

**POLITICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ORGÃOS  
DE ADMINISTRAÇÃO  
DO BANCO CAIXA GERAL BRASIL S.A.**

---

CGD-Uso Interno

Março, 2021

## ÍNDICE

1. OBJETO.....	3
2. VIGÊNCIA .....	3
3. DEFINIÇÕES.....	3
4. ÂMBITO SUBJETIVO .....	4
5. ÂMBITO OBJETIVO .....	5
6. COMPETÊNCIA .....	5
7. OBJETIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA .....	6
8. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA.....	6
9. REMUNERAÇÃO FIXA .....	7
10. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL .....	8
11. ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL .....	8
12. AJUSTAMENTO PELO RISCO .....	9
13. CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL .....	10
14. COMPOSIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO .....	11
15. MECANISMOS DE REDUÇÃO E REVERSÃO .....	11
16. AQUISIÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL .....	13
17. COMPETÊNCIAS, DIREITOS E DEVERES DO COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO .....	14
18. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS.....	14
19. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS .....	15
20. OUTROS BENEFÍCIOS .....	15
21. DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ATUAIS OU ANTERIORES.....	15
22. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO .....	15
23. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO.....	15
24. DEVER DE DIVULGAÇÃO .....	16

## SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

### 1. OBJETO

A presente Política de Remuneração dos membros dos Órgãos de Administração do Banco Caixa Geral Brasil S.A. ("**Política de Remuneração**") estabelece os princípios, regras e procedimentos destinados a fixar e implementar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos membros dos órgãos de administração do **Banco Caixa Geral Brasil S.A. ("BCG-Brasil")**, tal como indicados no Ponto 4.1, para efeitos de remuneração, bem como a respetiva forma, estrutura e condições de pagamento.

### 2. VIGÊNCIA

- 2.1. A presente Política de Remuneração substitui a que se encontrava vigente até à data da sua aprovação e vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão sempre que se torne necessário e no decurso da avaliação anual a realizar nos termos do Ponto 8.
- 2.2. A atualização e revisão da Política de Remuneração será aplicável apenas às remunerações que sejam fixadas após a sua aprovação.

### 3. DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente Política de Remuneração, as expressões seguintes têm o significado respetivamente indicado:

- a) Administradores Executivos: tem o significado atribuído no Ponto 4.1. a);
- b) Administradores não Executivos: tem o significado atribuído no Ponto 4.1. b);
- c) Remuneração: todas as formas de remuneração fixa ou variável, incluindo os pagamentos e as prestações em dinheiro ou em espécie, atribuídas diretamente aos Membros dos Órgãos de Administração do BCG-Brasil, como contrapartida dos serviços profissionais prestados.
- d) Remuneração fixa: remuneração cujas condições de atribuição e o montante decorrem de norma imperativa ou são baseadas em critérios predeterminados, transparentes no que respeita ao montante individual atribuído; são estabelecidas para o período do mandato, não podendo ser unilateralmente modificadas durante o exercício de funções, não constituindo incentivos para a assunção de riscos e não dependem do desempenho;
- e) Remuneração variável: toda e qualquer outra forma de remuneração que não seja remuneração fixa nem, antecipadamente garantida; constitui a retribuição fundamentada no desempenho sustentado do BCG-Brasil, dentro do quadro de apetência pelo risco estabelecido;
- f) Condição de Atribuição:
  - i. Ao nível da Entidade - cumprimento dos valores definidos no RAS do BCG-Brasil, para os indicadores de capital (Razão Total de Capital) e de liquidez (LCR).
  - ii. Ao nível Individual - existência de avaliação de desempenho positiva; mínimo de 6 meses de trabalho efetivo no ano em análise.
- g) Condição de Não Redução:

- i. Ao nível Entidade - cumprimento dos limites de variação estabelecidos na alienação a) do ponto 16.1, para os indicadores de capital (Razão Total de Capital) e indicador de liquidez (LCR) acima do limiar superior estabelecido no RAS do BCG-Brasil para a zona de tolerância respetiva; inexistência de indicadores que corroborem a observação de quebra significativa posterior no desempenho financeiro do BCG-Brasil; ausência de aumentos significativos e não decorrentes da prossecução da atividade no quadro de apetência pelo risco aprovado, nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares do BCG-Brasil.
  - ii. Ao nível individual: não participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para o BCG-Brasil; inexistência de provas de má conduta ou erro grave do Administrador; ausência de dados que permitam concluir que o BCG-Brasil sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco; ausência de sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Administrador identificado; ausência de perda de adequação (nomeadamente idoneidade) para o exercício das suas funções.
- h) Condição de Não Reversão: aplicam-se os critérios presentes na Condição de Não Redução.
  - i) Data de Atribuição: o momento de atribuição aos Administradores Executivos, do valor total da componente variável da remuneração, em função do desempenho, determinado pela Assembleia Geral, sob proposta do Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil;
  - j) Grupo CGD: CGD e as entidades que integram o perímetro de consolidação da CGD domiciliadas em Portugal ou no estrangeiro, cuja supervisão seja assegurada por Bancos Centrais ou por Comissões de Valores Mobiliários e, ainda, as Sociedades Gestoras de Fundos de Pensões;
  - k) Mecanismo de redução: regime através do qual poderá ser reduzido total ou parcialmente o montante da remuneração variável que haja sido objeto de diferimento, com base em ajustamentos pelo risco *ex post*, e cujo pagamento ainda não constitua um direito adquirido. Esta redução aplica-se apenas à parcela de remuneração variável referente ao período em análise.
  - l) Mecanismo de reversão: regime através do qual a instituição reverte o montante de componente variável da remuneração em espécie cujo pagamento já constitui um direito adquirido.
  - m) 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 da componente da remuneração variável em espécie são adquiridas em igual proporção, em cada aniversário da Data de Atribuição, conforme estabelecido nos pontos 14.4. e 14.7., desde que, relativamente a cada parcela, se verifique a Condição de Não Redução, por referência ao ano relevante;
  - n) Período de Retenção: significa o período de 1 ano a contar de cada aniversário da Data de Atribuição, durante o qual os instrumentos adquiridos como remuneração variável nessa data aniversária ficam retidos pelo BCG-Brasil, não podendo ser vendidos ou acedidos;
  - o) Política de Remuneração: tem o significado atribuído no Ponto 1.

## SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

### 4. ÂMBITO SUBJETIVO

4.1. A Política de Remuneração é aplicável aos seguintes membros dos órgãos sociais do BCG-Brasil:

- a) Todos os membros executivos do Conselho de Administração do BCG-Brasil, considerando-se como tal os que integrem a Comissão Executiva (“**Administradores Executivos**”);
  - b) Todos os membros não executivos do Conselho de Administração do BCG-Brasil (“**Administradores Não Executivos**”).
- 4.2. A Política de Remuneração dos demais Colaboradores do BCG-Brasil, é definida pelo Conselho de Administração do BCG-Brasil, adotando as normas corporativas do Grupo CGD relativas a essa matéria com as modificações decorrentes de normas, requisitos e adaptações locais de caráter obrigatório, aplicáveis ao BCG-Brasil.

## 5. ÂMBITO OBJETIVO

A Política de Remuneração é aplicável às componentes fixa e variável da remuneração.

## SECÇÃO III. DEFINIÇÃO E MONITORIZAÇÃO DA POLÍTICA

### 6. COMPETÊNCIA

- 6.1. A definição da Política da Remuneração do BCG-Brasil é da competência da Assembleia Geral.
- 6.2. Compete ao Comitê Técnico de Remuneração apresentar à Assembleia Geral uma proposta de Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração do BCG-Brasil e eventuais alterações futuras, tomando em consideração as propostas que lhe sejam dirigidas pela CNAR da CGD, orientações das autoridades reguladoras e as melhores práticas de governo corporativo aplicáveis às instituições financeiras.
- 6.3. A função de recursos humanos do BCG-Brasil, em coordenação com a função de recursos humanos da CGD, tem a responsabilidade de implementar a estrutura e o esquema remuneratório previsto na política. A função de recursos humanos é igualmente responsável por supervisionar a aplicação da presente política na BCG-Brasil, sendo que este processo deve ser articulado com a função de recursos humanos da CGD, que garante a coerência na adoção da política no âmbito corporativo.
- 6.4. A função de *compliance* do BCG-Brasil tem a responsabilidade de avaliar a conformidade da Política de Remuneração com a legislação, regulamentos, políticas internas e a cultura de risco de *compliance* do BCG-Brasil, comunicando todos os riscos de *compliance* e questões de incumprimento que sejam identificados ao Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil e da CNAR da CGD, para efeitos da sua ponderação, durante os processos de análise e supervisão da Política de Remuneração.
- 6.5. A função de gestão do risco do BCG-Brasil, em coordenação com a função de gestão de risco da CGD, é responsável por avaliar a conformidade da Política de Remuneração com o perfil e cultura de risco do BCG-Brasil e do Grupo CGD comunicando os resultados ao Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil. Adicionalmente, a função de gestão de risco, é responsável por auxiliar a informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*), e por participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura do BCG-Brasil. A função de gestão de risco é convidada a participar nas reuniões do Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil sobre esta matéria.

- 6.6. A função de auditoria interna do BCG-Brasil, em coordenação com a função de auditoria interna da CGD, é responsável por realizar uma análise independente da implementação da Política de Remuneração, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos da Política de Remuneração sobre a apetência ao risco, assim como a forma como estes efeitos são geridos. As conclusões da função de auditoria são transmitidas ao Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil, para efeitos da sua ponderação durante o processo de análise e supervisão da Política de Remuneração.

## 7. OBJETIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA

A Política de Remuneração tem em consideração, designadamente, os seguintes objetivos e requisitos:

- a) Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, princípios e normas nacionais e internacionais que regem a atividade do BCG-Brasil e da CGD, considerando a relação de Grupo existente;
- b) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente do BCG-Brasil;
- c) Não incentivar a assunção de riscos em níveis superiores ao nível de risco tolerado pelo BCG-Brasil e pelo Grupo CGD (apetência pelo risco);
- d) Ser compatível com a estratégia, objetivos, valores e interesses a longo prazo do BCG-Brasil e do Grupo CGD, tal como estabelecidos pelos seus órgãos sociais com competência para o efeito;
- e) Evitar situações de conflito de interesses;
- f) Estruturar mecanismos de remuneração que tenham em conta e sejam adequados e proporcionais à natureza, características, dimensão, organização e complexidade das atividades do BCG-Brasil;
- g) Promover a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para o BCG-Brasil (declaração de apetência pelo risco ou *Risk Appetite Statement* (RAS))
- h) Promover a competitividade do BCG-Brasil, tendo em conta as políticas e práticas remuneratórias de instituições comparáveis;
- i) Ser atrativa, permitindo o recrutamento e retenção de talento diferenciado e exíguo.

## 8. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA

8.1. A Política de Remuneração do BCG-Brasil deve ser atualizada e revista, enquadrada pelas orientações corporativas nesta matéria, anualmente e sempre que considerado adequado ou necessário, de modo a assegurar, a todo o tempo, o cumprimento dos objetivos e requisitos constantes do ponto anterior.

8.2. Para os efeitos do antecedente, o Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil deverá:

- a) Promover uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remuneração;
- b) Identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da Política de Remuneração na gestão dos riscos, incluindo do capital e da liquidez do BCG-Brasil que recomendem uma revisão da mesma;
- c) Identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento que considere adequadas.

- 8.3. As funções internas relevantes de recursos humanos, gestão de risco, auditoria interna e *compliance* participam na revisão da Política de Remuneração, de modo a assegurar o alinhamento com o quadro e a estratégia de gestão de risco do BCG-Brasil e a avaliar a conformidade das políticas com a legislação.
- 8.4. Cabe à função de recursos humanos do BCG-Brasil apoiar o Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil na análise anual à Política de Remuneração, averiguando a implementação da mesma, disponibilizando relatórios de conclusão do processo anual de avaliação de desempenho, com a garantia do alinhamento com as boas práticas de gestão.
- 8.5. Cabe à função de *compliance* do BCG-Brasil apoiar o Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil na análise anual à Política de Remuneração, averiguando a conformidade com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco de *compliance* da instituição através da emissão de parecer.
- 8.6. Cabe à função de gestão de risco do BCG-Brasil apoiar a Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil na análise anual à Política de Remuneração, averiguando o alinhamento entre as Políticas e o perfil de risco do BCG-Brasil e os mecanismos para ajustar a estrutura de remuneração ao perfil de risco e de governo do BCG-Brasil, através da emissão de parecer.
- 8.7. A verificação do cumprimento da Política de Remuneração, dos procedimentos e das regras internas é realizada pela função de auditoria interna, sendo as conclusões comunicadas à Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil através de um parecer formal e documentado. No âmbito da análise independente, a função de auditoria interna avalia o conceito, a aplicação e o efeito da Política sobre o perfil de risco do BCG-Brasil, bem como a forma como estes efeitos são geridos, através da verificação dos seguintes critérios:
- a) Cumprimento com os limites do RAS definido para a BCG-Brasil;
  - b) Cumprimento dos regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais; e
  - c) Verificação de não limitação da capacidade da instituição para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios em conformidade com a lei, regulamentos, orientações e demais normativos aplicáveis, nesta matéria, à BCG-Brasil, designadamente por via da relação de grupo que mantém com a CGD;
- 8.8. Os resultados das revisões internas, referidas nos pontos acima 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 do BCG-Brasil e à CNAR da CGD, para sua avaliação e apresentação de recomendações que considere adequadas para corrigir eventuais insuficiências detetadas.
- 8.9. As funções de controle 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.

## SECÇÃO IV. ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

### 9. REMUNERAÇÃO FIXA

- 9.1. A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral sob proposta Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil.

9.2. A componente fixa da remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração é estabelecida no início do mandato, de acordo com os objetivos e requisitos constantes do ponto 7, em função das competências requeridas e responsabilidades inerentes aos cargos a desempenhar e ao tempo despendido no exercício de funções e considerando, designadamente, a prática remuneratória de instituições comparáveis.

## **10. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

- 10.1. Além da remuneração fixa, os Administradores Executivos do BCG-Brasil podem receber uma remuneração variável não garantida, se tal decisão vier a ser tomada pela Assembleia Geral, sob proposta Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil, em função dos resultados do BCG-Brasil.
- 10.2. No caso de ser atribuída uma remuneração variável aos Administradores Executivos, esta tem obrigatoriamente de observar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, bem como, das orientações e recomendações dos supervisores e dos organismos nacionais e internacionais e ter, igualmente, em conta as melhores práticas vigentes sobre esta matéria, no setor financeiro nacional e internacional.
- 10.3. A componente variável da remuneração, não pode limitar a capacidade do BCG-Brasil para reforçar as suas bases de fundos próprios, promovendo a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para a BCG-Brasil (RAS - *Risk Appetite Statement*).
- 10.4. A ser atribuída remuneração variável aos Administradores Executivos, o seu valor não pode exceder o da remuneração fixa anual, de forma a assegurar que a componente fixa represente uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, permitindo a aplicação de uma Política plenamente flexível relativamente à componente variável, incluindo a possibilidade do seu não pagamento.
- 10.5. O pagamento da componente variável da remuneração depende da verificação rigorosa do cumprimento dos critérios definidos para o efeito, o que deve ser determinado no âmbito do processo anual de avaliação do desempenho.

## **11. ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

### **11.1. Processo de Decisão de Atribuição de Remuneração Variável**

- 11.1.1. A função de gestão de risco verifica o cumprimento da Condição de Atribuição (ajustamento pelo risco *ex-ante*), ao nível do BCG-Brasil, formalizando as suas conclusões num parecer.
- 11.1.2. Cabe ao Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil verificar o cumprimento da Condição de Atribuição ao nível individual, suportada na informação prestada pela função de recursos humanos, bem como propor ao(s) Acionista(s) a atribuição de remuneração variável, com base na informação e no parecer referido no ponto anterior.
- 11.1.3. A atribuição da componente variável da remuneração encontra-se dependente do cumprimento da “Condição de Atribuição”, estabelecida no ponto 3, f), não havendo lugar à atribuição de remuneração variável caso algum dos indicadores de capital (Razão Total de Capital) e liquidez (LCR) presentes no RAS, não seja cumprido, no ano em análise.
- 11.1.4. As remunerações variáveis garantidas apresentam um carácter excecional, vigorando exclusivamente aquando da contratação de novos Membros do Órgão de Administração e se for sustentável à luz da situação financeira da instituição.



11.1.5. No caso de atribuição de remuneração variável garantida aquando da contratação de Membros do Órgão de Administração, esta é apenas garantida durante o primeiro ano de atividade.

## **11.2. Deliberação do Montante Limite a Atribuir de Remuneração Variável**

11.2.1. O valor total da componente variável da remuneração a atribuir aos Administradores Executivos, em função do desempenho do BCG-Brasil, será determinado no seguimento de proposta do Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil na Assembleia Geral Anual ou em Deliberação Unânime do(s) Acionista(s) subsequente(s), de acordo com o estabelecido na Política de Remuneração e em conformidade com as demais regras estabelecidas em Assembleia Geral.

11.2.2. O valor total da remuneração variável do conjunto dos Administradores Executivos não pode ser superior à percentagem máxima dos lucros líquidos consolidados do exercício que, para cada ano, for definida pela Assembleia Geral, devendo a fixação desse valor ter em conta: a capacidade do BCG-Brasil de manter uma base sólida de fundos próprios, desempenho e resultados globais; a evolução do valor global definido para a remuneração variável do conjunto dos Colaboradores do BCG-Brasil; e, as melhores práticas de outros bancos e instituições comparáveis à Entidade.

11.2.3. O Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil, na proposta a apresentar à Assembleia Geral, terá em especial consideração, a salvaguarda do cumprimento da apetência pelo risco do BCG-Brasil (RAS).

## **12. AJUSTAMENTO PELO RISCO**

**12.1.** Os processos inerentes ao ajustamento pelo risco baseiam-se nos indicadores de risco presentes no RAS e têm em conta os objetivos do BCG-Brasil e do Grupo CGD, bem como a evolução do cenário macroeconómico envolvente.

### **12.2. Processo de Ajustamento Pelo Risco**

Anualmente, até ao final do segundo trimestre do ano em questão, a função de gestão de risco executa o Processo de Ajustamento pelo Risco, com vista à avaliação dos riscos atuais e futuros e ao ajustamento da componente variável da remuneração.

O Processo de Ajustamento pelo Risco incide sobre os seguintes subprocessos:

#### **12.2.1. Definição e Validação do *Balanced Scorecard***

O processo de definição e validação do *Balanced Scorecard* tem um carácter anual, cabendo à função de gestão de risco do BCG-Brasil, em articulação com a função de gestão de risco da CGD, desempenhar as seguintes atividades:

- a) Determinar métricas de risco elegíveis baseadas nos indicadores presentes no RAS
- b) Determinar as regras de calibração das métricas de risco.

#### **12.2.2. Atribuição de Remuneração Variável (ajustamento pelo risco *ex-ante*)**

A função de gestão de risco analisa o cumprimento da Condição de Atribuição (ajustamento pelo risco *ex-ante*) ao nível da Entidade.

- a) Ao nível da Entidade

A função de gestão de risco do BCG-Brasil, em articulação com a função de gestão de risco da CGD, analisa o cumprimento do indicador de custo de capital (Razão Total de Capital) e do indicador de liquidez (LCR) e garante que o limite global de remuneração

variável a atribuir aos Administradores Executivos não limita a capacidade da Entidade de manter e fortalecer a sua base de capital, capital regulamentar, margem de solvência ou fundos próprios. Esta análise resulta na emissão de parecer, apreciado pelo Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil.

b) Ao nível Individual

O Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil analisa o cumprimento dos critérios individuais presentes na Condição de Atribuição, com o apoio da função de recursos humanos de recursos humanos, que prestam a informação necessária.

### **12.2.3. Aquisição de Remuneração Variável (ajustamento pelo risco *ex-post*)**

Após o momento de atribuição da remuneração variável, e durante o período de diferimento e de retenção, anualmente, é analisado o cumprimento da Condição de Não Redução (durante o período de diferimento) e da Condição de Não Reversão (durante o período de retenção), nos seguintes termos:

a) Ao nível da Entidade:

A função de gestão de risco do BCG-Brasil, em articulação com a função de gestão de risco da CGD, analisa o cumprimento Condição de Não Redução e da Condição de Não Reversão. Esta análise resulta na emissão de parecer, apreciado pelo Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil.

b) Ao nível individual:

O Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil analisa o cumprimento dos critérios individuais presentes na Condição de Não Redução e da Condição de Não Reversão, com o apoio da função de recursos humanos, que prestam a informação necessária.

## **13. CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

### **13.1. Mecanismo de Cálculo de Remuneração Variável**

13.1.1. A determinação do montante concreto da componente variável a propor ao(s) Acionista(s) para atribuir a cada Administrador Executivo é feita pela Assembleia Geral sob proposta do Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil, tendo em conta a avaliação do desempenho, numa ótica individual e coletiva, de cada Administrador Executivo por referência ao exercício e ao período de tempo decorrido desde o início do respetivo mandato.

13.1.2. A remuneração variável dos Administradores Executivos é calculada numa base individual, tendo como limite 100% da remuneração fixa anual e tendo em conta os seguintes fatores:

a) A avaliação do *scorecard* do BCG-Brasil, conforme referido no ponto 12.2.

b) A avaliação individual de cada Administrador,

- i.) em termos de competências (designadamente, as competências comportamentais transversais e específicas);
- ii.) em termos do contributo individual para os resultados obtidos (avaliação qualitativa).

É da responsabilidade do Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil, em articulação com a CNAR da CGD, atribuir, anualmente, um ponderador a cada um destes critérios.

13.1.3. A avaliação prevista no número anterior é efetuada num quadro plurianual, garantindo o alinhamento entre processo de avaliação com o desempenho de longo prazo e assegurando que o pagamento das componentes da remuneração dele dependentes é repartido ao longo de um período que tenha em conta o ciclo económico do BCG-Brasil e os seus riscos de negócio.

## **14. COMPOSIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO**

14.1. Caso a remuneração variável anual exceda o equivalente a 20.000 EUR<sup>1</sup> ou represente mais do que um terço da remuneração total anual dos próprios a componente variável da remuneração é composta por:

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

14.2. A parte em espécie consiste em instrumento com as características previstas na lei, regulamentos, orientações e demais normativos aplicáveis. O instrumento é avaliado por referência à data da atribuição da remuneração variável ou à data da sua emissão, se posterior.

14.3. A parte em espécie da remuneração variável fica sujeita a um período de retenção de um ano após a data da aquisição do direito<sup>2</sup>, não podendo ser transmitida ou onerada.

14.4. Caso a remuneração variável, anual, exceda o equivalente a 20.000 EUR<sup>3</sup> ou represente mais do que um terço da remuneração total anual dos próprios, a parte correspondente a 50% da remuneração variável (que integra uma componente em numerário correspondente a 50% e uma componente em espécie igualmente de 50%) fica sujeita a um período de diferimento de 5 anos, sendo o direito ao pagamento atribuído numa base proporcional, anualmente, ao longo deste período.

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

14.6. 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 do Grupo CGD.

14.7. A aquisição do direito sobre a primeira porção diferida apenas ocorre 12 meses após a Data de Atribuição.

## **15. MECANISMOS DE REDUÇÃO E REVERSÃO**

15.1. Entende-se por mecanismo de redução (*malus*), o regime através do qual a instituição, em determinado período, reduz o montante total da remuneração variável que tenha sido

---

<sup>1</sup> Para esse efeito, deverá ser considerado o câmbio vigente à data de referência da atribuição da remuneração variável

<sup>2</sup> Data na qual o Administrador Executivo 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.

<sup>3</sup> Para esse efeito, deverá ser considerado o câmbio vigente à data de referência da atribuição da remuneração variável

atribuído previamente e sido objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não constituía um direito adquirido. Esta redução apenas se aplica ao pagamento da parte referente ao período sob análise. A redução aplica-se às componentes variáveis em espécie e numerário durante o período de diferimento.

O mecanismo de redução é aplicado em caso de incumprimento de qualquer critério presente na Condição de Não Redução.

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

O mecanismo de reversão é aplicado em caso de incumprimento de qualquer critério presente na Condição de Não Reversão.

- 15.3. Os critérios de risco utilizados no momento da atribuição da remuneração variável, por especializarem ao nível da unidade de negócio ou da Instituição, a apetência pelo risco do BCG-Brasil, asseguram a ligação entre a Avaliação de Desempenho inicial e o ajustamento do risco *ex-post*.

Compete à função de gestão de risco do BCG-Brasil, tendo por base a contínua monitorização da evolução do perfil de risco do BCG-Brasil, identificar falhas significativas na gestão de riscos da Instituição ou das unidades de negócio que sejam da responsabilidade direta dos Administradores Executivos. Os demais critérios específicos determinados pelas entidades de supervisão e reguladoras<sup>4</sup>, são considerados pela função de *compliance* e pela função de recursos humanos, consoante o enquadramento nas respetivas áreas de atuação.

- 15.4. A componente variável da remuneração poderá ser sujeita a mecanismos de redução ou reversão, conforme as Condições de Não Redução e de Não Reversão sejam ou não integralmente verificadas. A aplicação ou não destes mecanismos é deliberada pelo(s) Acionista(s), sob proposta do Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil. As funções de gestão de risco e de *compliance* do BCG-Brasil emitem os respetivos pareceres.

- 15.5. O Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil é responsável por confirmar perante o(s) Acionista(s) a implementação dos mecanismos de redução e reversão. Para a avaliação do cumprimento dos critérios em que assentam as Condições de Não Redução e de Não Reversão, deverá ter-se em consideração a significância e o grau de gravidade do evento, ponderando para o efeito:

- a) Impacto sobre os Clientes, Contrapartes e mercado;
- b) Impacto na relação com outras partes interessadas, incluindo acionistas, colaboradores, credores, clientes e reguladores.
- c) Custo das coimas e outras ações regulatórias;
- d) Perdas financeiras direta ou indiretamente originadas pelo evento;
- e) Dano à reputação.

- 15.6. Os Administradores Executivos 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.

<sup>4</sup> Os critérios encontram-se, na presente data, enunciados nas EBA/GL/2015/22, ponto 273 e descritos na Condição de Não Redução ao nível individual.

15.7. Os Administradores Executivos cuja remuneração variável seja sujeita a diferimento e pagamento em espécie, assumem, mediante uma declaração 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, obrigação que se mantém após a cessação de funções.

15.8. Cumpre à função de recursos humanos, recolher as declarações referidas no ponto anterior. Compete à função de auditoria interna realizar inspeções aleatórias regulares, da conformidade da declaração no que respeita às contas de registo de valores mobiliários internas. As verificações aleatórias incluem, as contas de registo de valores mobiliários internas de membros da Comissão Executiva.

## 16. AQUISIÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

16.1. A Condição de Não Redução e a Condição de Não Reversão consideram-se verificadas quando forem cumpridos, cumulativamente, os seguintes critérios:

- a) A validação do cumprimento dos indicadores de capital (Razão Total de Capital) e de liquidez (LCR) presente no RAS, que serão definidos pela função de gestão de risco.

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

Ano	Diminuição do Razão 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, o Razão Total de Capital será superior ao mínimo regulatório. A variação face ao referencial inicial será corrigida de eventos extraordinários, como por exemplo alterações regulatórias, após confirmação da sua não imputabilidade à gestão, pelo Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil.

- b) A não participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para a Entidade ou para o Grupo CGD;
- c) A inexistência de provas de má conduta ou erro grave do Administrador Executivo;
- d) A inexistência de indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da Entidade;

- e) A inexistência de dados que permitam concluir que a Entidade sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;
- f) A ausência de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares da Entidade;
- g) A ausência de sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Administrador Executivo identificado;
- h) Caso, em consequência do processo de reavaliação anual da adequação, se considere que o Administrador Executivo é adequado ao exercício das funções, nomeadamente pelo requisito de idoneidade.

## **17. COMPETÊNCIAS, DIREITOS E DEVERES DO COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO**

17.1. No âmbito do processo anual de avaliação dos Administradores Executivos para efeitos de ponderação e determinação da componente variável da respetiva remuneração, o Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil acompanha a evolução dos “Resultados” do BCG-Brasil ao longo do ano, avalia o seu desempenho e o dos seus órgãos sociais, devendo os critérios a utilizar nesse processo incluir uma adequada ponderação do mérito, desempenho individual e contributo para a eficiência dos Administradores Executivos.

17.2. Para o exercício das suas atribuições, o Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil assegurará junto da Entidade os seguintes elementos:

- a) Os elementos necessários ao exercício das suas funções, com particular referência ao Plano de Negócios, ao Orçamento e aos Resultados trimestrais, para os efeitos da avaliação;
- b) Os demais elementos necessários para aferir do cumprimento dos objetivos definidos.

17.3. O Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil poderá contratar os serviços técnicos e de especialistas, que cada Comissão considere necessários para o desempenho das suas funções.

## **SECÇÃO V. ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS**

### **18. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS**

18.1. A remuneração dos Administradores Não Executivos é composta exclusivamente por uma componente fixa.

18.2. A remuneração dos Administradores Não Executivos e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação em Assembleia Geral sob proposta do Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil, no início do mandato.

18.3. Os Administradores Não Executivos que integrem as comissões especiais do Conselho de Administração terão ainda direito à remuneração que venha a ser fixada por deliberação da Assembleia Geral sob proposta do Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil, que determinará também as respetivas condições de pagamento.

## **SECÇÃO VI. DISPOSIÇÕES COMUNS**

## **19. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

O BCG-Brasil não remunera os membros do Conselho de Administração através de participação nos seus lucros.

## **20. OUTROS BENEFÍCIOS**

- 21.1. Os Administradores Executivos podem gozar dos benefícios, designadamente no que respeita a benefícios sociais e a pensões, nos termos que sejam concretizados pela Assembleia Geral sob proposta do Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil.
- 21.2. Na concretização dos benefícios dos Administradores Executivos deve ser tida em consideração a prática que tem sido seguida no Grupo CGD, bem como as políticas e práticas remuneratórias de outras instituições comparáveis com a BCG-Brasil.

## **21. DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ATUAIS OU ANTERIORES**

- 22.1. Em caso de destituição ou cessação antecipada de funções de qualquer membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal do BCG-Brasil, não há lugar ao pagamento de qualquer outra indenização ou compensação para além do previsto nas disposições legais aplicáveis, competindo à Assembleia Geral sob proposta do Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil fixar o montante máximo de todas as compensações a pagar aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal em virtude da cessação de funções. 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 respetiva sujeição aos mecanismos de redução ou reversão.
- 22.2. A remuneração visando a compensação de qualquer novo membro do Conselho de Administração pela cessação do exercício de funções anteriores deverá ter em consideração os interesses de longo prazo do BCG-Brasil, incluindo a aplicação de regras relativas a desempenho, indisponibilidade mediante retenção, diferimento e mecanismos de redução e de reversão.

## **22. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO**

- 23.1. Não são atribuídos benefícios discricionários de pensão aos membros dos órgãos de administração do BCG-Brasil.

## **23. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO**

- 24.1. 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.
- 24.2. Estão abrangidos no número anterior, sendo conservados 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.
- 24.3. As alterações à Política de Remuneração são igualmente documentadas, tendo de ficar registado a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas, observando-se, quanto à sua conservação, o prazo determinado no ponto 24.1.

## SECÇÃO VII. DIVULGAÇÃO

### 24. DEVER DE DIVULGAÇÃO

A Política de Remunerações 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.