



Política de Remuneração dos Colaboradores do Banco Caixa Geral Brasil S.A.

março/2020

1. INTRODUÇÃO.....	2
2. DEFINIÇÕES.....	2
3. ÂMBITO	4
4. VIGÊNCIA	4
5. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO.....	4
6. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO	5
7. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	6
8. REMUNERAÇÃO FIXA E COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS.....	6
9. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	6
10. ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	7
11. PRÊMIOS COMERCIAIS E DE RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO.....	9
12. RESTRIÇÕES ESPECÍFICAS	10
13. TITULARES DE FUNÇÕES RELEVANTES	10
13.1. Processo de identificação de Titulares de Funções Relevantes.....	10
13.2. Critérios de identificação de Titulares de Funções Relevantes	11
13.3. Composição da Remuneração Variável dos Titulares de Funções Relevantes	13
13.4. Mecanismos de Redução e Reversão	14
13.5. Dever de documentação e conservação para documentos de Titulares de Funções Relevantes.....	15
14. FUNÇÕES DE CONTROLE.....	16
15. INDENIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES E COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATOS DE TRABALHO ANTERIORES.....	16
16. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO.....	16
17. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO	17
18. DEVER DE DIVULGAÇÃO	17

1. INTRODUÇÃO

A experiência tem demonstrado que as instituições financeiras que possuem políticas e práticas de remuneração adequadas para os seus Colaboradores, detêm instrumentos importantes através dos quais atraem, motivam e retêm Colaboradores com elevada formação pessoal e profissional e com as capacidades e as competências necessárias ao sucesso e bom desempenho das instituições.

O BCG-Brasil (BCG-B) procura atrair e reter Colaboradores com essas características, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho, para que se sintam focados e empenhados em prosseguir os objetivos, assegurando a sustentabilidade e continuidade do sucesso do Grupo CGD.

A presente Política de Remuneração é aplicável a todos os Colaboradores do BCG-Brasil e procura contribuir para que os objetivos e valores de longo prazo sejam alcançados pelo BCG-Brasil, tendo em conta a sua apetência pelo risco, através da adoção de práticas remuneratórias sãs e prudentes, promovendo uma gestão sólida e eficaz do risco no âmbito da estratégia empresarial do BCG-Brasil, oferecendo aos seus Colaboradores um quadro remuneratório competitivo e alinhado com as melhores práticas do mercado, nacionais e internacionais.

A presente Política de Remuneração procura ser consentânea com uma gestão eficaz do risco, desincentivando a assunção excessiva do risco, devendo estar alinhada e em conformidade com os interesses de longo prazo do BCG-Brasil e do Grupo CGD, assegurando que a remuneração variável paga aos Colaboradores promove e incentiva a prossecução da atividade dentro dos critérios de apetência pelo risco estabelecidos pelo Conselho de Administração do BCG-Brasil (Risk Appetite Statement ou RAS).

2. DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente Política de Remuneração, entende-se por:

Política de Remuneração: conjunto de princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios aplicáveis à remuneração paga aos Colaboradores do BCG-Brasil.

Remuneração: todas as formas de remuneração fixa ou variável, incluindo os pagamentos e as prestações em dinheiro ou em espécie, atribuídas diretamente aos Colaboradores como contrapartida dos serviços profissionais prestados.

Remuneração fixa: aquela cuja natureza e componentes se encontram previstas na legislação laboral aplicável, devendo ter como referência o regime de contratação aplicável, que reveste uma natureza vinculativa e de forma não discricionária, independente da performance do Colaborador, sendo esses pagamentos ou benefícios atribuídos ao Colaborador para o exercício de uma função específica, como contrapartida do trabalho prestado e baseada em critérios pré-determinados, incluindo benefícios no acesso à saúde, de carácter social e contribuições para um regime ou plano de pensões.

2.1 **Complementos de remuneração:** complementos remuneratórios dependentes em cada momento da manutenção de critérios e condições de exercício definidos e adequados a determinadas funções, podendo os mesmos ser reduzidos, suspensos ou cancelados se não se verificarem aqueles critérios e condições.

Remuneração variável: toda e qualquer outra forma de remuneração dos Colaboradores que não seja considerada remuneração fixa, que não seja antecipadamente garantida e que seja fundamentada no desempenho sustentado do BCG-Brasil e do Grupo CGD, dentro do quadro de apetência pelo risco estabelecido. A remuneração variável pode assentar, designadamente, nas seguintes componentes: i) Prêmios comerciais e de recuperação de crédito; ii) Prêmios anuais de mérito e desempenho.

- 2.2 Colaboradores: as pessoas singulares com vínculo laboral com o BCG-Brasil.
- 2.3 Titulares de Funções Relevantes: a definição de Titulares de Funções Relevantes encontra-se no capítulo 13.
- 2.4 Entidades CGD: as Sucursais e as Filiais, bem como os Agrupamentos Complementares de Empresas (ACE) e outras pessoas coletivas, domiciliadas em Portugal ou no estrangeiro, relativamente às quais a CGD tenha relação de domínio ou o controle da gestão e estejam sujeitas a supervisão em regime de base consolidada.
- 2.5 Grupo CGD: a CGD e as Entidades CGD.
- 2.6 CNAR: Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações da CGD.
- 2.7 Condição de Atribuição: cumprimento dos valores definidos no RAS do BCG-Brasil para os indicadores de capital Razão Total de Capital e de liquidez Indicador de Liquidez de Curto Prazo (LCR).
- 2.8 Condição de Aquisição: cumprimento da evolução do Plano Estratégico em implementação no Grupo CGD, dos indicadores de capital Razão Total de Capital e de liquidez Indicador de Liquidez de Curto Prazo (LCR); não participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para o BCG-Brasil ou para o Grupo CGD; inexistência de provas de má conduta ou erro grave do Colaborador; inexistência de indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro do BCG-Brasil e do Grupo CGD; ausência de indicação de uma falha significativa ao nível da gestão de risco; ausência de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares do BCG-Brasil; ausência de sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Colaborador identificado.
- 2.9 Data de Atribuição: o momento de atribuição aos Colaboradores, do valor total da componente variável da remuneração, em função do desempenho que é determinado pelo Conselho de Administração do BCG-Brasil, sob proposta do Comitê Técnico de Remuneração.
- 2.10 Abordagem *bottom-up*: abordagem na qual é primeiramente estabelecido o valor das remunerações ao nível individual, sendo que o valor total despendido em remuneração variável, corresponde à soma dos valores individuais.
- 2.11 Banda funcional: estrutura organizacional que usa o princípio da especialização baseado na função, ou no papel desempenhado.
- 2.12 Absentismo: a soma dos períodos de ausência de um Colaborador; cabendo ao BCG-Brasil definir o limite e o tipo de faltas permitidas ao Colaborador que não impactem na atribuição de remuneração variável.
- 2.13 Período de Diferimento: significa o período, a contar da Data de Atribuição, ao longo do qual uma parte da componente da remuneração variável em numerário e uma parte da componente da remuneração variável em espécie são adquiridas em igual proporção, em cada data aniversária da Data de Atribuição, conforme estabelecido nos pontos 13.3.4. e 13.3.5, desde que, relativamente a cada parcela, se verifique a Condição de Aquisição, por referência ao ano relevante.
- 2.14 Unidade de negócio: entidade orgânica ou jurídica distinta, linha de negócio ou localização geográfica, que integra o Grupo CGD.
- 2.15 Unidade de negócio significativa: qualquer entidade orgânica ou jurídica distinta, linha de negócio ou localização geográfica, à qual foram distribuídos capitais internos, em conformidade com o artigo 73.º da Diretiva 2013/36/UE, que representam pelo menos 2% do capital interno do Grupo CGD. A identificação das unidades de negócio significativas é realizada anualmente pela função de gestão de risco da CGD.



3. ÂMBITO

- 3.1. A Política de Remuneração estabelece os princípios e critérios de atribuição aplicáveis à remuneração dos Colaboradores do BCG-Brasil.
- 3.2. Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização têm uma Política de Remuneração própria – a “Política dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização”.
- 3.3. A presente Política de Remuneração visa adotar as melhores práticas remuneratórias, nomeadamente:
 - a) Abranger todos os Colaboradores do BCG-Brasil ;
 - b) Acessibilidade, fácil compreensão, clareza e transparência;
 - c) Adequação e proporcionalidade face à organização interna e complexidade da atividade do BCG-Brasil;
 - d) Competitividade e alinhamento com as melhores práticas do setor financeiro nacional e internacional;
 - e) Assegurar que a remuneração paga aos Colaboradores promove o desenvolvimento da atividade dentro do quadro de apetência pelo risco definido pelo Conselho de Administração do BCG-Brasil (*Risk Appetite Statement* - RAS).

4. VIGÊNCIA

- 4.1. A presente Política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão, bem como da avaliação anual a realizar nos termos previstos no ponto 7.

5. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- 5.1. A Política de Remuneração é adequada e proporcional à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade do BCG-Brasil, à natureza e magnitude dos riscos e ao grau de centralização e de delegação de poderes estabelecidos.
- 5.2. A Política de Remuneração garante o equilíbrio adequado do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração, tendo presentes as práticas do mercado onde o BCG-Brasil se insere, assegura que este rácio tem em conta os direitos e os legítimos interesses dos Clientes e as orientações emitidas pelo Conselho de Administração do BCG-Brasil, permitindo a execução de uma política flexível em matéria de remuneração variável, incluindo o não pagamento de qualquer remuneração variável, se forem essas as orientações acima referidas.
- 5.3. A atribuição de remuneração variável está dependente da obtenção de resultados positivos no BCG-Brasil e baseia-se no desempenho do Grupo CGD, da instituição, das unidades de negócio e dos Colaboradores. O desempenho do BCG-Brasil e do Grupo CGD depende da qualidade, capacidade de trabalho, dedicação, responsabilidade e conhecimento, bem como do compromisso com os valores da Organização, não só daqueles que têm responsabilidade na liderança organizacional, mas também de todos os que assumem responsabilidades e agem em sua representação.
- 5.4. A Política de Remuneração foi concebida com vista a promover o alinhamento da remuneração com os objetivos, a estratégia empresarial, os valores e os interesses de longo prazo do BCG-Brasil e do Grupo CGD e a desincentivar a assunção excessiva e imprudente de riscos.
- 5.5. A Política de Remuneração cumpre com os limites aceitáveis de risco definidos para o BCG-Brasil (RAS), tendo em conta todos os riscos, designadamente os riscos de reputação e os riscos resultantes da venda abusiva de produtos (*mis-selling*).

- 5.6. A Política de Remuneração é concebida de forma a não criar conflitos de interesses, ou incentivos que possam levar os Colaboradores a favorecerem os seus próprios interesses, ou os interesses do BCG-Brasil e do Grupo CGD, em detrimento dos legítimos interesses dos Clientes.

6. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

- 6.1. A aprovação da Política de Remuneração aplicável aos Colaboradores do BCG-Brasil é da competência do Conselho de Administração do BCG-Brasil.
- 6.2. A Comissão Executiva é responsável por assegurar que as políticas e práticas de remuneração do BCG-Brasil são aplicadas de forma adequada e estão harmonizadas com o quadro geral de governação empresarial da instituição e do Grupo CGD, com a cultura empresarial e com a apetência pelo risco do BCG-Brasil.
- 6.3. O COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO do BCG-Brasil fiscaliza diretamente a remuneração dos Colaboradores que desempenham funções de controle.
- 6.4. A função de recursos humanos do BCG-Brasil é responsável por assegurar a preparação das propostas e recomendações em desenvolvimento da presente política, em articulação com a função de recursos humanos da CGD, e submetê-las à apreciação do COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO; é igualmente responsável por supervisionar a aplicação da presente Política, em articulação com a função de recursos humanos da CGD, que garante que todas as Entidades CGD adotam políticas de remuneração coerentes com a Política Corporativa de Remuneração dos Colaboradores do Grupo CGD.
- 6.5. É da responsabilidade do COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO assegurar que as alterações à presente Política e as propostas em matéria de remuneração dos Titulares de Funções Relevantes são enviadas à Comissão Executiva e ao conselho de Administração, para apreciação e aprovação; é ainda responsável por supervisionar a aplicação da presente Política aos Titulares de Funções Relevantes.
- 6.6. A função de *compliance* do BCG-Brasil avalia a conformidade da Política de Remuneração com a legislação, regulamentos, políticas internas e a cultura de risco do BCG-Brasil e do Grupo CGD, e comunica todos os riscos de *compliance* e questões de incumprimento que sejam identificados, ao responsável central de *compliance*, e ao Órgão de Administração, tanto nas suas funções executivas como de fiscalização. As conclusões da função de *compliance* são tidas em conta pela CNAR da CGD e pelo COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO do BCG-Brasil durante os procedimentos de análise e supervisão da Política de Remuneração.
- 6.7. A função de gestão de risco do BCG-Brasil avalia a conformidade da Política de Remuneração com o perfil e cultura de risco do BCG-Brasil e comunica os resultados, ao responsável central de risco, e ao Órgão de Administração, tanto nas suas funções executivas como de fiscalização. As conclusões da função de gestão de risco são tidas em conta pela CNAR da CGD e pelo COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO do BCG-Brasil durante os procedimentos de análise e supervisão da Política de Remuneração. Adicionalmente, a função de gestão de risco do BCG-Brasil deve auxiliar na, e informar sobre, a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco tolerado pela Instituição (incluindo ajustamentos *ex post*), bem como participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura do BCG-Brasil, e validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco tolerado pela Instituição. A função de gestão de risco do BCG-Brasil deve ser convidada a participar nas reuniões do COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO sobre esta matéria. A função de gestão de risco do BCG-Brasil deve coordenar, também, este ponto com a função de gestão de risco da CGD.
- 6.8. A função de auditoria interna do BCG-Brasil realiza uma análise independente da implementação da Política de Remuneração, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos das Políticas de Remuneração sobre a apetência ao risco, assim como da forma como estes efeitos são geridos. As conclusões da função de auditoria são tidas em conta pela CNAR e pelo COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO durante os procedimentos de análise e supervisão da Política de Remuneração.

7. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- 7.1. Cabe ao COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO do BCG-Brasil coordenar o processo anual de revisão da sua Política de Remuneração, a qual deverá estar enquadrada pela Política Corporativa do Grupo CGD, para efeitos de proposta da sua aprovação ao Órgão de Administração do BCG-Brasil
- 7.2. O COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO do BCG-Brasil assegura que a Política e as práticas de remuneração da instituição são sujeitas a uma análise interna e independente, pelo menos, uma vez por ano.
- 7.3. A verificação do cumprimento da Política de Remuneração do BCG-Brasil, dos procedimentos e das regras internas deve ser realizada pela função de auditoria interna do BCG-Brasil. No âmbito da análise centralizada e independente, a função de auditoria interna do BCG-Brasil deve avaliar se os processos, políticas e práticas globais de remuneração:
 - a) Cumprem com os limites do RAS definido para o BCG-Brasil;
 - b) Cumprem os regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais; e
 - c) São implementados de forma coerente com as diretrizes aplicadas nesta matéria para o Grupo CGD, nomeadamente em cumprimento do artigo 141.º da Diretiva 2013/36/UE e não limitam a capacidade da instituição para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios, em conformidade com a secção 6 das orientações da EBA (EBA/GL/2015/22).
- 7.4. As funções de controle do BCG-Brasil e da CGD gozam de autonomia, liberdade e independência no desempenho das suas atribuições, devendo, para o efeito e no âmbito da Política de Remuneração, ter acesso à informação necessária ao exercício das suas competências.
- 7.5. Os resultados das revisões internas, referidas nos pontos 7.2. e 7.3., e as medidas adotadas para corrigir quaisquer deficiências são documentados através de relatórios escritos ou de minutas das reuniões e disponibilizados ao Órgão de Administração, Conselho Fiscal e Assembleia Geral, os quais devem identificar medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

8. REMUNERAÇÃO FIXA E COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

- 8.1. Aos Colaboradores do BCG-Brasil é paga uma remuneração fixa estabelecida nos termos das tabelas e acordos laborais em vigor.
- 8.2. A remuneração dos Colaboradores pode ainda integrar complementos remuneratórios dependentes em cada momento da manutenção de critérios e condições de exercício definidos e adequados a determinadas funções, podendo os mesmos ser reduzidos, suspensos ou cancelados se não se verificarem aqueles critérios e condições.
- 8.3. A componente fixa da remuneração reflete a experiência profissional relevante, a responsabilidade organizacional que corresponde às funções atribuídas, incluindo os poderes, a antiguidade, a educação, as competências e o grau de especialização inerentes, bem como o nível remuneratório da localização geográfica e as práticas remuneratórias vigentes no setor de atividade e respectivo mercado.

9. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- 9.1. Além da remuneração fixa, os Colaboradores do BCG-Brasil podem receber uma remuneração variável não garantida, se tal decisão vier a ser tomada pelo Conselho de Administração do BCG-Brasil.

- 9.2. Sem prejuízo do estabelecido no ponto 6, compete ao Conselho de Administração do BCG-Brasil, sob proposta da Comissão Executiva 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.
- 9.3. No caso de ser atribuída uma remuneração variável aos Colaboradores, esta deve obrigatoriamente observar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, bem como das orientações e recomendações dos organismos nacionais e internacionais e das melhores práticas vigentes nesta matéria, no setor financeiro nacional e internacional.
- 9.4. A componente variável da remuneração, não deve limitar a capacidade do BCG-Brasil para reforçar as suas bases de fundos próprios, devendo promover a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para o BCG-Brasil (*Risk Appetite Statement*).
- 9.5. Sem prejuízo da aplicação de todos os critérios previstos de ajustamento ao risco, a remuneração variável, excluindo os prémios comerciais e de recuperação de crédito ligados a sistemas de incentivos comerciais, é calculada de uma forma bottom-up. De acordo com a metodologia aplicada, o Comitê Técnico de Remuneração, recebe da DE uma proposta de remuneração variável para cada colaborador conforme a nota de sua avaliação de desempenho, seu grau hierárquico e área de atuação. Caso o total proposto de remuneração variável seja superior ao montante que o Comitê Técnico de Remuneração definir como valor máximo global, os valores individuais são reduzidos proporcionalmente de forma que o máximo global seja respeitado. Posteriormente a proposta é enviada ao CA do BCG Brasil para aprovação, e se necessário, posterior envio a CGD.
- 9.6. A ser atribuída remuneração variável aos Colaboradores, o seu valor não pode exceder o da remuneração fixa anual, para assegurar que a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, de modo a permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativamente à componente variável, incluindo a possibilidade do seu não pagamento.
- 9.7. Os critérios fixados para a determinação da componente variável individual da remuneração baseiam-se no desempenho e mérito do Colaborador, da estrutura interna em que este se encontra inserido e do desempenho global do BCG-Brasil, podendo ainda ser ponderado o grau de absentismo.
- 9.8. A atribuição de remuneração variável tem em consideração critérios quantitativos e qualitativos, que refletem o cumprimento da regulamentação aplicável, sendo assegurado que:
- a) Não está associada exclusivamente a uma meta quantitativa da comercialização ou do fornecimento de produtos e serviços bancários; e
 - b) Não promove a comercialização ou o fornecimento de um determinado produto, ou categoria de produtos, que sejam mais lucrativos para o BCG-Brasil, ou para os seus Colaboradores, em prejuízo dos legítimos interesses dos Clientes.
- 9.9. O pagamento da componente variável da remuneração depende da verificação rigorosa do cumprimento dos critérios definidos para a sua atribuição, o que deve ser determinado no âmbito do processo anual de avaliação do desempenho.

10. ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- 10.1. O Conselho de Administração do BCG-Brasil sob proposta da Comissão Executiva, delibera relativamente às categorias de Colaboradores que têm acesso à remuneração variável, quando existente, e aos montantes a serem atribuídos nos termos do presente normativo.
- 10.2. O BCG-Brasil, enquadrada pelas orientações corporativas, deve submeter um montante limite de remuneração variável, para definição do sentido de voto em Assembleia Geral ou COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO.

- 10.3. A Função de Gestão de Riscos do BCG-Brasil emite parecer sobre a remuneração variável prevista na presente Política, pronunciando-se, designadamente, se tem em consideração o risco, o capital, a liquidez e as expectativas quanto aos resultados, incluindo as datas das receitas. A função de gestão de riscos do BCG-Brasil deverá dar conhecimento deste parecer ao responsável da função de gestão de riscos da CGD.
- 10.4. As funções de gestão de riscos e de *compliance* das entidades devem fornecer elementos apropriados, no âmbito das suas funções, para a definição dos prêmios globais, dos critérios de desempenho e das atribuições de remuneração, nos casos em que essas funções tenham dúvidas quanto ao impacto sobre o comportamento dos Colaboradores e aos riscos efetivos da atividade exercida.
- 10.5. A atribuição da componente variável da remuneração, encontra-se dependente do cumprimento da “Condição de Atribuição”, não havendo lugar à atribuição de remuneração variável caso algum dos indicadores de capital Razão Total de Capital e de liquidez Indicador de Liquidez de Curto Prazo (LCR) presentes no RAS, não seja cumprido, no ano em análise.
- 10.6. Na ponderação da remuneração variável devem ser tidos em consideração, para além do desempenho dos Colaboradores do BCG-Brasil^{1 2}, todos os riscos e desempenho da instituição e da unidade de estrutura onde exerce funções.
- 10.7. A avaliação do desempenho de cada Colaborador para efeitos de atribuição de remuneração variável, assenta no seu desempenho individual, e no desempenho do Órgão de Estrutura em que está inserido. A ponderação de cada uma destas duas dimensões encontra-se dependente da banda funcional do Colaborador.
- 10.8. A avaliação prevista no número anterior será efetuada num 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.
- 10.9. A função de recursos humanos do BCG-Brasil, até ao final do segundo trimestre de cada ano, apura a informação de suporte para apoio à decisão de eventual atribuição de remuneração variável.
- 10.10. A Comissão Executiva decide a atribuição de remuneração variável que, após consulta da COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO, será aprovada em Conselho de Administração.
- 10.11. A decisão de atribuição de remuneração variável tem em consideração os critérios quantitativos informados pela evolução da execução do Plano Estratégico do Grupo CGD em vigor, no quadro de apetência pelo risco aprovado para o BCG-Brasil.
- 10.12. A atribuição de remuneração variável tem em conta os seguintes critérios:
- a) O grau de cumprimento dos KPI (*Key Performance Indicators*) definidos para o Colaborador e/ou respectivo Órgão de Estrutura; e
 - b) O resultado da avaliação de desempenho, designadamente, as competências comportamentais transversais e específicas e o contributo individual para os resultados, incluindo uma ponderação final a efetuar pela hierarquia.
- 10.13. Anualmente serão definidos um conjunto de objetivos a serem atingidos pelos colaboradores, cujo peso na avaliação final será de 75%. Deste conjunto de objetivos (no mínimo 4 e no máximo 6), no mínimo 2 devem atender a critérios quantitativos e 25% do peso da avaliação é associada a características comportamentais do colaborador.
- 10.14. Os KPI devem incluir métricas relacionadas com a mitigação de insuficiências identificadas pelas funções de controle, para cada Órgão de Estrutura.
- 10.15. Em momento anterior ao da sua aprovação, a Comissão Executiva deve obter junto das funções de

¹ O processo de atribuição de remuneração variável encontra-se descrito em documento autónomo.

² O processo de avaliação de desempenho e respectivos critérios encontram-se descritos na PC001/2009 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

compliance e de gestão de risco, a confirmação de que os KPI cumprem as obrigações legais e regulamentares aplicáveis e que são adequados ao nível de risco tolerado pela Instituição (RAS).

10.16. Não têm direito ao pagamento de remuneração variável os Colaboradores que:

- a) Tenham registado, durante o ano anterior ou em curso qualquer falta injustificada;
- b) Tenham sido disciplinarmente punidos com qualquer sanção durante o ano anterior ou no ano em curso;
- c) Se enquadrem noutras situações definidas anualmente pelo Conselho de Administração, designadamente quanto a níveis de absentismo, tempo mínimo / permanência ao serviço e resultado da avaliação de desempenho.

10.17. 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. No caso de arquivamento do processo disciplinar ou de averiguações, o pagamento será efetuado, logo que recebida a respectiva comunicação.

11. PRÊMIOS COMERCIAIS E DE RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO

- 11.1. Têm acesso a prémios comerciais e de recuperação de crédito os Colaboradores que desempenhem funções nas Direções comerciais e de recuperação.
- 11.2. A atribuição de prémios comerciais baseia-se em critérios quantitativos e qualitativos adequados. A definição dos critérios qualitativos considera, entre outros, indicadores que refletem o cumprimento da regulamentação aplicável, o tratamento equitativo dos clientes e a qualidade dos serviços prestados aos clientes.
- 11.3. Os prémios comerciais e de recuperação de crédito não devem colocar em causa o cumprimento dos deveres de conduta previstos para os Colaboradores, tanto nas relações com os clientes, como nas relações com outras instituições, com diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito consciencioso pelos interesses que lhes estão confiados.
- 11.4. Os prémios comerciais e de recuperação de crédito devem ser consentâneos e promover uma gestão sã e prudente das melhores práticas remuneratórias, não podendo incentivar a assunção de risco a um nível superior ao tolerado pelo BCG-Brasil (RAS).
- 11.5. Os prémios comerciais e de recuperação de crédito devem ser compatíveis com a estratégia empresarial do BCG-Brasil, os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo.
- 11.6. A periodicidade e o valor dos prémios comerciais e de recuperação, bem como os critérios qualitativos e quantitativos e respectivas ponderações, são propostos pela função de controle orçamental, em articulação com a função de recursos humanos e aprovados pela Comissão Executiva.
- 11.7. Em momento anterior ao da sua aprovação, a função de controle orçamental deve obter a confirmação, junto das funções de *compliance* e de gestão de risco, de que os critérios para atribuição prémios comerciais e de recuperação de crédito cumprem as obrigações legais e regulamentares aplicáveis e que estão ajustados à cultura de risco e ao nível de risco tolerado pela Instituição (RAS). A confirmação é transposta para um documento que vai instruir a informação a submeter a aprovação da Comissão Executiva.
- 11.8. Os critérios qualitativos e quantitativos aplicáveis aos prémios comerciais e de recuperação de crédito, bem como as respectivas ponderações, são divulgados previamente ao período aplicável.

12. RESTRIÇÕES ESPECÍFICAS

- 12.1. A remuneração variável incluindo os prêmios comerciais e de recuperação de crédito não depende, direta ou indiretamente, de qualquer aspecto relacionado com a comercialização de qualquer produto ou serviço relativamente aos quais a legislação ou regulamentação aplicável introduza qualquer limitação neste âmbito.
- 12.2. A remuneração e a avaliação dos Colaboradores que comercializam serviços de pagamento, conforme definidos no número seguinte, não deve prejudicar a sua capacidade para atuar no interesse dos utilizadores de serviços de pagamento. É assegurado, em especial, que as medidas relativas a remuneração, objetivos de vendas ou de outro tipo não são suscetíveis de constituir incentivos aos Colaboradores em causa, no sentido de estes privilegiarem os seus próprios interesses ou os interesses dos prestadores de serviços de pagamento em detrimento dos interesses dos utilizadores desses serviços de pagamento.
- 12.3. Por Colaboradores que comercializam serviços de pagamento, entende-se:
- As pessoas singulares que contactam diretamente com os utilizadores de serviços de pagamento no âmbito da comercialização de serviços de pagamento;
 - As pessoas singulares, direta ou indiretamente, envolvidas na gestão ou supervisão das pessoas indicadas na alínea anterior.
- 12.4. A função *compliance*, no processo de validação estabelecido na presente Política, considerará todas as limitações, legais ou regulamentares, que se coloquem neste âmbito, assegurando a conformidade, legal e regulamentar, da proposta que venha a ser apresentada relativamente a cada campanha.

13. TITULARES DE FUNÇÕES RELEVANTES

13.1. Processo de identificação de Titulares de Funções Relevantes

O BCG-Brasil é responsável pela autoavaliação anual com vista à completa identificação de todos os Colaboradores cujas atividades profissionais têm ou podem ter um impacto significativo no perfil de risco do BCG-Brasil e do Grupo CGD. Este processo deve estar concluído até ao final do primeiro trimestre de cada ano, sendo que devem ser asseguradas as seguintes etapas:

- 13.1.1. A função de recursos humanos do BCG-Brasil realiza, anualmente, o processo de autoavaliação para efeitos de identificação dos Titulares de Funções Relevantes.
- 13.1.2. Compete à função de recursos humanos do BCG-Brasil realizar o processo anual de identificação e nomeação dos Titulares de Funções Relevantes do BCG-Brasil, em estreita articulação com a função de recursos humanos da CGD, que no âmbito da sua natureza corporativa, validará e assegurará a sua coerência ao nível de Grupo, assim como a respectiva apreciação junto da Comissão Executiva da CGD.
- 13.1.3. As funções de gestão de riscos e de *compliance* do BCG-Brasil e da CGD devem ser envolvidas e emitir parecer sobre os referidos processos de identificação. O parecer das funções de gestão de riscos e de *compliance* da CGD será emitido após o parecer dos responsáveis por essas funções de controle do BCG-Brasil
- 13.1.4. O COMITÉ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO do BCG-Brasil deve acompanhar o processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes, sendo responsáveis pela validação da lista final e pelo seu envio para o Conselho de Administração.
- 13.1.5. O Conselho de Administração do BCG-Brasil aprova anualmente o processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes.

13.1.6. 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.

13.1.7. A função de recursos humanos do BCG-Brasil mantém o registo do processo de autoavaliação realizada para efeitos da identificação dos Titulares de Funções Relevantes e dos respectivos resultados, como demonstração da forma como os Colaboradores foram identificados.

13.1.8. Para efeitos deste registo é criado o suporte documental da autoavaliação realizada do processo anual de identificação dos Titulares de Funções Relevantes que inclui:

- a) a fundamentação subjacente à autoavaliação e o âmbito da sua aplicação;
- b) o método utilizado para avaliar os riscos emergentes da estratégia empresarial e das atividades do BCG-Brasil;
- c) a forma como são avaliados os Colaboradores abrangidos pela presente Política;
- d) a identificação das funções e as responsabilidades dos órgãos e funções internas do BCG-Brasil e do Grupo CGD envolvidos na conceção, supervisão, análise e aplicação do processo de autoavaliação.

O resultado da identificação inclui as seguintes informações:

- i. o número de Colaboradores identificados (distinguindo o número de Colaboradores identificados pela primeira vez);
- ii. as responsabilidades e atividades dos Colaboradores identificados;
- iii. a identificação dos Colaboradores;
- iv. a afetação dos Colaboradores identificados a áreas de negócio do BCG-Brasil;
- v. a comparação com os resultados da avaliação do ano anterior;
- vi. a identificação dos Colaboradores 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 do BCG-Brasil e do Grupo CGD, através do parecer emitido pela função de gestão de risco, em conformidade com o artigo 4.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão.

13.1.9. O processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes e o seu resultado são sujeitos a avaliação pela função de auditoria interna do BCG-Brasil. Cabe à função de auditoria interna da CGD desenvolver o mesmo processo no âmbito corporativo.

13.2. Critérios de identificação de Titulares de Funções Relevantes

13.2.1. Critérios Qualitativos

A identificação dos Titulares de Funções Relevantes, corresponde aos Colaboradores com funções com impacto material no perfil de risco no Grupo CGD e na medida em que preenchem qualquer um dos seguintes critérios qualitativos:

- a) O Colaborador é membro do órgão de administração do BCG-Brasil nas suas funções de gestão;³
- b) O Colaborador é membro do órgão de administração do BCG-Brasil nas suas funções de supervisão;³
- c) O Colaborador pertence à direção de topo;
- d) O Colaborador é responsável perante o órgão de gestão pelas atividades da função independente de gestão do risco, da função de *compliance* ou da função de auditoria interna prestando contas a esse órgão relativamente a essas atividades;

³ Os membros dos órgãos de administração do BCG-Brasil são também Titulares de Funções Relevantes, mas regem-se pela Política dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização do BCG-Brasil.

- e) O Colaborador assume a responsabilidade geral pela gestão do risco no seio de uma unidade de negócio significativa;
- f) O Colaborador dirige uma unidade de negócio significativa;
- g) O Colaborador assume responsabilidades de gestão numa das funções referidas no ponto d) ou numa unidade de negócio significativa e responde diretamente perante um Colaborador identificado nos termos dos pontos d) ou e);
- h) O Colaborador assume responsabilidades de gestão numa unidade de negócio significativa e responde diretamente perante o membro do pessoal que dirige essa mesma unidade;
- i) O Colaborador dirige uma função responsável pelos assuntos jurídicos, finanças, incluindo a fiscalidade e orçamentação, recursos humanos, Política de Remuneração, tecnologias da informação ou análise económica;
- j) O Colaborador é responsável por, ou é membro, de um comité responsável pela gestão de risco de contraparte, risco residual, risco de concentração, risco de titularização, risco de taxa de juro resultante de atividades não incluídas na carteira de negociação, risco operacional, risco de liquidez ou risco de alavancagem excessiva;
- k) No que se refere às posições em risco de crédito com um montante nominal por transação que represente 0,5% do Total de Capital e seja equivalente a pelo menos 5 milhões de EUR⁴, o Colaborador:
 - i. É responsável pelo lançamento de propostas de crédito, ou de estruturação de produtos de crédito, suscetíveis de acarretar tais exposições ao risco de crédito, ou;
 - ii. Tem autoridade para tomar, aprovar ou vetar uma decisão sobre esse tipo de posições em risco de crédito, ou;
 - iii. É membro de um comité que tem autoridade para tomar as decisões a que se referem as alíneas anteriores;
- l) 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 requisito de fundos próprios para os riscos de mercado que representa 0,5 % ou mais do Total de Capital da Instituição;
 - b. É membro de um comité que tem autoridade para tomar as decisões a que se refere a alínea a);
- m) O Colaborador assume responsabilidades de gestão sobre um grupo de Colaboradores que têm individualmente o poder de vincular do BCG-Brasil em transações e a soma desses poderes é igual ou superior a um limiar definido na alínea k), subalínea i., alínea k), subalínea ii., ou alínea l), subalínea a).
- n) Tem autoridade para tomar decisões no sentido de aprovar ou vetar a introdução de novos produtos, ou é membro de um comité que tem autoridade para tomar tais decisões;
- o) O Colaborador assume responsabilidades de gestão sobre um Colaborador que preenche um dos critérios acima referidos.

13.2.2. Critérios Quantitativos

- a) Sem prejuízo do disposto na alínea b) deste ponto, os Colaboradores são considerados como Titulares de Funções Relevantes quando preenchem qualquer um dos seguintes critérios quantitativos:
 - i. O Colaborador auferiu uma remuneração total de 500.000 EUR, ou mais, no exercício financeiro precedente;

⁴ Para este efeito, deverá ser considerado o câmbio vigente à data de referência da identificação dos Titulares de Funções Relevantes.

- ii. O Colaborador pertence aos 0,3% dos efetivos, arredondado ao número inteiro superior, a quem foram atribuídas as remunerações totais mais elevadas no exercício financeiro precedente;
- iii. O Colaborador auferiu, no exercício financeiro anterior, uma remuneração total igual ou superior à menor remuneração total atribuída durante esse exercício a um membro dos quadros superiores, ou a um Colaborador que preencha qualquer um dos critérios qualitativos a, c), h), i) e j).

b) Independentemente de o Colaborador preencher algum dos critérios quantitativos acima referidos, o mesmo não deve ser considerado um Titular de Função Relevante, em caso do próprio ou a categoria a que pertence não tenha impacto significativo no perfil de risco da unidade de negócio significativa em que está inserido. Esta avaliação é realizada através de um parecer por parte da função de gestão de risco do BCG-Brasil o qual será articulado com a função de risco da CGD.

13.3. Composição da Remuneração Variável dos Titulares de Funções Relevantes

13.3.1. Para Colaboradores cuja remuneração variável anual exceda o correspondente a 20.000 euros⁵ ou represente mais do que um terço da remuneração total anual dos próprios, a componente variável da remuneração é composta por:

- i. Uma parte em numerário, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor total da componente variável; e
- ii. 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.

13.3.2. A parte em espécie deverá consistir em instrumentos com as características previstas na lei, regulamentos e demais normativos aplicáveis. Os instrumentos serão avaliados por referência à data da atribuição da remuneração variável ou à data da sua constituição, se posterior.

13.3.3. A parte em espécie da remuneração variável fica sujeita a um período de retenção de um ano após a data da aquisição do direito⁶ ao respectivo pagamento, não podendo ser transmitida ou onerada.

13.3.4. Para Colaboradores cuja remuneração variável anual exceda o correspondente a 20.000 euros⁷ ou represente mais do que um terço da remuneração total anual dos próprios, uma parte correspondente a 50% da remuneração variável (a qual consiste numa componente em numerário correspondente a 50% e numa componente em espécie igualmente de 50%) fica sujeita a um período de diferimento⁸ de 4 anos, exceto no que diz respeito aos titulares de cargos de direção de topo e aos membros dos órgãos de administração, cujo período de diferimento deverá ser de 5 anos.

13.3.5. Nos casos em que o valor da remuneração variável constitui um montante particularmente elevado, a componente variável da remuneração fica sujeita ao Período de Diferimento, relativamente a 60% do respectivo valor.

13.3.6. Entende-se por “montante particularmente elevado”, as remunerações totais anuais, iguais ou superiores, ao valor, para o efeito, comunicado anualmente pela função de recursos humanos da CGD, apurado com base no método definido na Política Corporativa.

⁵ Para este efeito, deverá ser considerado o câmbio vigente à data de referência da atribuição da remuneração variável.

⁶ Data na qual o Colaborador se torna o proprietário legal da remuneração variável atribuída, independentemente do instrumento utilizado para o pagamento ou de o pagamento estar ou não sujeito a períodos de retenção adicionais ou a mecanismos de reversão.

⁷ Para este efeito, deverá ser considerado o câmbio vigente à data de referência da atribuição da remuneração variável.

⁸ 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 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

13.3.7. O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento será atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.

13.3.8. A aquisição do direito sobre a primeira porção diferida só deve ocorrer 12 meses após a Data de Atribuição.

13.4. Mecanismos de Redução e Reversão

13.4.1. Entende-se por mecanismo de redução (*malus*) o regime através do qual a instituição, em determinado período, reduz o montante parcial ou total da remuneração variável que tenha sido atribuído previamente, mas tenha sido objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido. Esta redução aplica-se apenas ao pagamento da parte do período sob análise.

13.4.2. Entende-se por mecanismo de reversão (*clawback*) o regime através do qual a instituição reverte um montante da remuneração variável, cujo pagamento já constitui um direito adquirido.

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

13.4.4. A totalidade da componente variável da remuneração é sujeita a mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*clawback*), à exceção da remuneração variável em numerário não diferida, que no momento em que é atribuída integra a esfera pessoal do Colaborador.

13.4.5. São utilizados, pelo menos, os critérios de desempenho e de risco utilizados inicialmente para assegurar uma ligação entre a avaliação de desempenho inicial e os respectivos testes *a posteriori*.

13.4.6. A componente variável da remuneração poderá ser sujeita a mecanismos de redução ou reversão, mediante deliberação do Conselho de Administração do BCG-Brasil, sob proposta da Comissão Executiva e após parecer do COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO, e tendo em conta o seguinte:

- a) A evolução do Plano Estratégico em implementação no Grupo CGD;
- b) A validação do cumprimento dos indicadores de capital Razão Total de Capital e de liquidez Indicador de Liquidez de Curto Prazo (LCR) que serão definidos pela função de gestão de risco do BCG-Brasil

Para este efeito, considera-se a Razão de Total de Capital do BCG-Brasil. Como referencial de avaliação para a Razão de Total de Capital deverá considerar-se o final do ano a que respeita o prêmio, sendo o direito à remuneração diferida garantida se a redução do rácio em pontos percentuais for:

Ano	Diminuição da Razão de Total de Capital face ao momento 0
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.

Adicionalmente, a Razão de Total de Capital deverá ser superior ao mínimo regulatório, incluindo o Requisito de Pilar 2 (*Pillar 2 Requirement* ou P2R). A variação face ao referencial inicial deverá ser corrigida de eventos extraordinários, como por exemplo alterações regulatórias, após confirmação da sua não imputabilidade à gestão, pelo COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO.

- c) A participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para a do BCG-Brasil ou para o Grupo CGD;
- d) Existência de provas de má conduta ou erro grave do Colaborador;
- e) Perante indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da entidade;
- f) Em face de dados que permitam concluir que do BCG-Brasil sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;
- g) Em face de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares do BCG-Brasil ;
- h) Perante sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Colaborador identificado.

13.4.7. Os Titulares de Funções Relevantes 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.

13.4.8. Os Titulares de Funções Relevantes mediante uma declaração assumem o 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.

13.4.9. Cumprir à função de recursos humanos do BCG-Brasil recolher as declarações referidas no ponto anterior. À função de auditoria interna do BCG-Brasil cumprir realizar inspeções aleatórias regulares, da conformidade da declaração no que respeita às contas de registo de valores mobiliários internas. As verificações aleatórias devem incluir, as contas de registo de valores mobiliários internas de membros da Comissão Executiva e de Titulares de Funções Relevantes.

13.5. Dever de documentação e conservação para documentos de Titulares de Funções Relevantes

13.5.1. Os documentos que corporizam os temas relacionados com Titulares de Funções Relevantes são conservados pelo prazo de 10 anos a contar da data da sua divulgação pública em suporte duradouro, que permite a sua reprodução fiel e integral.

14. FUNÇÕES DE CONTROLE

- 14.1. O nível remuneratório dos Colaboradores com funções de controle deve permitir contratar Colaboradores qualificados e experientes para o desempenho destas funções. A remuneração das funções de controle deve ser predominantemente fixa, de modo a refletir a natureza das suas responsabilidades, pelo que o valor da componente variável da remuneração não pode exceder 50% da remuneração fixa.
- 14.2. A definição do rácio acima identificado é realizada em simultâneo com a revisão da Política de Grupo, numa periodicidade anual, pelo COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO.
- 14.3. A atribuição da remuneração variável dos Colaboradores que exerçam funções de controle deve ser fixada com base na avaliação de desempenho e cumprimento de objetivos não dependentes, direta ou indiretamente, de indicadores de negócio e desempenho das unidades de estrutura que supervisionam.
- 14.4. Para efeitos da atribuição da remuneração variável, deve ser tida em consideração a avaliação dos responsáveis pelas funções de controle do BCG-Brasil, realizada pelos responsáveis das funções de controle da CGD.
- 14.5. A remuneração dos responsáveis pelas funções de controle da entidade é supervisionada diretamente pelo COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO, a qual formula recomendações sobre as componentes de remuneração e os montantes a pagar.
- 14.6. 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.
- 14.7. 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 entidade.

15. INDENIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES E COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATOS DE TRABALHO ANTERIORES

- 15.1. Não são pagas nem são devidas quaisquer indenizações ou pagamentos relativamente à cessação de funções, excetuadas as situações legalmente previstas. No entanto, mantém-se o direito à aquisição da remuneração variável diferida e à remuneração em espécie retida, atribuída durante o exercício das funções, sem prejuízo da respectiva sujeição aos mecanismos de redução ou reversão.
- 15.2. A remuneração variável garantida visando a compensação de qualquer novo Colaborador pela cessação do exercício de funções anteriores tem carácter excepcional e só pode vigorar caso a base de capital seja 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. Esta remuneração é atribuída no máximo durante o primeiro ano de atividade.
- 15.3. 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.

16. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO

Não são atribuídos benefícios discricionários de pensão aos Colaboradores do BCG-Brasil

17. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

- 17.1 Os documentos que corporizam a Política de Remuneração são conservados pelo prazo de 5 anos, a contar da sua divulgação pública, em suporte duradouro que permita a sua reprodução fiel e integral.
- 17.2 Estão abrangidos no número anterior, devendo ser conservadas pela instituição, os documentos relativos ao processo de decisão, tais como minutas das reuniões pertinentes, relatórios e outros documentos relevantes, bem como a fundamentação subjacente à definição da Política de Remuneração.
- 17.3 As alterações à Política de Remuneração são igualmente documentadas, devendo ficar registrado a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas, observando-se, quanto à sua conservação, o prazo determinado no ponto 17.1.

18 DEVER DE DIVULGAÇÃO

A presente Política de Remuneração é divulgada no sítio da internet do BCG-Brasil (disponível em www.bcgbrasil.com.br), estando acessível para consulta por qualquer interessado.