Banco Caixa Geral
Brasil

POLITICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

DO BANCO CAIXA GERAL BRASIL S.A.

ÍNDICE

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

25. DEVER DE DIVULGAÇÃO 21

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 a 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) Diretores 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:

A atribuição da componente variável da remuneração encontra-se ainda dependente do cumprimento da Condição de Atribuição, i.e.:

i. Ao nível da Entidade - a variação positiva da situação líquida consolidada do **BCG-Brasil** a 31 de dezembro do ano cujo desempenho é remunerado, face a 31 de dezembro do exercício anterior, sendo que a situação líquida consolidada da CGD será apurada de acordo com as contas auditadas relativas ao respetivo exercício, devendo ser efetuados os ajustamentos necessários (designadamente para correção de alterações de política contabilística ou dos efeitos decorrentes de eventuais aumentos ou reduções de capital ou distribuições de reservas ou dividendos), de modo a que as situações líquidas referidas sejam comparáveis;

ii. o cumprimento dos limites ("*breach of limit*") definidos previamente no *Risk Apetite Statement* (RAS) para os indicadores de solvência (razão total de Capital), de liquidez (*Liquidity Cove- rage Ratio* - LCR), de rendibilidade (*Return on Equity* – ROE) e de qualidade de crédito (*Non-Performing Loans* – NPL);

Ao nível Individual:

(a) a realização do processo de avaliação de desempenho, com a notação mínima definida para o efeito pelo CTR;

(b) o desempenho de funções pelo período mínimo de 3 (três) meses no exercício em análise;

g) Condição de Redução:

i. Ao nível Entidade - (i) A variação negativa da situação líquida da Entidade em 31 de dezembro de cada ano do período de diferimento por referência à situação líquida da Entidade em 31 de dezembro do ano cujo desempenho é remunerado. A situação líquida da Entidade será apurada de acordo com as contas auditadas relativas ao respetivo exercício, devendo ser efetuados os ajustamentos necessários (designadamente para correção de alterações de política contabilística ou dos efeitos decorrentes de eventuais aumentos ou reduções de capital ou distribuições de reservas ou dividendos), de modo a que as situações líquidas referidas sejam comparáveis; (ii) O não cumprimento, quando aplicável, dos valores limites *("breach of limit*") definidos no RAS para os indicadores de solvência (razão total de Capital) e de liquidez (*Liquidity Coverage Ratio* - LCR); (iii) A existência de outros sinais de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da Entidade, nomeadamente situações em que os indicadores acima estejam ainda em zona de tolerância, mas em degradação clara para quebra do limite; (iv) A existência de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares da Entidade, não decorrentes da prossecução da atividade no quadro de apetência ao risco definido e do orçamento aprovado;

ii. Ao nível individual: participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para a Entidade ou para o Grupo CGD; verificação de dados que permitam concluir que a Entidade sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco; aplicação de sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Colaborador identificado; perda de adequação (nomeadamente idoneidade) para o exercício das suas funções; aplicação de sanções disciplinares no ano em análise ou em curso.

h) Condição de Reversão: aplicam-se os critérios presentes na Condição de Redução.

i) Data de Atribuição: o momento de atribuição aos Diretores 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 15.4. e 15.7., desde que, relativamente a cada parcela, se verifique a Condição de 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 E PRÍNCIPIOS GERAIS

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 Directoria Executiva ("**Diretores 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.

6. PRÍNCIPIOS GERAIS

6.1. A Política de Remuneração é adequada e proporcional à sua natureza, características, dimensão, organização e complexidade das atividades do Grupo, às condições de mercado, e aos possíveis riscos, presente e futuros, garantindo, assim a sua sustentabilidade financeira a curto, médio e longo prazo, bem como os interesses dos depositantes, dos colaboradores, acionista e demais stakeholder.

6.2. A Política de Remuneração deve ser consistente com a gestão dos riscos de sustentabilidade, nomeadamente, promovendo a incorporação de métricas relacionadas com riscos ambientais, sociais e de governação no processo de atribuição de remuneração variável, tendo em conta as responsabilidades e funções atribuídas.

6.3 A atribuição da remuneração variável está dependente, entre outros, da obtenção de resultados positivos no Grupo CGD e na Entidade respetiva; baseia-se no desempenho do Grupo CGD, da Entidade e dos Colaboradores. O desempenho sustentável e adaptado ao risco da CGD e Entidades 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.

6.4 A Política de Remuneração é concebida com vista a promover o alinhamento da remuneração com objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com a estratégia empresarial, os valores e os interesses de longo prazo do Grupo CGD, e ainda, prevenindo e desincentivando a assunção excessiva e imprudente de riscos considerando os impactos da sua atividade no ambiente e na sociedade.

6.5. A Política de Remuneração visa cumprir os limites estabelecidos na Declaração de Apetência pelo Risco (RAS) definida para a CGD e Entidades CGD (RAS), tendo em conta todos os riscos, designadamente os riscos de reputação e os riscos resultantes da venda abusiva de produtos (mis-selling) e considerando inclusive **fatores de risco ambientais, sociais e de governo (fatores Environmental, Social and Governance - ESG).**

6.6. A Política de Remuneração visa garantir **a não discriminação, sendo neutra do ponto de vista do género**, abrangendo todos os colaboradores e promovendo **o princípio da igualdade salarial em termos de género, incluindo as condições de atribuição e de pagamento da remuneração fixa e variável.**

SECÇÃO III. DEFINIÇÃO E MONITORIZAÇÃO DA POLÍTICA

7. COMPETÊNCIA

7.1. A definição da Política da Remuneração do BCG-Brasil é da competência da Assembleia Geral.

7.2. Compete ao Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil apresentar à Assembleia Geral uma proposta de Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização do BCG-Brasil e eventuais alterações futuras, tomando em consideração as propostas que lhe sejam dirigidas pela Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações da CGD, orientações das autoridades reguladoras e as melhores práticas de governo corporativo aplicáveis às instituições financeiras.

7.3. 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 no 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. 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.

8. 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.

9. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA

9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. 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.

9.4. 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.

9.5. 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.

9.6. 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.

9.7. 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 ao 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 o 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, ao BCG-Brasil, designadamente por via da relação de grupo que mantém com a CGD;

9.8. 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 detectadas.

9.9. 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. DIRETORES EXECUTIVOS

10. REMUNERAÇÃO FIXA

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

10.2. 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 8, 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.

11. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

11.1. Além da remuneração fixa, os Diretores 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.

11.2. No caso de ser atribuída uma remuneração variável aos Diretores 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.

11.3. 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 o BCG-Brasil (RAS - *Risk Appetite Statement*).

11.4. A ser atribuída remuneração variável aos Diretores 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.

11.5. 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.

12. ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

12.1. Processo de Decisão de Atribuição de Remuneração Variável

12.1.1. 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.

12.1.2. 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.

12.1.3. 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.

12.1.4. As remunerações variáveis garantidas apresentam um caráter excecional, vigorando exclusivamente aquando da contratação de novos Membros do Órgão de Administração e se for sustentável à luz da situação financeira da instituição.

12.1.5. 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.

12.2. Deliberação do Montante Limite a Atribuir de Remuneração Variável

12.2.1. O valor total da componente variável da remuneração a atribuir aos Diretores 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.

12.2.2. O valor total da remuneração variável do conjunto dos Diretores 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.

12.2.3. 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).

13. AJUSTAMENTO PELO RISCO

13.1. 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.

13.2. 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:

13.2.1. 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.

13.2.2. Condições de 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, verifica o cumprimento da Condição de Atribuição (ajustamento pelo risco *ex-ante*), ao nível da BCG-Brasil, formalizando as suas conclusões num parecer, no qual considera os riscos a que o BCG-Brasil se encontra exposto, o quadro de apetência pelo risco do BCGBR, a evolução dos indicadores de risco relevantes, bem como a comparação dos principais indicadores acompanhados no âmbito do orçamento e do Plano Estratégico com a média observada nos bancos brasileiros, avaliando os pressupostos plurianuais de atribuição de remuneração variável.

b) Ao nível Individual

O Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil verificar anualmente o cumprimento da condição de atribuição ao nível individual, suportada na informação prestada pela Função de Recursos Humanos.

13.2.3. 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 Redução (durante o período de diferimento) e da Condição de 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 Redução e da Condição de 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 Redução e da Condição de Reversão, com o apoio da função de recursos humanos, que presta a informação necessária.

14. CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

14.1. Mecanismo de Cálculo de Remuneração Variável

14.1.1. A determinação do montante concreto da componente variável a propor ao(s) Acionista(s) para atribuir a cada Director 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 Director Executivo por referência ao exercício e ao período decorrido desde o início do respetivo mandato.

14.1.2. A remuneração variável dos Diretores 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 13.2. e nos termos previstos na Política de Remuneração dos Colaboradores do BCG Brasil o qual deve incluir os KPIs de performance individual e do Grupo nos temas ambientais, sociais e de governo, visando considerar nos objetivos afetos à remuneração os impactos da atividade do Grupo no ambiente e na sociedade;

b) A avaliação individual de cada Administrador, efetuada nos termos do modelo de avaliação de desempenho previsto na Política de Remuneração dos Colaboradores do BCG-Brasil:

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.

14.1.3. 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.

15. COMPOSIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

15.1. Caso a remuneração variável anual exceda o equivalente a 30.000 EUR[1] 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.

15.2. A parte em espécie consiste em instrumento com as caraterísticas 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.

15.3. A parte em espécie da remuneração variável fica sujeita a um período de retenção de um ano após a data da aquisição do direito[2], não podendo ser transmitida ou onerada.15.4. Caso a remuneração variável, anual, exceda o equivalente a 30.000 EUR[3] 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.

15.5. 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.

15.6. 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.

[1] Para esse efeito, deverá ser considerado o câmbio vigente à data de referência da atribuição da remuneração variável

[2] Data na qual o Director 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.

[3] Para esse efeito, deverá ser considerado o câmbio vigente à data de referência da atribuição da remuneração variável

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

15.8 O ajustamento do valor da Remuneração Variável Diferida deverá ser calculado com base na variação ocorrida no valor contábil do patrimônio líquido do BCG-Brasil nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao seu pagamento, sendo tal ajustamento limitado a duas vezes o valor da taxa Selic média dos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao seu pagamento, livre dos efeitos das transações realizadas com seus acionistas, tendo em consideração valores refletidos nos balanços publicados.

16. MECANISMOS DE REDUÇÃO E REVERSÃO

16.1. Entende-se por mecanismo de redução (*malus*), o regime através do qual o BCG-Brasil, em determinado período, reduz o montante total da remuneração variável que tenha sido atribuído previamente e objeto de diferimento e cujo direito ao pagamento ainda não tenha sido adquirido, mediante a verificação dos pressupostos de aplicação. Esta redução apenas se aplica ao pagamento da parte referente ao período de pagamento da remuneração variável diferida sob análise. A redução aplica-se às componentes variáveis em espécie e numerário durante o período de diferimento

16.2. Entende-se por mecanismo de reversão (*clawback*) o regime através do qual a instituição reverte um montante da remuneração variável, em numerário ou em espécie, cujo direito ao pagamento já se tenha verificado ou cujo direito à parte em espécie tenha sido adquirido durante o período de retenção, mediante a verificação dos pressupostos de aplicação nos termos dos pontos seguintes.

16.3. Os critérios de risco utilizados para aferição da Condição de Atribuição de remuneração variável (risco *ex--ante*), referidos em 3.f)., por especializarem ao nível da unidade de negócio ou da do BCG-Brasil a apetência pelo risco do Grupo, asseguram a ligação entre a avaliação de desempenho inicial e o ajustamento do risco *ex-post*, em cada ano do período do diferimento.

16.4 Compete primordialmente 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 BCG-Brasil ou da unidade de negócio que sejam da responsabilidade direta dos Diretores Executivos, conforme detalhado em “Condições de Aplicação dos Mecanismos de Redução e Reversão (risco *ex-post*)”, cuja não verificação constitui condição de atribuição (*ex-post*) do direito às parcelas

diferidas da remuneração variável em numerário e em espécie, sem prejuízo do período de retenção aplicável.

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

16.6 O Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil é responsável por confirmar perante a Assembleia Geral a implementação dos mecanismos de redução e reversão, considerando a significância e a gravidade do evento, ponderando, ainda, para o efeito: (i) Impacto sobre os Clientes, Contrapartes e mercado; (ii) Impacto na relação com outras partes interessadas, incluindo acionistas, colaboradores, credores, clientes e reguladores; (iii) Montante das coimas e outras ações regulatórias; (iv) Perdas financeiras direta ou indiretamente originadas pelo evento; (v) Danos à reputação.

16.7 A aplicação ou não destes mecanismos é deliberada anualmente pela Assembleia Geral, sob proposta do Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil, tendo por base os pareceres das funções de gestão de risco e de *compliance*, designadamente sobre a não verificação das condições estabelecidas no ponto 17.

16.8. Os Diretores 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.

16.9. Os Diretores 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.

16.10. 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 Diretoria Executiva.

17. CONDIÇÕES DE APLICAÇÃO DOS MECANISMOS DE REDUÇÃO E REVERSÃO (RISCO *EX-POST*)

Os mecanismos de redução e de reversão são aplicados caso se verifiquem os seguintes critérios:

17.1. Ao nível da Entidade:

a) A variação negativa da situação líquida consolidada da do BCG-Brasil, em 31 de dezembro de cada ano do período de diferimento por referência à situação líquida consolidada do BCG-Brasil, em 31 de dezembro do ano cujo desempenho é remunerado. A situação líquida consolidada do BCG- Brasil será apurada de acordo com as contas auditadas relativas ao respetivo exercício, devendo ser efetuados os ajustamentos necessários (designadamente para correção de alterações de política contabilística ou dos efeitos decorrentes de eventuais aumentos ou reduções de capital ou distribuições de reservas ou dividendos), de modo a que as situações líquidas referidas sejam comparáveis.

b) O não cumprimento dos valores limites ("*breach of limit")* definidos no *Risk Apetite Statement* (RAS) para os indicadores de solvência (razão total de capital), de liquidez (*Liquidity Coverage Ratio* - LCR), de rendibilidade *(Return on Equity* – ROE) e de qualidade de crédito (*Non-Performing Loans* — NPL);

c) A existência de outros sinais de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da Entidade, nomeadamente situações em que os indicadores acima estejam ainda em zona de tolerância, mas em degradação clara para quebra do limite;

d) A existência de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios econômicos ou regulamentares da Entidade, não decorrentes da prossecução da atividade no quadro de apetência ao risco definido e do orçamento aprovado.

17.2. Ao nível individual:

a) A participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para o BCG-Brasil, ou para o Grupo CGD;

b) A existência de provas de má conduta ou erro grave do Director Executivo;

c) A existência de dados que permitam concluir que o BCG-Brasil, nas áreas sob a responsabilidade do Director Executivo sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;

d) A existência de sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Director Executivo identificado;

e) Caso, em consequência do processo de reavaliação anual da adequação, se considere que o Director Executivo não é adequado ao exercício das funções, nomeadamente pela perda do requisito de idoneidade;

f) A ausência da realização do processo de avaliação de Desempenho individual.

18. COMPETÊNCIAS, DIREITOS E DEVERES DO COMITÊ TÉCNICO DE REMUNERAÇÃO

18.1. No âmbito do processo anual de avaliação dos Diretores 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, atendendo, designadamente, aos pareceres emitidos pela CNAR da CGD devendo os critérios a utilizar nesse processo incluir uma adequada ponderação do mérito, desempenho individual e contributo para a eficiência dos Diretores Executivos

18.2. 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

18.3. 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

19. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

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

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

19.3. 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 em Assembleia Geral sob proposta do Comitê Técnico de Remuneração do BCG-Brasil, que determinará também as respetivas condições de pagamento.

SECÇÃO VII. DISPOSIÇÕES COMUNS

20. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

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

21. OUTROS BENEFÍCIOS

21.1. Os Diretores 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 Diretores 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 o BCG-Brasil.

22. 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 do BCG-Brasil, não há lugar ao pagamento de qualquer outra indemnização 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 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.

23. BENEFICIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO

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

24. 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 registrado a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas, observando-se, quanto à sua conservação, o prazo determinado no ponto 24.1

SECÇÃO VIII. DIVULGAÇÃO

25. DEVER DE DIVULGAÇÃO

A 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.