

# Regras de Identificação e de Atribuição de Remuneração Variável aos Titulares de Funções Relevantes do BCG-Brasil

Março/2019

## SUMÁRIO

1. Introdução .....	2
2. Âmbito de aplicação .....	2
3. Processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes.....	3
4. Princípios gerais de atribuição de remuneração variável.....	4
5. Critérios de atribuição de remuneração variável e condições de elegibilidade.....	5
6. Remuneração variável dos responsáveis pelas funções de Controle.....	6
7. Regras de pagamento .....	7
8. Indenizações por cessação de funções e compensação por cessação antecipada de contratos de trabalho anteriores .....	9
9. Dever de documentação e conservação.....	10
10. Dever de divulgação .....	10

## 1. Introdução

A presente norma visa regulamentar o processo de identificação e estabelecer a estrutura, regras, termos e condições de atribuição da remuneração variável aplicável aos Titulares de Funções Relevantes (TFR) do BCG-Brasil de acordo com as Regras de Identificação e de Atribuição de Remuneração Variável aos Titulares de Funções Relevantes da CGD.

No que diz respeito ao processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes do BCG-Brasil, esta responsabilidade é atribuída à função de Recursos Humanos, que deverá proceder a sua revisão anual. Este processo é monitorado pela CNAR - Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações da CGD, a quem compete apreciar os critérios e os procedimentos definidos pela função de Recursos Humanos.

Relativamente à atribuição de remuneração variável aos Titulares de Funções Relevantes do BCG-Brasil, a presente norma determina as especificidades relativas a pagamentos em instrumentos financeiros, a períodos de diferimento e de retenção dos respectivos pagamentos, bem como a possibilidade de redução e reversão das mesmas, em cumprimento das disposições legais e regulamentares, das orientações e recomendações dos organismos nacionais e internacionais e das melhores práticas vigentes nesta matéria.

Por último, destaca-se o envolvimento das principais estruturas do governo interno da CGD nesta matéria, desde logo a necessidade de aprovação pelo Conselho de Administração dos valores a atribuir como remuneração variável, o acompanhamento realizado pela CNAR - Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações da CGD e o envolvimento das três funções de Controle Interno.

## 2. Âmbito de aplicação

2.1. A presente norma estabelece as condições e competências para identificação dos Titulares de Funções Relevantes do BCG-Brasil, bem como a estrutura, regras, termos e condições de atribuição de remuneração variável a estes colaboradores.

2.2. Relativamente às matérias omissas na presente norma, aplica-se o estabelecido na Política de Remuneração dos Colaboradores do BCG-Brasil, e todas as normas regulamentares e de orientação técnica aplicáveis e emitidas pelas entidades de regulamentação e supervisão nacionais e internacionais.

### **3. Processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes**

3.1. A identificação dos Titulares de Funções Relevantes respeita o Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014, considerando-se como tendo um impacto material no perfil de risco do BCG-Brasil os seguintes Colaboradores:

a) A direção de topo do BCG-Brasil, enquadrando-se neste grupo os Diretores Executivos, ou seja, os responsáveis de primeira linha pela gestão corrente da instituição, com reporte direto à Administração;

b) Os responsáveis pelas funções de Controle, ou seja, de gestão de Risco, de Compliance e de Auditoria Interna do BCG-Brasil, e restante quadro diretivo;

c) Os colaboradores que fazem parte dos 0,3% do efetivo a quem foram atribuídas as remunerações mais elevadas no exercício financeiro precedente;

d) Não são considerados Titulares de Funções Relevantes para efeitos de aplicação das normas constantes do presente normativo os Colaboradores que, não obstante exercerem funções diretivas ou possuírem remuneração total igual ou superior à menor remuneração total atribuída aos colaboradores agora identificados se considere que, no âmbito das suas funções, não têm impacto significativo no perfil de risco da Instituição.

3.2. A função de Recursos Humanos do BCG-Brasil realiza anualmente o processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes, cujo processo deve ficar concluído até ao final do primeiro trimestre de cada ano.

3.3. Compete à função de Recursos Humanos da CGD dinamizar o processo anual de identificação a realizar pelas Entidades CGD relativamente aos respectivos Titulares de Funções Relevantes, validando os processos de identificação realizados nas Entidades e assegurando a sua coerência ao nível de Grupo.

3.4. As funções de gestão de Riscos e de Compliance da CGD e do BCG-Brasil devem ser envolvidas e emitir parecer sobre o referido processo de identificação.

3.5. A CNAR - Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações e a CRF - Comissão de Riscos Financeiros devem acompanhar o processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes, podendo recorrer ao apoio das funções de Controle Interno.

3.6. O Conselho de Administração da CGD aprova anualmente o processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes, bem como o seu resultado individual apreciado previamente pela Comissão Executiva.

3.7. Concluída a aprovação referida no número anterior, a função de Recursos Humanos do BCG-Brasil informará os Colaboradores identificados do seu estatuto e das implicações daí decorrentes em termos de pagamento de remuneração variável.

3.8. A função de Recursos Humanos mantém o registro do processo de identificação e dos respectivos resultados, capaz de demonstrar a forma como os membros do pessoal foram identificados.

3.9. O processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes e o seu resultado são sujeitos à avaliação pela função de Auditoria Interna.

3.10. A documentação do processo anual de identificação dos Titulares de Funções Relevantes realizado pelo BCG-Brasil inclui a informação relativa ao número de colaboradores identificados, as suas responsabilidades e atividades, os nomes, a afetação dos colaboradores identificados a áreas de negócio na instituição e uma comparação com os resultados da avaliação do ano anterior. Inclui também os membros do pessoal que foram identificados de acordo com os critérios quantitativos, mas cujas atividades profissionais foram avaliadas como não tendo um impacto significativo no perfil de risco da instituição, em conformidade com o artigo 4.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão.

#### **4. Princípios gerais de atribuição de remuneração variável**

4.1. Nos termos da Política de Remuneração dos Colaboradores do BCG-Brasil, compete ao Conselho de Administração do BCG-Brasil, sob proposta da Diretoria Executiva do BCG-Brasil e em função dos resultados do BCG-Brasil e do Grupo CGD, em cada ano, decidir sobre o eventual pagamento de remuneração variável e os critérios específicos a aplicar no respectivo cálculo e atribuição.

4.2. A atribuição de remuneração variável aos Titulares de Funções Relevantes do BCG-Brasil segue as regras e os princípios estabelecidos na Política de Remuneração dos Colaboradores do BCG-Brasil, e do Conselho de Administração do BCG-Brasil, nomeadamente, no que diz respeito ao processo de aprovação, intervenção das funções de Controle, monitorização e revisão.

4.3. A remuneração variável dos responsáveis pelas funções de Controle deverá ser fixada com base no sistema de avaliação do desempenho, em função do grau de cumprimento dos principais objetivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho dos órgãos de estrutura que são supervisionados pelas unidades de Controle.

4.4. Se for determinada a atribuição de remuneração variável, nos termos do número 4.1., a função de Recursos Humanos, até ao final do segundo trimestre de cada ano, apura a informação de suporte para apoio à decisão de eventual atribuição de remuneração variável aos Titulares de Funções Relevantes do BCG-Brasil.

4.5. As funções de Compliance e de gestão de Risco dão pareceres prévios obrigatórios às propostas referidas no número anterior.

a) A função de Compliance avalia a conformidade das propostas com a legislação, regulamentos, políticas internas e a cultura de risco do BCG-Brasil.

b) A função de gestão de Risco avalia a conformidade das propostas com a cultura de risco do BCG-Brasil, nomeadamente, o cumprimento dos limites aceitáveis de risco definidos para o BCG-Brasil (*Risk Appetite Statement*).

4.6. A Comissão Executiva da CGD decide a atribuição de remuneração variável aos Titulares de Funções Relevantes do BCG-Brasil que, após consulta da CNAR, será aprovada em Conselho de Administração da CGD.

## **5. Critérios de atribuição de remuneração variável e condições de elegibilidade**

5.1. Na ponderação da remuneração variável devem ser tidos em consideração, para além do desempenho dos Titulares de Funções Relevantes do BCG-Brasil, todos os riscos e desempenho da instituição e da unidade de estrutura onde exerce funções.

5.2. A avaliação prevista no número anterior e os respectivos critérios terão em conta na sua definição o quadro plurianual, para que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes da remuneração dele dependentes seja repartido ao longo de um período que tenha em conta o ciclo económico subjacente do BCG-Brasil e os seus riscos de negócio, devendo, para o efeito, considerar não só o exercício a que a componente variável da remuneração concerne, mas também os exercícios anteriores abrangidos pelo mandato em curso.

5.3. A avaliação dos colaboradores terá em conta os seguintes critérios:

a) Grau de cumprimento dos KPI (Key Performance Indicators) definidos para o colaborador e respectivo órgão de estrutura;

b) Resultado da Avaliação de Desempenho, designadamente, as competências comportamentais transversais e específicas e o contributo individual para os resultados, incluindo uma ponderação qualitativa a efetuar pela hierarquia (com exceção dos membros dos órgãos sociais).

5.4. Anualmente serão definidos os KPI dos órgãos de estrutura e dos seus colaboradores, bem como a ponderação a aplicar aos critérios da avaliação para efeitos de cálculo das remunerações variáveis que, salvo deliberação em contrário nos termos do número 4.1., serão de 50% para os KPI e de 50% para a Avaliação de Desempenho.

5.5. Não têm direito ao pagamento de remuneração variável os Titulares de Funções Relevantes que:

a) À data da autorização do seu pagamento tenham cessado o vínculo contratual com a empresa;

b) Tenham registrado, durante o ano anterior ou em curso qualquer falta injustificada;

c) Tenham sido disciplinarmente punidos com qualquer sanção durante o ano anterior ou no ano em curso;

d) Se enquadrem noutras situações definidas anualmente pelo Conselho de Administração, designadamente quanto a níveis de absentismo.

5.6. Os colaboradores que tenham processos disciplinares pendentes, ou se encontrem diretamente envolvidos em qualquer processo de averiguações à data da deliberação da atribuição da remuneração variável, ficam com o pagamento desta remuneração suspensa até ao termo das respectivas situações.

## **6. Remuneração variável dos responsáveis pelas funções de Controle**

6.1. A definição e atribuição de remuneração variável às funções de Controle seguem, à semelhança dos restantes titulares de funções relevantes, as regras e os princípios estabelecidos na presente Norma, bem como as orientações consagradas na Política de Remuneração dos Colaboradores do BCG-Brasil.

6.2. A remuneração dos responsáveis pelas funções de Controle do BCG-Brasil é supervisionada diretamente pela CNAR, a qual formula recomendações sobre as componentes de remuneração e os montantes de remuneração a pagar aos referidos quadros superiores.

6.3. Pode ser ponderada a atribuição de uma componente fixa mais elevada para as funções de Controle, que permita que seja definido um rácio significativamente mais baixo entre as componentes fixa e variável da remuneração atribuída aos Colaboradores que exercem estas funções, em comparação com as unidades de negócio que estas controlam.

6.4. Os critérios utilizados para avaliar o desempenho e os riscos, e determinar a remuneração variável dos colaboradores que exercem funções de Controle deve ser baseada, principalmente, nos objetivos da respectiva função de Controle, podendo igualmente basear-se, em certa medida, no desempenho global da instituição.

6.5. A ponderação dos critérios quantitativos deve dar maior peso aos objetivos das respectivas funções de Controle, pelo que, salvo deliberação em contrário nos termos do ponto 4.1., o peso dos KPI do colaborador e respectivo órgão de estrutura deverá ser de 60% e o peso da avaliação individual de 40%.

## **7. Regras de pagamento**

7.1. A componente variável da remuneração é composta por:

- a) 50% (cinquenta por cento) do valor total da componente variável a ser paga em numerário em até 60 (sessenta) dias após a apuração dos resultados do exercício pertinente;
- b) Uma parte em espécie, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor total da componente variável, paga em instrumentos elegíveis de acordo com a legislação em vigor.

7.2. A remuneração variável, incluindo a parte diferida, só deve ser paga ou constituir um direito adquirido se tal for sustentável à luz da situação financeira do BCG-Brasil e do grupo CGD no seu todo e se se justificar à luz do desempenho da instituição, da unidade de negócio e do TFR em questão.

7.3. Diferimento

a) Uma parte correspondente a 40% da remuneração variável (50% em numerário e 50% em espécie) fica sujeita a um período de diferimento de 3 anos, exceto no que diz respeito aos titulares de cargos de direção de topo, cujo período de diferimento deverá ser de 5 anos;

a.1 – O valor da remuneração Variável Diferida, paga em numerário, deve ser corrigida com base na variação ocorrida no valor contábil do Patrimônio Líquido do BCG-Brasil nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao seu pagamento, livre dos efeitos das transações realizadas com os proprietários, considerando os balanços publicados, nos termos da Resolução 3921 do CMN - Conselho Monetário Nacional;

b) O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento

será atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento;

c) A aquisição do direito sobre a primeira porção diferida só deve ocorrer 12 meses após o início do diferimento.

#### 7.4. Retenção

A parte em espécie da remuneração variável fica sujeita a um período de retenção de um ano após a data da aquisição do direito ao respetivo pagamento, não podendo ser transmitida ou onerada.

#### 7.5. Ajustamento pelo risco

Para efeitos da aplicabilidade dos mecanismos de redução e de reversão, devem ser considerados os seguintes critérios:

a) Participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para o BCG-Brasil ou para o Grupo CGD. Para este efeito deverá considerar-se como referência o Rácio de Fundos Próprios Totais no final do ano a que respeita o prêmio, sendo o direito ao rendimento diferido garantido se a redução do rácio em pontos percentuais for:

<b>Ano</b>	<b>Diminuição do Rácio de Fundos Próprios Totais face ao momento 0</b>
1.º ano	< 1 p.p.
2.º ano	< 1,5 p.p.
3.º ano	< 2,0 p.p.
4.º ano	< 2,5 p.p.
5.º ano	< 3 p.p.

b) Adicionalmente, o rácio de Fundos Próprios Totais deverá ser superior ao início da zona de tolerância da apetência pelo risco (verde).

c) A referência inicial deverá ser corrigida de eventos extraordinários, como por exemplo



alterações regulatórias, após confirmação da sua não imputabilidade à gestão, pela CNAR.

d) Incumprimento dos critérios de adequação e idoneidade;

7.6. Os mecanismos de redução e de reversão apenas serão aplicáveis durante os períodos de diferimento e de retenção.

7.7. Os Titulares de Funções Relevantes do BCG-Brasil não podem transferir os riscos de redução da remuneração variável para outra entidade através da utilização de mecanismos de cobertura de riscos ou de certos tipos de seguros tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerente às modalidades e componentes que compõem a sua remuneração, nem, bem assim, através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos que possam configurar uma evasão ao cumprimento rigoroso das regras em vigor.

7.8. Os Titulares de Funções Relevantes do BCG-Brasil efetuam uma declaração de compromisso voluntário de que não utilizarão seguros ou estratégias de cobertura de riscos pessoais com o objetivo de atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco.

7.9. Cabe à função de Recursos Humanos recolher as declarações referidas no ponto anterior e à função de Auditoria Interna realizar inspeções aleatórias da conformidade com esta declaração no que respeita às contas de custódia internas.

## **8. Indenizações por cessação de funções e compensação por cessação antecipada de contratos de trabalho anteriores**

a) Não são pagas nem são devidas quaisquer indenizações ou pagamentos a Titulares de Funções Relevantes do BCG-Brasil relativamente à cessação das suas funções, excetuadas as situações legalmente previstas;

b) A remuneração visando a compensação de qualquer novo Titular de Função Relevante do BCG-Brasil pela cessação do exercício de funções anteriores tem caráter excepcional e só pode vigorar caso o BCG-Brasil tenha uma base de capital sólida e forte e tendo em consideração os seus interesses de longo prazo, incluindo a aplicação das regras relativas a diferimento, a retenção, a pagamento sob a forma de instrumentos e ao mecanismo de reversão;

c) Os pagamentos relacionados com a rescisão antecipada de um contrato devem refletir o desempenho verificado ao longo do tempo e não recompensar o insucesso ou as faltas cometidas.

## **9. Dever de documentação e conservação**

Os documentos que compõem esta norma são conservados pelo prazo de 10 (dez) anos a contar da data da sua divulgação pública em suporte duradouro, que permite a sua reprodução fiel e integral.

## **10. Dever de divulgação**

A presente norma é divulgada no sítio da internet do BCG-Brasil (disponível em [www.bcgbrasil.com.br](http://www.bcgbrasil.com.br)), estando acessível para consulta por qualquer interessado.