurar, numa base anual, a avaliação desta Política e a sua submissão à AG, por forma a verificar a conformidade das práticas de remuneração adotadas, devendo incluir uma análise dos resultados, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez do Banco, e apresentar uma proposta descritiva das medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

F. Remuneração dos Membros do Órgão de Administração

F.1. Princípios Gerais

13. 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.
14. A fixação da remuneração dos membros do CA deve:
- i. Estar alinhada com a estratégia do Banco;
 - ii. Considerar o desempenho do Banco e a sua sustentabilidade;
 - iii. Assentar em objetivos suscetíveis de potenciar o cumprimento de princípios éticos e desincentivar a assunção excessiva de riscos ou de atuação desalinhada com os interesses dos Clientes;
 - iv. Compatibilizar-se com os interesses dos Acionistas do Banco;
 - v. Assegurar critérios de proporcionalidade face à remuneração auferida pelos restantes Colaboradores do Banco;
 - vi. Estar enquadrada com as práticas do setor; e

- vii. Ter uma componente fixa suficientemente elevada, de forma a que não induza incentivos desadequados de procura de ganhos a curto prazo.
- 15. Relativamente aos membros do CA, compete à CRAV definir os valores a suportar pelo Banco em execução do previsto nesta Política quanto a:
 - i. Componentes da respetiva remuneração;
 - ii. Condições de previdência ou reforma, seguros e regimes de outros eventuais benefícios;
 - iii. Compensações a adotar em caso de cessação de funções de membros do Órgão de Administração.
- 16. Em conformidade com o artigo 43.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, os Administradores Não Executivos auferem apenas remuneração fixa.
- 17. 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 face à disponibilidade exigida e às responsabilidades assumidas, bem como através da adoção de práticas não discriminatórias nos processos de seleção.
- 18. Os Administradores Executivos podem ou não receber remuneração variável tendo em vista alinhar os seus interesses com os das restantes partes interessadas do Banco, nomeadamente os Acionistas, no que será tido em conta a sustentabilidade e a estratégia de longo prazo, em linha com o plano de negócios e orçamento, e, bem assim, o apetite ao risco do Banco.
- 19. A remuneração variável dos membros executivos do CA é sujeita à verificação de critérios e limites a estabelecer e a verificar anualmente, por referência ao ano a que dizem respeito.
- 20. A mitigação de conflitos de interesse em matéria de remunerações é assegurada pela:
 - i. Observância desta Política, dos princípios e normas legais e orientações emanadas pelas autoridades competentes, designadamente as 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;
 - ii. Exigência da definição de objetivos quantitativos e qualitativos;
 - iii. Independência da maioria dos membros da CdR, órgão a quem compete a avaliação global das políticas e práticas remuneratórias do Banco;
 - iv. Previsão de mecanismos de pagamento diferido e cláusulas de reversão; e
 - v. Fixação de limites ao montante global e individual da remuneração a pagar.
- 21. O montante global da remuneração variável dos membros executivos do CA depende de deliberação da AG, por proposta da CRAV, ouvidos o CdR e o DR, tendo por base a *performance* alcançada e os requisitos previsíveis de liquidez e de capital resultantes de cada um dos riscos a que o Banco se encontra exposto, não devendo a mesma ultrapassar 5% dos Resultados Líquidos Consolidados relativos ao exercício em causa.
- 22. As condições remuneratórias dos membros do Órgão de Administração são levadas ao conhecimento da AG pelo CdR.
- 23. Em caso de cessação de funções de qualquer membro do CA, o Banco assegurará o pagamento de compensações aos membros cessantes, se e na medida em que resultarem da lei.

F.2. Administradores Não Executivos

- 24. Pelo exercício das respetivas funções, os membros Não Executivos auferem remunerações determinadas do seguinte modo:

- i. O Presidente do CA auferirá remuneração mensal fixa, paga 12 vezes por ano, acrescida de assistência de saúde;
 - ii. Aos restantes membros Não Executivos é atribuída uma remuneração fixa, paga em 12 prestações mensais, de acordo com a disponibilidade requerida e as responsabilidades organizacionais assumidas, relevando em particular, para efeito da determinação da remuneração, a exigência de disponibilidade superior a 15 horas/semana e o exercício de funções em comités.
25. São pagos custos de deslocação, representação e estadia dos Administradores Não Executivos do Banco, que se mostrem necessários ao desempenho das suas funções, em condições e montantes ajustados à sua posição estatutária, incluindo assistência de saúde, nos termos aplicáveis a cada momento aos membros da CE, conforme previsto no parágrafo 33.
26. As condições de previdência são as que resultem do regime legal aplicável a cada membro do CA.

F.3. Comissão Executiva

27. Aos membros da CE é atribuída uma remuneração fixa anual, paga em 14 prestações mensais. A remuneração fixa é estabelecida de acordo com a responsabilidade organizacional das funções, por exemplo, exercício de presidência da CE, a disponibilidade requerida e a experiência profissional relevante de cada membro.
28. Aos membros da CE pode ser atribuída remuneração variável, a qual não pode ser entendida como um compromisso nem constituindo um direito por si só, inexistindo quaisquer garantias quanto ao pagamento de qualquer valor variável, independente do desempenho da atividade do Banco.
29. O valor da remuneração variável pode diferir em função dos critérios mencionados no parágrafo anterior e deve estar em relação direta com o desempenho individual, com a performance coletiva e/ou com os resultados do Banco, designadamente, com dimensões relevantes em matéria de sustentabilidade, incluindo fatores ambientais, cabendo à CRAV, sob proposta do CdR, estabelecer, para o ano em causa, as metas, medidas e regras de elegibilidade, avaliação e atribuição da mesma.
30. As metas, medidas, regras de elegibilidade, avaliação e atribuição de remuneração variável, referidas no ponto anterior, são estabelecidas pela CRAV em normativo interno.
31. A eventual atribuição da remuneração variável 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 metade do valor anual da componente fixa da remuneração do Administrador Executivo;
 - iii. Consideração de objetivos quantitativos e qualitativos, tendo por base indicadores de desempenho claros e mensuráveis, nomeadamente, relativos a rentabilidade, solvabilidade e capitais próprios, liquidez, níveis de satisfação dos Clientes, fomento de uma cultura de excelência e de cumprimento das regras aplicáveis à atividade e à defesa da reputação do Banco;
 - iv. O desempenho ao longo do exercício em causa e a consideração no pagamento do ciclo económico subjacente e dos riscos de negócio a que o Banco se encontra sujeito;
 - v. Quando a remuneração variável não exceda 50.000 € ou 1/3 da remuneração total do Administrador Executivo, não lhe será aplicado diferimento. Caso seja excedido 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 quatro prestações iguais nos quatro anos subsequentes;
 - vi. 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 do pagamento da remuneração diferido;
- vii. 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 Administradores Executivos intervenientes do processo de concessão e monitorização de crédito de montantes que hajam sido diferidos;
- viii. Sem prejuízo da legislação civil e laboral aplicável, a possibilidade de redução ou reversão da parte variável da remuneração, será efetivada mediante deliberação da CRAV, consultado o CdR, 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 a CRAV, obtido o parecer do CdR, conclua que o visado:
 - 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.
 - d. Caso o Administrador perca o requisito de adequação, nomeadamente por falta de idoneidade, nos termos da 1.02 – Política Interna de Seleção e Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais ou de autoridade de supervisão competente;
 - e. Caso haja aplicação de sanções materiais por autoridade de supervisão em resultado da ação ou omissão graves do Administrador em causa;
 - f. Falsas declarações nas demonstrações financeiras consolidadas;
 - g. Caso se verifique renúncia ou destituição.
- ix. Os mecanismos referidos na alínea anterior podem ser aplicados até à data do pagamento da remuneração variável no caso da redução e até dois anos após o pagamento da remuneração variável no caso da reversão.
32. Aos Administradores Executivos 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 fica dependente da assunção, pelo menos, de um prévio compromisso escrito de que o beneficiário não utilizará ou celebrará quaisquer mecanismos da referida natureza.
33. Para além da remuneração referida nos pontos anteriores, aos membros da CE são atribuídos os mesmos benefícios adicionais que, a cada momento, estejam definidos para a generalidade dos Colaboradores, nos termos da 1.16 – Política de Remuneração dos Colaboradores.
34. Os benefícios adicionais atribuídos não têm natureza discricionária, não dependem do desempenho nem constituem prémios de permanência.

35. Não há diferenciação de condições de previdência ou reforma dos membros da CE relativamente àquelas que são asseguradas aos demais Colaboradores do Banco, nomeadamente concedendo-se aos membros da CE a possibilidade de adesão a soluções complementares de reforma, nos mesmos termos em que se encontrem em cada momento definidos para a generalidade dos Colaboradores.
36. Não são atribuídas compensações por cessação de funções anteriores.
37. Os membros da CE podem exercer cargos sociais noutras empresas desde que o façam em representação ou no interesse do Banco Carregosa, devendo as remunerações por si auferidas pelo exercício desses cargos ser consideradas na remuneração total a determinar pela CRAV.

G. Remuneração dos Membros do Órgão de Fiscalização

38. Em conformidade com o disposto no artigo 43.º do Aviso do Banco e Portugal n.º 3/2020, a remuneração dos membros do Órgão de Fiscalização é composta, exclusivamente, pela remuneração fixa, não incluindo, assim, nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor esteja numa relação direta com o seu desempenho individual, com a performance coletiva e/ou com os resultados do Banco, ficando assim adequadamente solucionados quaisquer conflitos de interesse e salvaguardado o desempenho isento das tarefas de fiscalização, acompanhamento e controlo que lhes são atribuídas.
39. A CRAV determina o valor da remuneração fixa de cada um dos membros do CF. O valor da remuneração fixa será determinado no início do mandato do CF, podendo ser revisto durante o período de mandato se a CRAV fundamentadamente assim o entender.
40. Aos membros efetivos do CF é atribuída uma remuneração fixa, paga em 12 prestações mensais, sem atribuição de qualquer outro benefício.
41. Ao membro suplente do CF poderá ser, por determinação da CRAV, atribuída uma remuneração fixa, paga em 12 prestações mensais.
42. Compete igualmente à CRAV determinar os valores a suportar pelo Banco em execução do previsto nesta Política quanto à compensação em caso de destituição, antecipada e sem justa causa, de qualquer membro do CF.
43. Aplicam-se as condições de previdência legalmente previstas para os membros de órgãos estatutários, não se disponibilizando qualquer regime adicional de previdência.
44. As condições remuneratórias dos membros do Órgão de Fiscalização são levadas ao conhecimento da AG pelo CdR, no âmbito da avaliação anual da Política.

H. Disposição Transitória

45. A primeira versão do normativo constante do parágrafo 30 deverá ser aprovada até 30 de junho de 2026.

Anexo A. Estrutura de Governo

Tabela 1 | Funções e Responsabilidades

Unidade	Funções e Responsabilidades
Assembleia Geral de Acionistas (AG)	<p>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 pelo CdR; Apreciar a remuneração dos Órgãos Sociais e, quando seja o caso, das demais Comissões delegadas, nomeadamente a CRAV. Deliberar sobre o montante global da remuneração variável dos Administradores Executivos, quando aplicável.</p>
Comissão de Remunerações e Avaliação (CRAV)	<p>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. Propor à Assembleia Geral o montante global da remuneração variável dos Administradores Executivos.</p>
Comité de Remunerações (CdR)	<p>Desempenhar funções consultivas e fiscalizadoras enquanto órgão consultivo do órgão de administração; 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 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>»); • 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; • Acompanhar a escolha de consultores externos para abordar os temas da remuneração que se afigurem contender com esta Política e rever as conclusões dos serviços de consultoria externa.
Departamento de Pessoas e Cultura (DPC)	<p>Apoiar o CdR nas suas funções, em especial na vertente remuneratória.</p>
Departamento de Risco (DR)	<p>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;</p>

Unidade	Funções e Responsabilidades
	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.
Departamento de Compliance (DC)	Analisar a conformidade desta Política com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco do Banco; Comunicar à estrutura interna todos os riscos de <i>compliance</i> e questões de incumprimento que sejam identificados e contendam com esta Política.
Departamento de Auditoria Interna (DAI)	Realizar, numa base anual e em coordenação com o CdR, 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.

