Política de Remuneração dos Colaboradores da CEMAH

Recursos Humanos

Versão 7 – dezembro 2023

Classificação: Público

Informação de Controlo

- Aprovada por Conselho de Administração
- Revista com uma periodicidade mínima anual ou sempre que se considere oportuno
- Objeto de divulgação interna através da publicação na Intranet

Gestão de Versões

Versão	Data de revisão	Resumo das alterações	Revisor
5	Maio 2021	• Atualização das referências legais e ajustes em conformidade com o Aviso n.º 3/2020 do BdP; • Introdução da referência a que se encontra vedada a atribuição de qualquer tipo de remuneração ou efetuada qualquer avaliação que tenha por base um qualquer incentivo à comercialização ao retalho de produtos ou instrumentos financeiros específicos – conforme artigo 77.º do RGICSF; • Introdução das referências a que a remuneração nunca depende, direta ou indiretamente, de qualquer aspeto relacionado com a comercialização de seguros; • Revisão das competências da AG, CA, CF e Comité; • Introdução da possibilidade de devolução de valores pagos nos últimos 3 anos, a título de remuneração variável, pelos colaboradores excluídos do universo de atribuição desta remuneração de acordo com o previsto no ponto 5; • Eliminação da referência à remuneração do Comité; • Introdução da referência à publicação no sítio da internet; • Eliminação da referência à declaração sobre o cumprimento da Política de Remuneração anexa ao relatório de controlo interno.	Recursos Humanos
6	junho de 2023	• Atualização das referências legais e ajustes em conformidade com as orientações EBA/GL/2021/04; • Atualização das referências legais e ajustes em conformidade com as orientações EBA/GL/2022/06;	Recursos Humanos

		• Eliminação das referências ao Comité por extinção do mesmo e redistribuição das funções	
7	Dezembro de 2023	• Substituição da referência ao Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, pela referência ao Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão. • Alteração do texto relativo à componente fixa, com e eliminação da referência ao complemento salarial.	Recursos Humanos

Este documento (doravante Política de Remuneração ou Política) define as políticas, procedimentos e práticas remuneratórias aplicáveis aos Colaboradores da CEMAH.

Esta proposta de revisão da Política é:

- Elaborada e Revista pela área de Recursos Humanos da CEMAH, com a participação, nos respetivos âmbitos, das Funções de Controlo;
- Aprovada pelo Conselho de Administração no dia 21 de dezembro de 2023

Conselho de Administração

António Gabriel Fraga Martins Maio (Presidente do Conselho de Administração)

Maria Laurentina Nunes Mendes (Vice-Presidente do Conselho de Administração)

Miguel Correia Bendito (Vogal do Conselho de Administração)

Conselho Fiscal

Tiago Vaz Pinto Cyrne de Castro (Presidente do Conselho Fiscal)

João Guilherme Melo de Oliveira (Vogal do Conselho Fiscal)

Paula Cristina Fagundes de Sousa Teixeira (Vogal do Conselho Fiscal)

Índice

Enquadramento 7
Título I – Práticas de Remuneração 8
1. Princípios Gerais 8
2. Governação da Remuneração 9
2.1 Responsabilidades, Aprovação e Supervisão da Política e Práticas de Remuneração 9
2.1.1 Compete à Assembleia Geral: 9
2.1.2 Compete ao Conselho de Administração: 9
2.1.3 Compete ao Conselho Fiscal: 10
2.1.4 Outras Funções 11
2.2 Avaliação da Política de Remuneração 12
3. Processo de identificação dos colaboradores com impacto significativo no perfil de risco 13
3.1 Governação do processo de identificação 14
4. Avaliação de Desempenho 15
4.1 Processo de Atribuição de Prémios 17
4.2 Base de fundos próprios 18
4.3 Governação do processo de Avaliação do Desempenho 18
Título II – Estrutura da Remuneração 20
5. Modalidades de Remuneração 20
5.1 Componente fixa 20
5.2 Componente variável 21
5.3 Outros benefícios 22
5.4 Componentes excecionais da remuneração 22
6. Proibições – Evasão 22
7. Remuneração das funções de controlo 23
Título III – Divulgação de informações e transparência interna 24

Enquadramento

Registando a preocupação de as instituições de crédito adotarem uma política de remuneração coerente com uma gestão sã e prudente e desprovida de incentivos à assunção de riscos em níveis superiores ao perfil e aos níveis de tolerância das mesmas, o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, a CEMAH vem assumir o previsto na transposição da Diretiva n.º 2013/36/UE, orientações EBA/GL/2021/04 e Regulamento (UE) n.º 575/2013 (artigo 450.º), pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro, bem como o previsto no Aviso n.º 3/2020 e Instrução 18/2020 do Banco de Portugal.

Assim, nos termos e para os efeitos do n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF, o presente documento define para a Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo, Caixa Económica Bancária, S.A. (CEMAH) a Política de Remuneração dos Colaboradores da CEMAH.

A Política de Remuneração foi definida tendo presentes os interesses a longo prazo da acionista e com base na adequabilidade e proporcionalidade à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade da CEMAH, assim como à magnitude dos riscos assumidos ou a assumir e ao grau de centralização e delegação de poderes na Instituição, não se verificando, por esta via a necessidade de aplicar práticas específicas aos Colaboradores Identificados[1], salvo no que diz respeito a particularidades previstas no Modelo de Avaliação de Desempenho.

Dada a insignificância da proporção da remuneração variável atribuída, o facto de esta estar condicionada ao desempenho da CEMAH e às características da Instituição, em termos de dimensão e complexidade – que derivam na sua classificação pelo Supervisor como de pouco significância, opta a Instituição, suportada pelo parágrafo 89 das EBA/GL/2021, por não diferir quaisquer remunerações nem atribuir remunerações sob a forma de instrumentos.

[1] Colaboradores identificados conforme descrito no ponto 3. São, pelo menos, os da gestão de topo da CEMAH

Título I – Práticas de Remuneração

1. Princípios Gerais

O Conselho de Administração, o Conselho Fiscal e as Funções de Controlo trabalham em estreita colaboração com o objetivo de assegurar que a Política de Remuneração é coerente com, e promove, uma gestão sã e eficaz dos riscos.

A Política de Remuneração da CEMAH tem por princípio distinguir as remunerações dos Colaboradores considerando a responsabilidade organizacional das funções em causa, a senioridade no desempenho da função e/ou experiência profissional relevante e a dedicação ao exercício das funções e desconsidera critérios como raça, cor, estatuto social, nacionalidade, ascendência, género, orientação sexual, idade, religião ou quaisquer outros fatores protegidos por Lei.

Os conflitos de interesses relativos à Política de Remuneração e à remuneração atribuída são identificados e adequadamente solucionados em processo próprio com base no sistema interno de informação, em controlos adequados e no princípio dos «quatro olhos».

A CEMAH garante que não é remunerada, nem remunera ou avalia o desempenho dos seus colaboradores, de um modo que colida com o dever de agir de acordo com os melhores interesses dos clientes, em particular não recorrendo a mecanismos de remuneração de objetivos de vendas ou de outro tipo, suscetíveis de constituir um incentivo, para a CEMAH ou respetivos colaboradores à recomendação de um determinado serviço ou produto bancário ou de seguros a um cliente, quando poderia propor um produto de seguros diferente que correspondesse melhor às necessidades desse cliente, sendo os critérios, para efeitos da avaliação do desempenho dos Colaboradores, adequados aos direitos e interesses dos consumidores, na medida em que:

a) não se associa exclusivamente a remuneração a uma meta quantitativa da comercialização ou do fornecimento de produtos e serviços bancários e de seguros;

b) a remuneração nunca depende, direta ou indiretamente, de qualquer aspeto relacionado com os pedidos de crédito aprovados ou contratos de crédito celebrados, designadamente do seu número ou percentagem mensal ou anual, por trabalhador, montantes, tipo, taxa aplicável;

c) a remuneração nunca depende, direta ou indiretamente, de qualquer aspeto relacionado com a comercialização de seguros, designadamente do seu número ou percentagem mensal ou anual, por trabalhador, montantes, tipo, taxa aplicável, sendo comunicado ao cliente;

d) não se promove a comercialização ou o fornecimento de um determinado produto ou categoria de produtos em relação a outros produtos, tais como produtos que sejam mais lucrativos para a Instituição ou para o colaborador, em prejuízo dos interesses do consumidor, encontrando-se vedada a atribuição de qualquer tipo de remuneração ou efetuada qualquer avaliação que tenha por base um qualquer incentivo à comercialização ao retalho de produtos ou instrumentos financeiros específicos; e

e) definem-se como critérios qualitativos, entre outros, indicadores relacionados com o cumprimento de regras e procedimentos internos, valores corporativos e cultura de risco, incluindo riscos ambientais, sociais e de governação, bem como relacionados com a qualidade do serviço prestado aos consumidores, quando aplicável.

2. Governação da Remuneração

2.1 Responsabilidades, Aprovação e Supervisão da Política e Práticas de Remuneração

2.1.1 Compete à Assembleia Geral:

a) aprovar a informação quantitativa, discriminada entre as várias categorias de colaboradores previstas no n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF, do RCGSF, para além da exigível em matéria prudencial nos termos do Regulamento (UE) n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, integrada no Relatório e Contas;

b) aprovar propostas de atribuição de rácios em que componente variável é superior à componente fixa.

2.1.2 Compete ao Conselho de Administração:

a) aprovar e rever periodicamente a Política de Remuneração dos Colaboradores da CEMAH;
b) assegurar que a CEMAH define, aprova, implementa e revê políticas específicas em matéria de recursos humanos, em conformidade com o disposto no artigo 11.º, número 2 do Aviso n. º3/2020 do Banco de Portugal;
c) estipular as remunerações dos Colaboradores;
d) assegurar que a CEMAH define, implementa e avalia, de forma adequada, a política de remuneração dos Colaboradores e formaliza em documentos específicos os respetivos procedimentos e todos os outros elementos necessários à sua definição, implementação, avaliação e revisão periódica;
e) validar os relatórios das Funções de Controlo previstos no ponto 2.2. e promover as devidas medidas corretivas e alterações à Política de Remuneração dos Colaboradores;

f) assegurar o processo de identificação de colaboradores, de acordo com o ponto 3.1.

g) assegurar o processo de avaliação de desempenho dos colaboradores, de acordo com o ponto 4.3.

h) submeter anualmente à aprovação da Assembleia Geral informação quantitativa, discriminada entre as várias categorias de colaboradores previstas no n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF, incluindo, pelo menos, a informação prevista nas alíneas g) a j) do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho, integrada no Relatório e Contas, incluída no Relatório e Contas;

i) submeter anualmente à aprovação da Assembleia Geral a Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e Fiscalização.

2.1.3 Compete ao Conselho Fiscal:

a) participar no processo de avaliação de desempenho das funções de controlo interno e dos respetivos responsáveis de acordo com o ponto 4.3.;

b) fiscalizar diretamente e formular recomendações ao Conselho de Administração sobre as remunerações dos responsáveis das funções de controlo garantindo que são cumpridos os requisitos do ponto 7 desta Política;

c) aprovar os rácios definidos entre as componentes variável e fixa da remuneração para categorias de pessoal ou colaboradores específicos quando esses limites sejam diferentes do limite definido para a generalidade dos colaboradores previsto no ponto 5 da presente Política;

d) assegurar que é realizada anualmente uma análise interna, centralizada e independente, conforme previsto no ponto 2.2 da presente Política e apresentar ao Conselho de Administração um relatório com juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez, com, se aplicável, indicação de um plano contendo medidas de correção e possíveis alterações à política;

e) se necessário, efetuar propostas de alteração à Política, ao Conselho de Administração, prestando o apoio necessário e aconselhamento para efeitos de aprovação da mesma, incluindo, se relevantes, questões relativas a neutralidade de género e igualdade de tratamento dos colaboradores de géneros diferentes;

f) avaliar os mecanismos e os sistemas adotados para assegurar que o sistema de remunerações tem devidamente em conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de

fundos próprios, e que a política global de remunerações é coerente com, e promove, uma gestão de riscos sã e eficaz e está harmonizada com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura, os valores e os riscos ambientais, sociais e de governação, bem como o interesse a longo prazo da instituição;

g) testar a capacidade de reação do sistema de remuneração implementado face a eventos externos e internos, recorrendo a um conjunto de possíveis cenários, bem como promover o teste retroativo do modelo utilizado para esse efeito;

h) verificar/monitorizar as informações relativas aos serviços de pagamentos e seguros, bem como a distribuição de produtos de crédito e produtos financeiros;

i) apreciar os objetivos e as métricas de avaliação de desempenho anuais, relativos às funções de controlo;

j) apreciar a identificação dos titulares de funções essenciais.

2.1.4 Outras Funções

A função de Recursos Humanos participa na, e informa sobre a, elaboração e avaliação da Política de Remuneração da CEMAH, nomeadamente no que à estrutura de remuneração, aos aspetos de neutralidade de género, aos níveis de remuneração e aos regimes de incentivos respeita, de forma a atrair e reter o pessoal necessário para a Instituição, mas também a assegurar o ajustamento da Política de Remuneração ao perfil de risco da CEMAH.

A função de Gestão do Risco participa na, e informa sobre a, definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco, bem como na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da Instituição. A função de Gestão do Risco valida e avalia os dados relativos ao ajustamento pelo risco, sendo convidada a participar nas reuniões do Conselho Fiscal sobre a matéria.

São utilizadas medidas para o ajustamento da remuneração pelo risco sempre que seja difícil proceder a uma quantificação exata da exposição ao risco. Nestes casos a avaliação do risco baseia-se em indicadores adequados, nomeadamente indicadores de risco, requisitos de fundos próprios ou análises de cenários.

A função de Conformidade analisa a forma como a Política de Remuneração afeta a conformidade com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco da CEMAH e comunica todos os riscos de conformidade e questões de incumprimento que sejam identificados ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal. As conclusões da função de Conformidade devem

ser tidas em conta pelo Conselho Fiscal durante os procedimentos de análise e supervisão da Política de Remuneração.

A função de Auditoria Interna realiza uma análise independente do conceito, da aplicação e dos efeitos da Política de Remuneração da CEMAH sobre o seu perfil de risco, bem como sobre a forma como estes efeitos são geridos, de acordo com as orientações fornecidas no ponto 2.2 a) desta Política.

2.2 Avaliação da Política de Remuneração

O Conselho Fiscal assegura que a Política e as práticas de remuneração da CEMAH são sujeitas a uma análise interna centralizada e independente, pelo menos, uma vez por ano.

No âmbito desta análise avalia se as práticas remuneratórias:

a) são adequadas, efetivamente aplicadas e funcionam conforme pretendido (em particular, se são cumpridas as políticas, as regras internas e os procedimentos aprovados, se os pagamentos de remunerações são os adequados, e se o perfil de risco, os objetivos a longo prazo e outros objetivos da Instituição são refletidos de forma adequada) com apoio da Auditoria Interna;

b) estão de acordo com a legislação e a regulamentação em vigor, bem como com os princípios e recomendações nacionais e internacionais aplicáveis - com apoio da Unidade de Conformidade; e

c) não limitam a capacidade CEMAH para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios nem representam compromissos que se possam vir a configurar como desajustados do desempenho efetivo da CEMAH– com apoio da Gestão do Risco.

d) São neutras do ponto de vista do género – com apoio da função de Recursos Humanos.

Quaisquer funções internas relevantes, neste âmbito, são estreitamente envolvidas na revisão da Política de Remuneração, a fim de assegurar a harmonização com o quadro e a estratégia de gestão de riscos da CEMAH.

Quando as revisões periódicas revelarem que a Política de Remuneração não tem o efeito pretendido ou previsto ou quando são formuladas recomendações, o Conselho Fiscal, deve assegurar a proposta, aprovação e aplicação atempada de um plano contendo medidas de correção.

Os resultados da revisão interna efetuada e as medidas adotadas para corrigir quaisquer inconformidades são documentados, através de relatórios escritos ou de minutas das reuniões do Conselho Fiscal, e disponibilizados ao Conselho de Administração.

O relatório com os resultados da avaliação centralizada e independente, de periodicidade anual, é apresentado à Assembleia Geral e ao Conselho de Administração, o qual deve assegurar a implementação dessas medidas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis.

Este relatório é ainda disponibilizado, de imediato, à autoridade de supervisão competente sempre que solicitado.

3. Processo de identificação dos colaboradores com impacto significativo no perfil de risco

Apesar de, em termos de aplicabilidade a Política de Remuneração, não prever distinção entre a generalidade dos colaboradores e Colaboradores Identificados, salvo no que diz respeito a particularidades do modelo de avaliação de desempenho, a CEMAH realiza anualmente uma autoavaliação para identificar todos os membros do pessoal cujas atividades profissionais têm ou podem ter um impacto significativo no seu perfil de risco, de base ao cumprimento dos deveres de divulgação de informação.

A Política de Remuneração, no respeitante à autoavaliação, tem por suporte um Modelo de Autoavaliação de Colaboradores Identificados, para efeitos de identificação dos membros do pessoal, claro, coerente, adequadamente documentado e atualizado em períodos anuais, pelo menos, no que respeita aos critérios do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão.

As informações seguintes são consideradas no Modelo de Autoavaliação de Colaboradores Identificados:

a) a fundamentação subjacente à autoavaliação e o âmbito da sua aplicação;

b) o método utilizado para avaliar os riscos emergentes da estratégia empresarial e das atividades da Instituição, incluindo em diferentes localizações geográficas;

c) a função e as responsabilidades dos diferentes órgãos e funções internas da CEMAH envolvidos na conceção, supervisão, análise e aplicação do processo de autoavaliação;

d) o resultado da identificação.

A CEMAH mantém um registo do processo de identificação e dos respetivos resultados capaz de demonstrar à respetiva autoridade de supervisão competente a forma como os membros do pessoal foram identificados de acordo com os critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos no Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão e assegura que o universo destes colaboradores é reportado, até 31 de dezembro, à autoridade de supervisão competente nos termos previstos na Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020.

Para o efeito, a CEMAH recolhe e mantém apenas os dados pessoais necessários à prossecução dos objetivos que se pretende atingir, nomeadamente, os dados referidos no artigo 10.º da Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020:

a) Número de identificação único do colaborador;
b) Função ou responsabilidade na instituição;
c) Identificação da unidade de estrutura onde desempenha funções;
d) Identificação do critério aplicado para avaliação do impacto material no perfil de risco da instituição;
e) Remuneração anual total auferida no último ano, calculada nos termos das normas técnicas de regulamentação para efeitos dos critérios qualitativos e quantitativos adequados para identificar as categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no seu perfil de risco.

A CEMAH publica na Intranet a informação sobre o número de colaboradores identificados discriminados por área de negócio, o número de membros da direção de topo e o número de outros colaboradores identificados, incluindo uma explicação sobre alterações significativas a esses números.

3.1 Governação do processo de identificação

O Conselho de Administração:

a) Tem a responsabilidade de definir e aprovar o processo de identificação, aprovando o resultado final da autoavaliação;
b) Assegurar que a identificação dos colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da instituição é objeto de revisão com uma periodicidade mínima anual;
c) Certificar-se de que a identificação dos membros do pessoal é realizada de forma adequada, em conformidade com a Diretiva 2013/36/EU, o Regulamento Delegado (EU) n.º 2021/923 da Comissão e as presentes orientações;

d) Assegurar que o universo de colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da instituição é reportado à autoridade de supervisão competente, até ao dia 31 de dezembro de cada ano incluindo, pelo menos, os seguintes elementos relativos a cada colaborador:
   i) Número de identificação único do colaborador;
   ii) Função ou responsabilidade na instituição;
   iii) Identificação da unidade de estrutura onde desempenha funções;
   iv) Identificação do critério aplicado para avaliação do impacto material no perfil de risco da instituição;
   v) Remuneração anual total auferida no último ano, calculada nos termos das normas técnicas de regulamentação para efeitos dos critérios qualitativos e quantitativos adequados para identificar as categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no seu perfil de risco.
e) Assegurar que apenas são recolhidos e mantidos os dados pessoais necessários à prossecução dos objetivos que se pretende atingir, nomeadamente, os dados referidos neste ponto;
f) Aprovar o modelo.

As funções de Gestão do Risco e de Conformidade e as funções de apoio da Instituição (Assuntos Jurídicos e Recursos Humanos) devem ser envolvidos no processo de identificação, de forma contínua, de acordo com a respetiva função. O processo de identificação e o seu resultado são sujeitos a uma avaliação independente pela função de Auditoria Interna.

4. Avaliação de Desempenho

A Política de Remuneração da CEMAH fornece um quadro eficaz para a avaliação do desempenho, o ajustamento pelos riscos e as associações entre o desempenho e o prémio.

O processo de avaliação de desempenho, incluindo os critérios de natureza financeira e não financeira, quantitativos e qualitativos utilizados e a respetiva ponderação para determinar a remuneração variável, é transparente e comunicado aos Colaboradores previamente ao início do período a que se refere a avaliação.

A atribuição de uma remuneração variável, quando aplicável, baseia-se no desempenho da Instituição, das unidades de estrutura e dos membros do pessoal e tem em conta os riscos incorridos.

A Política de Remuneração, no respeitante à avaliação de desempenho, tem por suporte um Modelo de Avaliação de Desempenho que permite distinguir de forma clara o que respeita à remuneração variável e à avaliação do desempenho entre as unidades de negócio operacionais, as funções de suporte e as funções de controlo.

O Modelo de Avaliação de Desempenho foi desenvolvido tendo como princípios a adequabilidade e proporcionalidade à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade da CEMAH e a magnitude dos riscos, assumidos ou a assumir, e atendendo ao grau de centralização e delegação de poderes na CEMAH.

Os objetivos da Instituição encontram-se definidos no Plano Estratégico e Programa de Ação, com os quais são alinhados, sempre que seja possível, os restantes objetivos individuais - suportados em parâmetros sob influência direta - e de unidade de estrutura). Estes objetivos decorrem da estratégia empresarial e de risco, incluindo riscos ambientais, sociais e de governação, dos valores culturais e organizacionais, da apetência pelo risco, e dos interesses a longo prazo e têm em conta o custo do capital e a liquidez da Instituição.

Na definição dos critérios e objetivos da avaliação de desempenho, são identificados parâmetros predeterminados e mensuráveis (incluindo de natureza não financeira), tendo como premissas o não incentivo à assunção excessiva de riscos, a defesa do interesse dos clientes e a qualidade do serviço prestado, sempre que aplicável, e o cumprimento dos procedimentos e demais normativos internos.

Em termos latos, a metodologia para a avaliação de desempenho, baseia-se na comparação entre os resultados obtidos pelas unidades de estrutura e pelos Colaboradores durante o período de referência, e os objetivos, estabelecidos, na apreciação dos relatórios de deficiências emitidos pelas funções de controlo, de estatísticas internas, na verificação pelo superior hierárquico ou responsável de processo do cumprimento dos normativos internos, no controlo estratégico e orçamental e em apreciações qualitativas fundamentadas e suportadas por controlos adequados. Todo o processo é documentado e transparente.

4.1 Processo de Atribuição de Prémios

A CEMAH utiliza o método descendente na atribuição de prémios, definindo o montante do prémio global ao nível da Instituição, o qual é depois distribuído total ou parcialmente entre as unidades de estrutura após a avaliação do respetivo desempenho. Os montantes atribuídos a nível individual são, subsequentemente, baseados na avaliação do desempenho individual.

Ao definir o montante global, a CEMAH tem em conta o rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total aplicáveis aos Colaboradores, os critérios de desempenho e de risco definidos para a totalidade da Instituição, os objetivos do controlo e a situação financeira da Instituição, nomeadamente os seus fundos próprios de base e liquidez.

Para efeitos de definição do valor global a atribuir, e respetiva orçamentação, são considerados todos os riscos, patrimoniais e extrapatrimoniais, atuais, as perdas esperadas, as estimativas de perdas inesperadas e as condições de esforço associadas às atividades da CEMAH, incluindo necessariamente os seguintes fatores:

a) a sustentabilidade dos resultados da Instituição em relação aos três últimos anos e dos perspetivados para os 3 anos seguintes, nomeadamente os seus fundos próprios e liquidez;

b) o (potencial) cumprimento atual e prospetivo das regras e limites prudenciais;

c) o rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total;

d) os critérios de desempenho e de risco definidos para a CEMAH, conforme previsto na sua Política de Risco;

e) os níveis atribuídos a cada colaborador em sede de tabela remuneratória do Acordo de Empresa da CEMAH.

Daí é definido um coeficiente de atribuição padrão a aplicar sobre essa base individual, para todos e cada um dos Colaboradores. O resultado da aplicação do coeficiente de atribuição padrão pela base individual é agrupado pela respetiva unidade de estrutura, para posterior aplicação dos resultados da avaliação, a nível individual e da unidade de estrutura

A atribuição do eventual montante referido nos pontos anteriores depende, ainda, da avaliação de desempenho individual e da unidade de estrutura, processada num horizonte de 3 anos, e cujos detalhes são descritos no Modelo de Avaliação de Desempenho e respetivos anexos, após devida validação individual pelos avaliados e avaliadores.

Por decisão do CA, validada pelo Conselho Fiscal, pode ainda ser solicitada a devolução de valores pagos nos últimos 3 anos, a título de remuneração variável, aos colaboradores excluídos do universo de atribuição desta remuneração de acordo com o previsto no ponto 5.2.

Quando têm dúvidas quanto ao impacto sobre o comportamento dos membros de pessoal e grau de risco das atividades exercidas, as funções de Gestão do Risco e Conformidade devem participar de forma efetiva, no âmbito das suas funções, na definição dos prémios globais, dos critérios de avaliação de desempenho e das atribuições de remuneração.

Todos os registos da forma como foram determinados os prémios globais e a remuneração dos membros do pessoal, incluindo a forma como foram combinadas as estimativas baseadas em abordagens diferentes são devidamente conservados, pelo período mínimo de 5 anos.

4.2 Base de fundos próprios

A CEMAH assegura que a atribuição da remuneração variável não é prejudicial para a manutenção de uma sólida base de fundos próprios, sendo reduzida ou não paga quando o efeito for suscetível de afetar a solidez da base de fundos próprios da Instituição.

A CEMAH não compensa qualquer redução da remuneração variável aplicada com vista a assegurar uma sólida base de fundos próprios, nos anos seguintes ou através de outros pagamentos, veículos ou métodos que possam dar origem a uma evasão a esta disposição.

A CEMAH inclui o impacto da remuneração variável no planeamento dos seus fundos próprios e da sua liquidez e no processo interno de avaliação da adequação dos fundos próprios totais.

4.3 Governação do processo de Avaliação do Desempenho

O Conselho de Administração é responsável pela conceção do Modelo de Avaliação de Desempenho, estabelecendo os princípios e diretrizes de base, em articulação com as orientações estratégicas, instituindo os processos de aprovação e supervisão do Modelo e da determinação dos resultados e consequências, individuais e agregados, no âmbito da sua aplicação, considerando, quando necessário, as propostas e recomendações das funções de controlo.

Compete ao Conselho de Administração decidir, com a validação do Conselho Fiscal, sobre a necessidade de ajustamento pelo risco ex post, incluindo a aplicação de mecanismos de redução («malus») e de reversão («clawback»). Para o efeito de validação e avaliação dos dados relativos

ao ajustamento pelo Risco, deverá convidar a função de Gestão de Risco a participar nas reuniões sobre esta matéria.

Compete ao Conselho Fiscal participar no processo de avaliação de desempenho das funções de controlo interno e dos respetivos responsáveis, definindo os procedimentos que entender necessários.

As áreas de Gestão do Risco e de Conformidade devem fornecer elementos eficazes, no âmbito das suas funções, para a definição dos montantes globais, dos critérios de desempenho e das atribuições de remuneração, nos casos em que essas funções tenham dúvidas quanto ao impacto sobre o comportamento dos membros do pessoal e aos riscos efetivos da atividade exercida.

O Conselho de Administração, Diretores, Coordenadores ou Responsáveis de Área e Gerentes participam na elaboração e revisão do Modelo, bem como na determinação dos resultados e consequências do mesmo sobre Colaboradores e Colaboradores Identificados, nomeadamente através de:

a) Discussão, definição e calibração dos objetivos para cada colaborador sob a sua alçada, em conjunto com o Avaliado, informando-o antecipadamente, sobre as expetativas que recaem sobre si em termos Institucionais, de Unidade de Estrutura e específicas/individuais;

b) Discussão com cada colaborador sob a sua alçada sobre a sua auto e heteroavaliação, tendo em conta o nível de cumprimento dos objetivos e critérios definidos;

c) Preparação da conjugação dos resultados e consequências individuais, preliminares e finais, em resultados agregados de departamento;

d) Comunicação dos resultados de cada fase do ciclo, conforme aplicável, ao Diretor ou Coordenador de departamento a que pertence /Responsável dos Recursos Humanos e ao Conselho de Administração, para fins de calibração e aprovação final, respetivamente.

Título II – Estrutura da Remuneração

5. Modalidades de Remuneração

Por remuneração entendem-se todas as formas de remuneração fixa e variável, incluindo os pagamentos e as prestações, pecuniárias e não pecuniárias, atribuídos diretamente aos membros do pessoal pela CEMAH em troca de serviços profissionais prestados pelos mesmos.

Aquando da admissão, a remuneração é determinada seguindo o mesmo enquadramento, confrontando, no entanto, as competências, os conhecimentos e a experiência do novo colaborador com as exigências para a função a desempenhar, bem como princípios de paridade entre Colaboradores.

Nos termos da Diretiva 2013/36/UE, a remuneração é fixa ou variável.

A remuneração total dos Colaboradores é constituída por uma parte fixa que representa, no mínimo, 95% do total da remuneração anual individual, sendo a parte remanescente atribuída como variável e nunca podendo ultrapassar 5% da remuneração total anual, não contribuindo, desta forma, para o incentivo à assunção de riscos. Em circunstâncias em que haja intenção de atribuir componente variável superior à componente fixa, alterando o rácio de composição, deverão ser seguidos os limites e trâmites previstos nos termos do artigo 115.º- F do RGICSF, remetendo a CEMAH, através do BPnet, à autoridade de supervisão competente, os documentos previstos no art.º 11.º do Aviso 3/2020.

Em situações extraordinárias, como cessações de contrato e ausências prolongadas, o rácio da remuneração fixa e variável deverá ter em conta a estimativa das remunerações anuais feita previamente à atribuição da remuneração variável.

Para os devidos efeitos, são consideradas as imperatividades do Instrumento de Regulamentação Coletiva aplicável, sujeitando-se a sua aplicação ao previsto na presente Política.

5.1 Componente fixa

A remuneração fixa dos Colaboradores reflete a sua experiência profissional e a sua responsabilidade organizacional e tem em conta o nível de formação, o grau de antiguidade, o nível de especialização e competências, a experiência profissional, a atividade económica em causa e o nível remuneratório da localização geográfica.

A componente fixa é composta pelo conjunto de prestações pecuniárias que são atribuídas diretamente ao Colaborador, de acordo com a sua condição pessoal e perfil profissional e que decorrem da regulamentação em vigor.

A componente fixa da remuneração inclui também, sem caráter de prestação pecuniária, o pagamento da contribuição para Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores e da quota da Ordem dos Advogados a colaboradores que exerçam funções que impliquem atos de advogado.

5.2 Componente variável

O montante da remuneração variável constitui uma proporção equilibrada da remuneração total e é atribuído tendo em consideração a função e responsabilidades (associadas ao nível remuneratório do colaborador que serve de base de referência para o cálculo da remuneração variável) e o desempenho do membro do pessoal, da Unidade de Estrutura e da Instituição e tem como objetivo motivar os Colaboradores e promover um desempenho superior por parte dos mesmos. São excluídos do universo de atribuição desta remuneração todos os Colaboradores que, no período em causa, tenham sido alvo de, pelo menos, uma das seguintes circunstâncias:

a) participação ou responsabilidade do colaborador no resultado com perdas significativas para a CEMAH;

b) falta de cumprimento de critérios de independência, disponibilidade e idoneidade, quer tenham derivado ou não de atos que possam constituir fundamento de processo disciplinar;

c) participação ou responsabilidade por falsificação da informação financeira da CEMAH ou pela adoção de outro comportamento ilícito que tenha resultado na manipulação ou adulteração dos critérios de desempenho da Instituição, da Unidade de Estrutura ou função a que pertence, ou do próprio;

d) participação ou responsabilidade do colaborador em resultado com prejuízo significativo dos interesses do cliente, decorrente do não cumprimento de práticas sãs.

Relativamente à componente variável, encontra-se preconizada a atribuição de um montante sujeito ao desempenho e sustentabilidade da Instituição, ao desempenho do Colaborador e da respetiva Unidade de Estrutura, a atribuir após a Assembleia Geral de aprovação de contas (31 de março), e tipicamente no mês de junho.

As indemnizações por cessação de funções devem refletir o desempenho verificado ao longo do tempo e não recompensar o insucesso ou as faltas cometidas, não devendo ser atribuídas se existir um insucesso óbvio que permita a rescisão imediata do contrato ou o despedimento do membro

do pessoal. A atribuição da indeminização é feita com respeito pelas normas legais e de contratação coletiva em vigor.

5.3 Outros benefícios

5.3.1 São atribuíveis aos Colaboradores, os seguintes benefícios:

a) Participação em fundo de pensões de benefício definido ou contribuição definida conforme a respetiva data de admissão e previsto no Acordo de Empresa da CEMAH;

b) Reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Serviços de Assistência Medico Social (SAMS);

d) Seguro de vida;

e) Seguro de acidentes pessoais, aplicável à generalidade dos Colaboradores e seguro de acidentes pessoais, aplicável a Colaboradores com a categoria profissional do grupo A – área diretiva;

f) Ofertas de Natal prestadas em espécie (sob a forma de cabaz) e numerário

g) São igualmente atribuíveis direitos de utilização de telemóveis, portáteis, parquímetros e veículos automóveis de serviço, tendo em conta a prática seguida nas demais instituições de crédito, conforme documento interno aprovado pelo Conselho de Administração.

5.4 Componentes excecionais da remuneração

Existem componentes de remuneração que apenas excecionalmente são empregues pela CEMAH, sob proposta do Conselho de Administração devidamente fundamentada e parecer favorável do Conselho Fiscal, verificada uma base de capital sólida e forte.

6. Proibições – Evasão

A CEMAH assegura que a remuneração variável não é paga por intermédio de veículos ou métodos que visem ou facilitem o não cumprimento dos requisitos de remuneração. Tal inclui a celebração de acordos entre a Instituição e entidades terceiras nas quais o membro do pessoal (ou colaborador externo que atue em nome da Instituição) possui um interesse pessoal ou financeiro.

A CEMAH não atribui compensações por qualquer redução ou reestruturação da remuneração variável efetuada e certifica-se de que os Colaboradores identificados, emitem declarações de compromisso que atestam a não utilização de mecanismos de cobertura de risco devido à redução da mesma.

As funções de recursos humanos ou de controlo interno realizam, no mínimo, inspeções aleatórias da conformidade com esta declaração com respeito às contas de custódia internas. As verificações aleatórias devem incluir, no mínimo, as contas de custódia internas dos colaboradores identificados. A notificação, à instituição, da manutenção de quaisquer contas de custódia fora da instituição também é obrigatória.

7. Remuneração das funções de controlo

As funções de controlo interno são independentes e dispõem de recursos, conhecimentos e experiência adequados para realizarem as suas tarefas no que respeita à Política de Remuneração da CEMAH. Estas cooperam de forma ativa e regular entre si e com outros órgãos e funções relevantes no que respeita à Política de Remuneração e aos riscos que podem decorrer dessa Política.

O nível remuneratório dos membros do pessoal com funções de controlo permite à CEMAH contratar pessoas qualificadas e experientes para o desempenho destas funções. Estes detêm os poderes e remuneração adequados em função dos objetivos associados às suas funções.

A remuneração das funções de controlo é predominantemente fixa, de modo a refletir a natureza das suas responsabilidades.

Os métodos utilizados para determinar a remuneração variável das funções de controlo, não comprometem a objetividade e a independência dos membros do pessoal na medida em que a mesma:

a) nunca depende da avaliação do desempenho financeiro da área de estrutura sobre a qual estas desenvolvem as suas funções, embora possa basear-se, em certa medida, no desempenho global da instituição;

b) é determinada com base, principalmente, em objetivos definidos para a função e unidade de estrutura (que é autónoma das restantes unidades operacionais) ou conclusões do Conselho de Administração;

c) é fiscalizada diretamente pelo Conselho Fiscal.

Título III – Divulgação de informações e transparência interna

A Política de Remuneração dos Colaboradores da CEMAH é divulgada internamente a todos os Colaboradores através da publicação na Intranet e sítio da internet da CEMAH, encontrando-se acessível a todos os colaboradores. Em cumprimento do disposto no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, a informação quantitativa é discriminada entre as diversas categorias de colaboradores previstas no n.º 2 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras e inclui, pelo menos, a informação prevista nas alíneas g) a j) do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho, integrada no Relatório e Contas publicado no site institucional, também este acessível aos Colaboradores.

Em cumprimento do disposto nas Orientação EBA/GL/2022/06, de 30 de junho de 2022, sempre que aplicável, são reportados ao Banco de Portugal os dados de avaliação das remunerações, incluindo os dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres.

Os membros do pessoal são informados sobre as características da sua remuneração, bem como o processo e os critérios que serão utilizados para avaliar o impacto das suas atividades no perfil de risco da Instituição e na sua remuneração variável. Em especial, o processo de avaliação relativo ao desempenho individual é corretamente documentado e transparente para cada colaborador.

Conforme previsto no art.º 115.º-G, n.º2 do RGICSF, a CEMAH comunica ao Banco de Portugal o número de colaboradores que auferem rendimentos anuais iguais ou superiores a 1 000 000 euro, por exercício económico, mesmo que esse valor seja nulo.

A CEMAH mantém o registo para comunicação à Autoridade de Seguros e Fundos de Pensões as remunerações pagas aos colaboradores responsáveis pela distribuição de seguros.

Esta política, assim como a documentação que a suporta é revista com uma periodicidade mínima anual ou sempre que se considere necessário.

Todas as versões e alterações da presente Política, bem como os procedimentos, a documentação e justificações associadas são claros, bem documentados e transparentes, sendo arquivadas, pela CEMAH, digitalmente e em formato de papel, pelo período mínimo de 5 anos e de acordo com as regras da sua Política de Gestão Documental.