

Política de Remuneração de Colaboradores

Fevereiro/2019

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	2
1. DEFINIÇÕES.....	2
2. ÂMBITO.....	4
3. VIGÊNCIA.....	4
4. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO.....	5
5. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO.....	5
6. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO.....	6
7. REMUNERAÇÃO FIXA E COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS.....	7
8. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	8
9. PRÊMIOS COMERCIAIS E DE RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO.....	9
10. CONDIÇÕES DE ACESSO À REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	10
11. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO.....	11
12. DEVER DE DIVULGAÇÃO.....	11

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 Banco Caixa Geral 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 do BCG-B, assegurando a sustentabilidade e continuidade do sucesso do Grupo CGD.

A presente Política de Remuneração é aplicável a todos os Colaboradores do BCG-B e procura contribuir para que os seus objetivos e valores de longo prazo sejam alcançados pelo BCG-B, 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-B, oferecendo aos seus Colaboradores um quadro remuneratório competitivo e alinhado com as melhores práticas do mercado, nacionais e internacionais.

As normas, orientações e princípios gerais da lei brasileira, inclusive as regras constantes do Conselho Monetário Nacional (CMN) e do Banco Central do Brasil, que constituem o quadro jurídico que rege o acesso à atividade, e o quadro de supervisão e as regras prudenciais aplicáveis às instituições de crédito e às empresas de investimento, bem como as orientações corporativas da casa-mãe, definem a presente Política de Remunerações.

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 da CGD e do BCG-B (Risk Appetite Statement).

1. DEFINIÇÕES

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

- 1.1. Política de Remuneração: conjunto de princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios aplicáveis à remuneração paga aos Colaboradores do BCG-B.
- 1.2. Remuneração: todas as formas de remuneração fixa ou variável, incluindo os pagamentos e as prestações em dinheiro ou em espécie, atribuídas diretamente aos

Colaboradores do BCG-B, ou por conta do BCG-B, como contrapartida dos serviços profissionais prestados.

1.3. 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 caráter social e contribuições para um regime ou plano de pensões.

1.4. 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 grupo CGD e do BCG-B, dentro do quadro de apetência pelo risco estabelecido. A remuneração variável pode assentar, designadamente, nos seguintes componentes:

i) Prêmios comerciais e de recuperação de crédito;

ii) Prêmios anuais de mérito e desempenho.

1.5. Colaboradores: os Diretores Executivos, ou seja, os responsáveis de primeira linha e os membros dos órgãos de fiscalização do BCG-B, os empregados com contrato de trabalho no regime CLT, e restantes trabalhadores, os estagiários e os mandatários do BCG-B, a título permanente ou ocasional, independentemente da natureza do vínculo.

1.6. Titulares de Funções Relevantes

São considerados como tal os seguintes Colaboradores:

i. Os Diretores Executivos, ou seja, os responsáveis de primeira linha, e demais Colaboradores com funções de Direção abrangidos pela Resolução CMN 3921 e pelo Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014;

ii. Os responsáveis pela assunção de riscos, de acordo com o estabelecido na Resolução CMN 3921, e de acordo com o estabelecido no art.º 3.º, 11), als. a) a c) do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014;

iii. Os responsáveis pelas funções de controle, ou seja, de gestão de risco, de compliance e de auditoria interna;

iv. Outros Colaboradores que, no âmbito das suas funções tenham autoridade para tomar, aprovar ou vetar decisões sobre a carteira de negociação do BCG-B que, em valor agregado, atinjam os limiares o BCG-B esteja sujeito;

v. Os Colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para os membros dos Órgãos de Administração e para as

categorias de Titulares de Funções Relevantes acima identificadas, desde que as respectivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do BCG-B, nos termos do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014.

1.7. Entidades CGD: as Sucursais e as Filiais, bem como os Agrupamentos Complementares de Entidades (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.

1.8. Grupo CGD: a CGD e as Entidades CGD.

2. ÂMBITO

2.1. A Política de Remuneração estabelece os princípios e critérios de atribuição aplicáveis à remuneração dos Colaboradores do BCG-B.

2.2. A presente Política de Remuneração visa adotar as melhores práticas remuneratórias, nomeadamente:

- i. Abranger todos os Colaboradores do BCG-B, incluindo os que desempenham funções em órgãos sociais;
- ii. Acessibilidade, fácil compreensão, clareza e transparência;
- iii. Adequação e proporcionalidade face à organização interna e complexidade da atividade do BCG-B;
- iv. Competitividade e alinhamento com as melhores práticas do setor financeiro nacional e internacional;
- v. 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-B (Risk Appetite Statement).

3. VIGÊNCIA

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 6.

4. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

4.1. A Política de Remuneração é adequada e proporcional à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade do BCG-B, à natureza e magnitude dos riscos e ao grau de centralização e de delegação de poderes estabelecidos na Entidade.

4.2. A Política de Remuneração garante o equilíbrio adequado da relação entre as componentes fixa e variável da remuneração, tendo presentes as práticas do mercado financeiro brasileiro, assegura que esta relação tem em conta os direitos e os legítimos interesses dos Clientes e as orientações emitidas pelo Conselho de Administração do BCG-B, 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.

4.3. A atribuição de remuneração variável está dependente da obtenção de resultados positivos no BCG-B e baseia-se no desempenho da instituição, das unidades de negócio e dos Colaboradores. O desempenho do BCG-B 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.

4.4. A Política de Remuneração foi concebida com vistas a promover o alinhamento da remuneração com os objetivos, a estratégia empresarial, os valores e os interesses de longo prazo do BCG-B e do Grupo CGD e a desincentivar a assunção excessiva e imprudente de riscos.

4.5. A Política de Remuneração cumpre com os limites aceitáveis de risco definidos para o BCG-B (Risk Appetite Statement), tendo em conta todos os riscos, designadamente os riscos de reputação e os riscos resultantes da venda abusiva de produtos (mis-selling).

4.6. O nível remuneratório dos Colaboradores com funções de controle deve permitir contratar pessoas qualificadas 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.

4.7. 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-B, em detrimento dos legítimos interesses dos Clientes.

5. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

5.1. A aprovação da Política de Remuneração aplicável aos Colaboradores do BCG-B é da competência do Conselho de Administração do BCG-B.

5.2. A Comissão Executiva é responsável por assegurar que as políticas e práticas de remuneração do BCG-B são aplicadas de forma adequada e estão harmonizadas com o quadro geral de governação empresarial da instituição, com a cultura empresarial e com a apetência pelo risco.

5.3. É da competência da função de recursos humanos, juntamente com as funções de controle e a área responsável pelo controle orçamental, a preparação das propostas e das recomendações em desenvolvimento da presente Política.

5.4. A função de *compliance* avalia a conformidade da Política de Remuneração com a legislação, regulamentos, políticas internas e a cultura de risco do BCG-B e comunica todos os riscos de *compliance* e questões de incumprimento que sejam identificados ao Órgão de Administração, tanto nas suas funções executivas como de fiscalização. As conclusões da função de *compliance* são tidas em conta pelo Comitê Técnico de Remuneração do BCG-B durante os procedimentos de análise e supervisão da Política de Remuneração.

5.5. A função de gestão de risco avalia a conformidade da Política de Remuneração com a cultura de risco do BCG-B e comunica os resultados ao Órgão de Administração, tanto nas suas funções executivas como de fiscalização. As conclusões da função de gestão de risco são tidas em conta pelo Comitê Técnico de Remuneração do BCG-B durante os procedimentos de análise e supervisão da política de remuneração.

5.6. A função de auditoria interna 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, bem como da forma como estes efeitos são geridos. As conclusões da função de auditoria são tidas em conta pelo Comitê Técnico de Remuneração do BCG-B durante os procedimentos de análise e supervisão da Política de Remuneração.

5.7. No BCG-B a Política de Remuneração, incluindo os valores das remunerações e, se aplicável, a determinação das componentes variáveis que as integrem, enquadrada pelas orientações definidas pela CGD, é proposta anualmente pelo Conselho de Administração e submetida a aprovação pela Comissão Executiva da CGD para definição do sentido de voto em assembleia geral, após consultada a CNAR.

5.8. No âmbito da sua natureza corporativa, a função de recursos humanos da CGD é responsável por supervisionar a aplicação da Política de Remuneração em todas as Entidades CGD.

6. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

6.1. O Órgão de Administração do BCG-B revê anualmente a Política de Remuneração, incluindo os valores das remunerações e, se aplicável, a determinação das componentes fixas e variáveis que as integrem respeitante aos Colaboradores do BCG-B a qual deverá estar enquadrada pela Política Corporativa do Grupo CGD.

6.2. A verificação do cumprimento da Política de Remuneração do BCG-B, dos procedimentos e das regras internas deve ser realizada pela função de auditoria interna da CGD. No âmbito da análise centralizada e independente, a CGD deve avaliar se os processos, políticas e práticas globais de remuneração:

- Funcionam como pretendido;
- Cumprem com os limites de apetite ao risco definidos para o BCG-B (Risk Appetite Statement);
- Cumprem os regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais; e
- São implementados de forma coerente em todo o grupo e cumprem com a regulamentação local vigente, não limitam a capacidade da instituição para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios, em conformidade com lei brasileira e as regras constantes do Conselho Monetário Nacional e do Banco Central do Brasil.

6.3. As funções de controle da CGD e do BCG-B 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.

6.4. Os resultados da revisão interna e as medidas adotadas para corrigir quaisquer deficiências são documentados através de relatórios escritos ou de minutas das reuniões e disponibilizados ao Comitê Técnico de Remuneração e ao Conselho de Administração.

6.5. A CNAR e o Comitê Técnico de Remuneração do BCG-B, as funções de *Compliance*, Gestão de Risco e Auditoria asseguram que a política e as práticas de remuneração da instituição são sujeitas a uma análise interna centralizada e independente, pelo menos, uma vez por ano.

7. REMUNERAÇÃO FIXA E COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

7. REMUNERAÇÃO FIXA E COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

7.1. Aos Colaboradores do BCG-B é paga uma remuneração fixa estabelecida nos termos dos acordos laborais e da regulamentação local vigente, podendo se recorrer às pesquisas salariais fornecidas por empresas especializadas ou à prestação de serviços de consultoria, de forma a evitar conflitos de interesses.

7.2. 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, respeitando a legislação local.

7.3. A componente fixa da remuneração reflete principalmente a experiência profissional relevante e a responsabilidade organizacional que corresponde às funções atribuídas, ponderadas as práticas remuneratórias vigentes no setor de atividade e respetivo mercado.

8. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

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

8.2. 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.

8.3. A componente variável da remuneração, não deve limitar a capacidade do BCG-B para reforçar as suas bases de fundos próprios, devendo promover a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para o BCG (risk appetite statement).

8.4. No caso dos Colaboradores que desempenham funções de controle, a componente variável da sua remuneração 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 das unidades de estrutura que supervisionam.

8.5. 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.

8.6. Os critérios fixados para a determinação da componente variável individual da remuneração baseiam-se no desempenho e mérito do Colaborador e da estrutura interna em que este se encontra inserido, devendo ainda ser ponderado o seu grau de absentéismo.

8.7. 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-B, ou para os seus Colaboradores, em prejuízo dos legítimos interesses dos Clientes.

8.8. Não têm direito a remuneração variável os Colaboradores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Tenham registrado, durante o ano anterior ou em curso, relativamente ao período em avaliação, qualquer falta injustificada;

b) Tenham sido disciplinarmente punidos com qualquer sanção durante o ano anterior ou em curso;

c) Outras situações definidas pelo Conselho de Administração.

8.9. 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.

9. PRÊMIOS COMERCIAIS E DE RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO

9.1. Têm acesso a prêmios comerciais e de recuperação de crédito os Colaboradores que desempenhem funções nas Áreas Comerciais e de Recuperação de Crédito.

9.2. A atribuição de prêmios comerciais baseia-se em critérios quantitativos e qualitativos adequados. A definição de 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.

9.3. Os prêmios 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.

9.4. Os prêmios 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-B (Risk Appetite Statement).

9.5. Os prêmios comerciais e de recuperação de crédito devem ser compatíveis com a estratégia empresarial do BCG-B, os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo.

9.6. A periodicidade e o valor dos prêmios comerciais e de recuperação, bem como os critérios qualitativos e quantitativos e respectivas ponderações, são propostos pelo Comitê Técnico de Remuneração ao Conselho de Administração do BCG-B, em articulação com a função de recursos humanos, e submetidos à aprovação da Comissão Executiva.

9.7. Em momento anterior ao da sua aprovação, a Comissão Executiva deve obter junto das funções de *compliance* e de gestão de risco, a confirmação de que os critérios para atribuição de prêmios comerciais e de recuperação de crédito cumprem as obrigações legais e regulamentares aplicáveis e que estão ajustados ao nível de risco tolerado pela Instituição (Risk Appetite Statement).

9.8. Os critérios qualitativos e quantitativos aplicáveis aos prêmios comerciais e de recuperação de crédito, bem como as respectivas ponderações, são divulgados previamente ao período aplicável.

10. CONDIÇÕES DE ACESSO À REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

10.1. O Conselho de Administração do BCG-B pode deliberar relativamente às categorias de Colaboradores que têm acesso à remuneração variável, quando existente, devendo a mesma ser atribuída nos termos do presente normativo.

10.2. A atribuição de remuneração variável aos Colaboradores que sejam Titulares de Funções Relevantes do BCG-B ou Diretores Executivos do BCG-B deve observar as regras estabelecidas nos documentos normativos que regulam a atividade e incluir as especificidades relativas a pagamentos em instrumentos financeiros, a períodos de diferimento e de retenção dos respectivos pagamentos e à possibilidade de redução e reversão das mesmas, definidas na lei e regulamentos, tendo em conta princípios de proporcionalidade e de materialidade dos respectivos valores.

10.3. As remunerações referidas no ponto anterior estão sujeitas aos mecanismos de redução e de reversão, sempre que o órgão de administração conclua, consultado o Comitê Técnico de Remuneração que o Colaborador em causa foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a CGD ou para o BCG-B, ou, relativamente àqueles que se encontram no exercício de cargos sujeitos a processo de avaliação da respetiva adequação, sempre que deixem de cumprir os critérios de adequação e idoneidade a que se encontram sujeitos, na forma disposta na Resolução CMN 3921.

10.4. Entende-se por mecanismo de redução o regime através do qual a instituição poderá reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável que haja sido objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido.

10.5. Entende-se por mecanismo de reversão o regime através do qual a instituição retém o montante da remuneração variável, cujo pagamento já constitui um direito adquirido.

10.6. O valor total da remuneração variável do conjunto dos Diretores Executivos do BCG-B deve ter em conta, designadamente, a avaliação do desempenho e resultados globais do BCG-B e do Grupo CGD e ser avaliada num quadro plurianual.

10.7. A atribuição de remuneração variável depende sempre da avaliação positiva do desempenho individual, com base em critérios de natureza financeira e não financeira, e de acordo com o mérito, as funções e os níveis de responsabilidade dos Colaboradores referidos no ponto 10.2. bem como dos resultados da Instituição onde este exerce funções.

11. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

11.1. Os documentos que corporizam a Política de Remuneração são conservados pelo prazo de cinco anos, a contar da sua divulgação pública, em suporte duradouro que permita a sua reprodução fiel e integral.

11.2. 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.

11.3. As alterações à Política de Remuneração são igualmente documentadas, devendo ficar registado a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas, observando-se, quanto à sua conservação, o prazo determinado no ponto 11.1.

12. DEVER DE DIVULGAÇÃO

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