



## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

**junho / 2021**

## Índice

<b>1. Introdução .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Princípios gerais .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Política de remuneração – Elaboração, monitorização e revisão.....</b>	<b>3</b>
<b>4. Remuneração dos órgãos sociais - Modalidades .....</b>	<b>4</b>
<b>5. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal e do ROC.....</b>	<b>4</b>
<b>6. Remuneração dos membros do Conselho de Administração .....</b>	<b>4</b>
6.1. Componente fixa .....	4
6.2. Componente variável (aplicável apenas aos membros executivos) .....	5
6.3. Remuneração prevista no art.º 115.º-E, n.º 12, do RGICSF .....	8
6.4. Outros benefícios.....	8
6.5. Outras disposições.....	8
<b>7. Remuneração de colaboradores relevantes .....</b>	<b>9</b>
7.1. Definição .....	9
7.2. Composição da Remuneração.....	9
7.2.1. Componente fixa .....	9
7.2.2. Componente variável .....	10
7.2.3. Critérios de atribuição e pagamento da remuneração variável .....	10
7.3. Outros benefícios.....	12
<b>8. Remuneração de outros trabalhadores .....</b>	<b>13</b>
8.1. Composição da remuneração .....	13
8.1.1. Componente fixa .....	13
8.1.2. Componente variável .....	13
<b>9. Regras aplicáveis à atribuição de remuneração variável .....</b>	<b>14</b>
9.1. Critérios comuns a todos os trabalhadores.....	15
9.1.1. Avaliação .....	15
9.1.2. Assiduidade .....	16
9.1.3. Comportamento .....	17
9.1.4. Idoneidade .....	17
9.2. Definição dos critérios e índices de atribuição de remuneração variável .....	18
9.3. Outros aspetos a considerar.....	19
<b>10. Avaliação da política de remuneração .....</b>	<b>20</b>
<b>11. Procedimentos preparatórios à aprovação da Política .....</b>	<b>20</b>
<b>12. Aprovação da Política - Competências .....</b>	<b>20</b>
<b>13. Documentação e conservação.....</b>	<b>21</b>
<b>14. Reporte público de informação relacionada com a Política .....</b>	<b>22</b>
14.1. Prestação anual de contas.....	22
<b>15. Divulgação e entrada em vigor .....</b>	<b>22</b>

## 1. Introdução

**1.1.** O presente documento define, nos termos e para efeitos do n.º 4 do art.º 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (doravante “RGICSF”), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, e alterado e republicado pela Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto, a **política de remuneração dos órgãos sociais**, e, adicionalmente, dos **colaboradores relevantes** (na definição do número 7.1.) e dos **outros trabalhadores** do Montepio Crédito, IFIC, S.A. ( “Montepio Crédito”), doravante designada de “**política de remuneração**”.

**1.2.** A política de remuneração é elaborada de acordo com a legislação e regulamentação aplicáveis, designadamente:

- i. O RGICSF, conforme alterado;
- ii. O Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, conforme alterado;
- iii. O Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, de 4 de março de 2014, que complementa a Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho no que diz respeito às 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 perfil de risco da instituição;
- iv. As Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) GL/2017/11, de 21 de março de 2018, relativas ao governo interno das instituições, e GL/2015/22, de 27 de junho de 2016, relativas a “políticas de remuneração sãs”;
- v. O Aviso n.º 3/2020, de 29 de junho de 2020, do Banco de Portugal;
- vi. Os Estatutos do Montepio Crédito;
- vii. O Acordo Coletivo de Trabalho de Empresa (doravante ACT);
- viii. A Política de Remuneração dos Membros do Órgão de Administração e de Fiscalização da Caixa Económica Montepio Geral (CEMG);
- ix. A Política de Remuneração dos Colaboradores Relevantes da CEMG.

**1.3.** Em matéria de política remuneratória, o RGICSF, na sequência da transposição da Diretiva n.º 2013/36/UE pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de Outubro, surge conformado pela preocupação – já subjacente ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de abril, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de julho, e ao Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 – das 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 risco tolerado pela instituição financeira.

**1.4.** As políticas e práticas de remuneração assim definidas são aplicáveis a todos os trabalhadores, incluindo, portanto, os colaboradores cuja atividade profissional tenha um impacto significativo no perfil de risco das instituições. Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, respetivamente, porque adotam decisões no exercício da função de gestão, ou fiscalizam o processo de tomada de decisão, são os responsáveis, em última análise, pela instituição e pela sua estratégia e atividades, pelo que poderão sempre ter um impacto significativo no perfil de risco da instituição.

## 2. Princípios gerais

**2.1.** A política de remuneração é construída como um instrumento de gestão estratégica de negócio, tendo em vista:

- i. Atrair e reter profissionais de elevado talento, que permitam a criação de valor no longo prazo e o aumento da produtividade organizacional;
  - ii. Recompensar o nível de responsabilidade profissional e assegurar a equidade interna e a competitividade externa;
  - iii. Potenciar o compromisso e motivação das pessoas e promover desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o mérito;
  - iv. Concretizar, de forma sustentada, os objetivos estratégicos, valores e interesses de longo prazo do Montepio Crédito.
- 2.2.** Partindo dos princípios referidos no parágrafo anterior, a política de remuneração é definida tendo presente as regras aplicáveis neste domínio às Instituições de Crédito, visando a criação de incentivos que assegurem uma assunção de riscos compatível com a estratégia, a tolerância e a cultura de risco do Montepio Crédito, bem como com uma gestão sã e prudente.
- 2.3.** A política de remuneração atribui aos acionistas a responsabilidade fundamental por garantir que os respetivos princípios e regras são devidamente executados, designadamente por via da formulação de juízos informados e independentes sobre a política remuneratória dos órgãos sociais do Montepio Crédito (membros do CA, do CF e da Mesa da Assembleia Geral), nomeadamente as práticas remuneratórias aplicáveis aos mesmos, incluindo os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez.
- 2.4.** A política de remuneração tem como pressuposto central que o processo de preparação e tomada de decisões pelo CA do Montepio Crédito é isento e imparcial, devendo a assembleia geral avaliar se, estatutariamente, estão estabelecidos mecanismos efetivos de prevenção de conflitos de interesses por parte dos respetivos membros.
- 2.5.** A política de remuneração é materializada tendo em consideração a atividade, a estrutura e a dimensão do Montepio Crédito, bem como as práticas do mercado, assentando a sua definição em critérios objetivos, transparentes, coerentes e compatíveis com a hierarquia de responsabilidades e competências dos remunerados, assegurando ainda a aplicação dos princípios e normas previstos na Política de Conflitos de Interesses da instituição, que permitem a prevenção, identificação, gestão, mitigação, resolução e informação de conflitos de interesses.

### **3. Política de remuneração – Elaboração, monitorização e revisão**

- 3.1.** A Comissão de Remunerações, Nomeações e Avaliações (CRNA) (ou, na ausência e/ou impedimento desta, o Conselho Fiscal (CF)), é responsável pela elaboração, monitorização e revisão da política de remuneração.
- 3.2.** Para efeitos do disposto no número anterior, a CRNA (ou o CF) tem em consideração os resultados da avaliação centralizada e independente, de acordo com o art.º 44.º do Aviso 3/2020, do Banco de Portugal, sendo auxiliada pelos órgãos internos responsáveis pelas funções de Gestão de Recursos Humanos (RH \*), Riscos (RI) e Auditoria e Inspeção (AI \*), não obstante essas funções poderem ter sido delegadas (\*) pelo Montepio Crédito, no todo ou em parte, no Banco Montepio (CEMG).
- 3.3.** A CRNA (ou o CF) acompanha os processos, a política e as práticas globais de remuneração, sempre que considere necessário, por forma a assegurar que as mesmas:
- i. Funcionam como estão estabelecidas;
  - ii. Cumprem os regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais;
  - iii. Respeitam a política instituída pela casa-mãe e não limitam a capacidade do Montepio Crédito para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios.
- 3.4.** Os resultados e processos de revisão, bem como das medidas adotadas são documentadas em relatórios escritos ou em atas de reuniões realizadas com os intervenientes referidos no número

3.2 e disponibilizados ao CA, podendo, em caso de necessidade, serem facultados à assembleia geral.

**3.5.** A CRNA (ou o CF), é responsável por fiscalizar diretamente a remuneração atribuída aos órgãos sociais e também dos responsáveis pelas funções de compliance, auditoria interna e de controlo e gestão de riscos.

#### **4. Remuneração dos órgãos sociais - Modalidades**

**4.1.** A política de remuneração do Montepio Crédito distingue a remuneração dos membros da mesa da assembleia geral, do CF e do CA, atentas as suas responsabilidades e dedicação ao exercício das funções de cada um.

**4.2.** A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral é feita através de senhas de presença aquando da realização das reuniões de assembleia geral.

**4.3.** A remuneração dos membros do CF é composta apenas por remuneração fixa, cujo valor será deliberado em assembleia geral, sob proposta da CRNA (ou, na sua ausência, do CA).

**4.4.** A remuneração dos membros do CA, é composta por remuneração fixa, podendo incluir, apenas para os membros executivos, uma componente variável, em conformidade com os estatutos, de atribuição não garantida e sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, desde que não limite o equilíbrio da instituição entre o curto prazo e o médio e longo prazos, particularmente a sua capacidade de reforçar a base de fundos próprios, a qual constitui um instrumento de gestão privilegiado para recompensar o desempenho:

- i. Consentâneo com a estratégia, a tolerância e a cultura de risco;
- ii. Singular por referência à prossecução da sua missão e dos seus valores.

**4.5.** A remuneração dos membros do CF e do CA é revista numa base anual nas mesmas condições em que for revista a remuneração do quadro de pessoal do Montepio Crédito, salvo deliberação em contrário da assembleia geral.

#### **5. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal e do ROC**

**5.1.** A remuneração do CF é deliberada pela assembleia geral e atende à responsabilidade associada ao desempenho de funções dos membros que o compõem. É composta exclusivamente por uma componente fixa mensal (conforme o estabelecido no art.º 43.º do Aviso n.º 3/2020, do Banco de Portugal), em numerário, paga em dobro nos meses de janeiro (subsídio de férias) e novembro (subsídio de Natal).

**5.2.** Os membros do CF que integrem a Comissão de Auditoria da CEMG ou sejam membros não executivos do CA da mesma instituição e que não integrem a referida comissão, a sua remuneração não poderá ser superior a 20% da remuneração fixa mensal auferida enquanto membro daqueles órgãos.

**5.3.** A remuneração do Revisor Oficial de Contas (ROC) é deliberada pelo CA, depois de obtido parecer do CF, de acordo com a análise das propostas apresentadas, tendo por base os parâmetros de mercado para a prestação daquele serviço.

#### **6. Remuneração dos membros do Conselho de Administração**

##### **6.1. Componente fixa**

**6.1.1.** A componente fixa da remuneração dos membros do CA atende à experiência e qualificação profissionais exigidas e à responsabilidade associada ao desempenho das respetivas funções,

tal como descritas no modelo de avaliação interno de adequação dos titulares desses órgãos, sendo constituída pela remuneração fixa mensal, paga em dobro nos meses de janeiro (subsídio de férias) e novembro (subsídio de Natal).

- 6.1.2.** A componente fixa pode, por deliberação da assembleia geral, ser majorada, em função da experiência profissional relevante de cada um desses membros, até 10% do montante de remuneração fixa mensal aprovada.
- 6.1.3.** Os membros do CA que acumulem cargos não executivos no CA da CEMG ou de outras entidades sob o seu domínio (e não integrem a Comissão de Auditoria da mesma instituição), não poderão auferir remuneração total que exceda a remuneração mais baixa dos membros da Comissão Executiva da CEMG.
- 6.1.4.** À componente fixa, determinada nos termos dos pontos anteriores, acrescerá o montante de ajudas de custo, em caso de deslocação, pagas em idênticas condições às que são devidas aos restantes trabalhadores.

## **6.2. Componente variável (aplicável apenas aos membros executivos)**

- 6.2.1.** A remuneração dos membros executivos do CA pode incluir uma componente variável, aprovada pela assembleia geral a qual não pode exceder o montante da remuneração fixa de cada membro (conforme o disposto no n.º 2 do art.º 115.º F, do RGICSF), nem, globalmente, 10% do lucro líquido do exercício (ponto 2, do art.º 28.º dos Estatutos).
- 6.2.2.** A componente variável apenas pode ser atribuída em exercícios em que o Montepio Crédito não tenha apresentado prejuízos e deve depender de uma avaliação plurianual do desempenho global do órgão e de cada membro, em particular. Entende-se por avaliação plurianual quando, a mesma, envolva períodos sucessivos de 3 (três) anos.
- 6.2.3.** O processo de avaliação deve ser enviado à assembleia geral, no mínimo, com uma periodicidade anual, aquando da aprovação de contas, devendo envolver análise e parecer da CRNA (ou o CF) e deve obedecer, pelo menos, aos seguintes critérios:
  - i. **Qualitativos**, que envolvam o funcionamento e organização da instituição, a relação e colaboração com o grupo económico que constitui o perímetro de consolidação, com os órgãos de supervisão e com os restantes *stakeholders*, particularmente com os clientes;
  - ii. **Quantitativos**, com particular incidência nos resultados obtidos no exercício, na rendibilidade dos ativos, na qualidade da carteira de crédito e de outros ativos;
  - iii. **Sustentabilidade**, tendo por base três vertentes:
    - a. **Plano estratégico** – O plano estratégico deve ser apresentado à assembleia geral de aprovação das contas do último ano de mandato do CA. O plano estratégico deve considerar um período mínimo de 3 anos. A aprovação do plano por parte da assembleia geral constituirá o documento base de trabalho para o CA que tomar posse. No entanto, caso o novo CA considere que o plano deve merecer alterações terá de submeter as mesmas à aprovação da assembleia geral no período máximo de 6 meses após a tomada de posse. Anualmente, o cumprimento do plano estratégico deve ser um fator de avaliação a tomar em consideração. Em circunstâncias excecionais (crises de índole económica ou social, fatores de conjuntura macroeconómica, fiscal, ou outros devidamente justificados) o CA pode propor à assembleia geral a alteração do plano estratégico;
    - b. **Relatório anual de autoavaliação (elaborado de acordo com o art.º 54.º do Aviso n.º 3/2020, do Banco de Portugal)** – Evolução sobre a cultura organizacional da instituição e os seus sistemas de governo e de controlo interno, comparativamente com o período homólogo;
    - c. **Base de capital** - Análise de impacto dos prémios propostos na base de capital da instituição.

**6.2.4.** O modelo de aferição de desempenho a que se refere o parágrafo precedente deve, também, atender às exigências legais aplicáveis e conter, pelo menos, os seguintes parâmetros:

- i. Análise e validação dos critérios de desempenho:
  - a. Análise da aderência dos critérios de aferição de desempenho à atividade desenvolvida pelo Montepio Crédito;
  - b. Análise do alinhamento da estrutura de indicadores com a estratégia do Montepio Crédito e com os demais requisitos definidos na lei;
  - c. Comparação da estrutura de indicadores com as práticas de referência no setor.
- ii. Análise e validação dos níveis de desempenho:
  - a. Análise do equilíbrio entre desempenho de curto prazo, e de médio e longo prazos;
  - b. Análise da capacidade do modelo de medir a sustentabilidade do desempenho num quadro plurianual;
  - c. Análise do grau de alinhamento dos níveis de desempenho com o planeamento e controlo do negócio.
- iii. Análise de critérios de ajustamento da remuneração variável ao desempenho da estratégia e da gestão de riscos:
  - a. Ajustamento pelo risco (modelos, métricas e critérios aplicados);
  - b. Desenho operacional do processo de ajustamento pelo risco (ex ante e ex post).

**6.2.5.** O modelo de aferição de desempenho deve permitir verificar se, do exercício das funções do membro do CA, resultou uma riqueza efetivamente criada para o Montepio Crédito, se essa criação de riqueza é sustentável no longo prazo (mínimo de três anos), se não houve assunção excessiva de riscos e se foi dado cumprimento às regras aplicáveis à atividade desenvolvida.

**6.2.6.** O processo de avaliação descrito nos pontos anteriores baseia-se no desempenho da instituição no longo prazo. Assim, qualquer pagamento de remuneração variável aprovado pela assembleia geral deve ser repartido ao longo de um período que tenha em conta o ciclo económico da instituição quanto a perspetivas de sustentabilidade futura, bem como ao desempenho nos exercícios anteriores.

**6.2.7.** Quando a assembleia geral decida atribuir um montante variável de remuneração aos membros executivos do CA, fica estabelecido o pagamento em dinheiro de 40% do montante determinado até ao final do mês seguinte ao de aprovação de contas pela assembleia geral. O restante (60%) será pago de forma proporcional ao longo dos 3 anos seguintes, tendo por referência a data de assembleia geral de aprovação de contas que lhe deu origem. O período de diferimento definido para pagamento de componente variável da remuneração, no mínimo de 3 anos, assenta numa opção de prudente avaliação de riscos num horizonte temporal suficientemente alargado, ao longo do qual poderão ser inseridos mecanismos de ajustamento que se mostrem necessários.

**6.2.8.** O montante da remuneração variável que não seja objeto de diferimento é pago em numerário, sendo a forma de pagamento do valor remanescente determinado em assembleia geral de acordo com o previsto no RGICSF, através de outros instrumentos emitidos pela instituição que tenham um prazo residual de amortização mínimo de cinco anos e que constituam instrumentos de fundos próprios adicionais de nível 1 ou instrumentos de fundos próprios de nível 2 na aceção dos artigos 52.º e 63.º, respetivamente, ambos do Regulamento (UE) n.º 575/2013.

**6.2.9.** Caso venham a ser emitidos outros instrumentos, será assegurada a identificação e a gestão dos potenciais conflitos de interesses que possam ser gerados pelo pagamento desses instrumentos como parte da remuneração variável, sendo adotados procedimentos tendentes

ao cumprimento dos requisitos aplicáveis à gestão de informação privilegiada e à não adoção de medidas que possam ter um impacto a curto prazo no preço desses instrumentos.

- 6.2.10.** Os instrumentos referidos acima apenas serão emitidos se contribuírem para o alinhamento da remuneração variável com o desempenho e os riscos da instituição. Nesse caso, a restante remuneração será paga em numerário.
- 6.2.11.** O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento é adquirido numa base anual ao longo do período de diferimento, conforme o ponto 6.2.7, ficando esse direito condicionado à confirmação e sustentabilidade dos indicadores de desempenho económico-financeiro do Montepio Crédito que justificam a atribuição da remuneração variável, à não verificação de factos reportados ao exercício respetivo que possam gerar impactos negativos, a uma avaliação positiva do desempenho do seu titular e à verificação dos riscos atuais e futuros assumidos pela instituição.
- 6.2.12.** O período de diferimento termina quando tiver sido adquirido o direito à remuneração variável atribuída ou quando o montante tiver sido reduzido a zero em virtude da aplicação de um mecanismo de redução (*malus*).
- 6.2.13.** Os instrumentos previstos no número 6.2.8 ficam indisponíveis durante o prazo de três anos após a sua aquisição e os seus detentores não podem celebrar contratos de gestão de risco que os salvaguardem da alteração do valor económico desses instrumentos. A celebração de tais contratos determina a perda do direito ao recebimento de todos os montantes de remuneração variável que se encontre diferido.
- 6.2.14.** O condicionamento do direito ao recebimento da remuneração variável diferida em falta não poderá ocorrer, caso os membros executivos do CA não tenham sido reconduzidos no cargo, ou exista a cessação antecipada do exercício de funções e a situação financeira do Montepio Crédito se tenha degradado por alteração do plano estratégico elaborado pelo novo CA, devidamente aprovado pela assembleia geral, ou por deficiente execução desse mesmo plano.
- 6.2.15.** A atribuição de componente variável aos membros executivos do CA do Montepio Crédito fica dependente de prévia aceitação escrita pelos mesmos da respetiva sujeição a mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*), conforme previstos e definidos nos n.ºs 9 e 10 do art.º 115.º-E do RGICSF. Os mecanismos de redução e de reversão serão aplicáveis durante o período total de diferimento e de retenção da remuneração.
- 6.2.16.** Os critérios para aplicação desses mecanismos a que se refere o parágrafo anterior são aprovados pela assembleia geral mediante proposta dos acionistas, os quais devem, pelo menos, considerar as seguintes situações:
- i. Operações aprovadas durante um ou mais mandatos com impacto material negativo na situação patrimonial do Montepio Crédito, designadamente no nível de fundos próprios, solvência ou liquidez, durante o período mínimo de três anos após o pagamento da componente variável, caso não tenha ocorrido nenhuma circunstância extraordinária posterior à data da sua aprovação;
  - ii. Factos supervenientes ao pagamento da componente variável que determinem a perda de adequação para o exercício de funções de membro do CA do Montepio Crédito e consequente revogação da autorização para o exercício de funções por parte da autoridade competente ou, no caso de o titular em questão já ter cessado funções, que fossem suscetíveis de fundamentar a perda de adequação;
  - iii. Incumprimentos graves do código de conduta e demais normativos internos do Montepio Crédito;
  - iv. Se se vier a comprovar que a decisão da sua atribuição ao membro do CA em causa se fundou em pressupostos incorretos ou inadequados.
- 6.2.17.** A atribuição de componente variável aos membros executivos do CA do Montepio Crédito fica igualmente dependente de prévio compromisso escrito pelos mesmos de que não celebrarão contratos de cobertura de risco ou de transferência de risco relativamente a qualquer



componente diferida que possam minimizar os efeitos resultantes do risco inerente ao sistema de remuneração estabelecido.

**6.2.18.** No caso de serem imputados ao Montepio Crédito responsabilidades por danos causados por atos de gestão, a remuneração variável pode, mediante deliberação da assembleia geral, ser suspensa até ao apuramento de tais pretensões e, no caso de serem consideradas procedentes, a respetiva remuneração deve ser deduzida do valor indemnizatório a liquidar por tais danos.

### **6.3. Remuneração prevista no art.º 115.º-E, n.º 12, do RGICSF**

**6.3.1.** Pode ser concedida remuneração variável visando a compensação de um novo membro executivo do CA, e apenas no primeiro ano de exercício de funções, por cessação do exercício de funções anteriores, sendo atribuída se, no processo de admissão, a CRNA (ou CF) emitir no relatório de nomeação e avaliação competente proposta a apresentar à assembleia geral aquando da sua eleição tendo, contudo, de se verificar a existência de uma base de capital sólida e forte do Montepio Crédito, considerando os interesses de longo prazo da instituição.

**6.3.2.** Esta remuneração fica sujeita à aplicação das regras relativas ao desempenho, à indisponibilidade mediante retenção, ao diferimento e aos mecanismos de reversão.

### **6.4. Outros benefícios**

**6.4.1.** São atribuíveis aos membros do CA os seguintes benefícios:

- i. Pensão complementar de reforma, atribuível de acordo com os planos de reforma dos administradores, aprovados em assembleia geral;
- ii. Reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos previstos na cláusula 80.<sup>a</sup> do ACT;
- iii. Um seguro de saúde que proporcione cobertura idêntica à prevista na cláusula 108.<sup>a</sup> do ACT, se não tiverem acesso direto a esta proteção.

**6.4.2.** Os membros do CA que tenham exercido as suas funções em tempo completo, por mais de um ano, beneficiam de uma pensão complementar de reforma, nos termos dos Estatutos do Montepio Crédito e do regulamento de execução aprovado pela assembleia geral.

**6.4.3.** A propósito do ponto *supra*, o valor da pensão complementar de reforma resultará da transformação do capital acumulado na conta individual em nome de cada membro do CA em fundo de pensões no qual o Montepio Crédito figure como associada e o referido membro como participante. Mais se nota que a referida pensão é calculada com base numa percentagem de 4% ou 5% por cada ano completo de exercício do cargo (consoante tenha havido até 5 ou mais anos de exercício do cargo), sobre a retribuição auferida pelos membros do CA na data em que for requerida, e será atualizada de acordo com as variações daquela retribuição.

**6.4.4.** Aos membros do CA que, para o exercício das funções, tenham o seu contrato de trabalho suspenso em qualquer das Instituições do grupo financeiro, aplica-se os referidos nas cláusulas 77.<sup>a</sup>, 106.<sup>a</sup>, 107.<sup>a</sup>, 109.<sup>a</sup> a 113.<sup>a</sup> do ACT (circunscritos aos montantes do próprio ACT, não incorporando, por isso, quaisquer montantes que sejam atribuídos por via de regulamento aprovado pelo órgão de administração).

**6.4.5.** São igualmente atribuíveis, para representação e serviço, direitos de utilização de cartões de crédito, telemóveis e de veículos automóveis.

### **6.5. Outras disposições**

No caso de destituição sem justa causa, têm os membros do CA direito a receber um valor indemnizatório pelos danos sofridos cujo valor máximo corresponde ao das remunerações mensais fixas que presumivelmente aufeririam até ao termo do mandato.

## **7. Remuneração de colaboradores relevantes**

### **7.1. Definição**

**7.1.1.** A definição de “colaboradores relevantes” resulta do enquadramento dos artigos 3.º (critérios qualitativos) e 4.º (critérios quantitativos) do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014, da Comissão e do art.º 115.º-C, do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), aplicado às pessoas que, na execução de um contrato de trabalho ou de um contrato de prestação de serviços, desempenham funções relevantes no âmbito da atividade da instituição, cumprindo, mais especificamente, um dos seguintes critérios:

- i. Desempenhem funções com responsabilidade na assunção de riscos por conta da instituição ou dos seus clientes, com impacto material no perfil de risco da instituição;
- ii. A sua remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração dos membros de direção (ou equiparados) ou dos membros dos órgãos de administração ou de fiscalização;
- iii. Exerçam funções de controlo previstas no Aviso n.º 3/2020, do Banco de Portugal;
- iv. Tenham acesso regular a informação privilegiada e participem, também de forma regular, nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da instituição.

**7.1.2.** No âmbito do Montepio Crédito consideram-se abrangidos pelo referido conceito os colaboradores (dirigentes) que desempenhem funções de direção de topo (ou equiparadas), que reportem diretamente aos administradores executivos, ao CA ou aos órgãos de controlo do grupo, de fiscalização ou de supervisão, nos termos do Aviso n.º 3/2020, do Banco de Portugal.

**7.1.3.** Para efeitos no disposto no parágrafo 7.1.2, o CA identificará na estrutura orgânica da Instituição as áreas que vão ter o estatuto de relevantes ficando os responsáveis de cada uma delas integrados em lista apropriada sob a gestão do serviço de recursos humanos. A cada um dos responsáveis será dado o conhecimento formal do estatuto de colaborador relevante e aplicados os termos e formalismos previstos na presente política e, caso se aplique, na política de seleção e de avaliação de adequação em vigor no MC. A informação que resultar da aplicação dos procedimentos fará parte do processo individual de cada trabalhador.

### **7.2. Composição da Remuneração**

A remuneração atribuída aos colaboradores abrangidos pela definição do número anterior compreende uma componente fixa, podendo também compreender uma componente variável.

#### **7.2.1. Componente fixa**

**7.2.1.1.** A componente fixa da remuneração dos colaboradores relevantes atende aos referenciais de mercado, à experiência e qualificação profissionais exigidas e à responsabilidade associada ao desempenho das respetivas funções sendo constituída pela remuneração fixa mensal, paga em dobro nos meses de janeiro (subsídio de férias) e novembro (subsídio de Natal).

**7.2.1.2.** A retribuição mensal efetiva que consubstancia a componente fixa da remuneração (n.º 2 da cláusula 65.ª do ACT), compreende:

- i. A retribuição de base;
- ii. As diuturnidades;
- iii. Os subsídios de função previstos no ACT;
- iv. Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou do ACT, como contrapartida do trabalho prestado.

**7.2.1.3.** Os subsídios de função referidos na alínea iii. do parágrafo 7.2.1.2. compreendem, nomeadamente, a “Isenção de Horário de Trabalho (IHT) – atribuído a trabalhadores com

funções específicas e de enquadramento e aos trabalhadores cujas funções o justifiquem. Esta retribuição adicional auferida é regulada pelas cláusulas 34.<sup>a</sup> e 35.<sup>a</sup> do ACT e número 1 do art.º 218.º do Código do Trabalho.

- 7.2.1.4.** A componente fixa remuneratória dos colaboradores relevantes poderá ser objeto de revisão anual, sob proposta do Administrador do Pelouro dirigida ao CA.
- 7.2.1.5.** As propostas relativas à revisão das condições contratuais dos trabalhadores devem ser enviadas ao CA até ao final do mês de fevereiro de cada ano.
- 7.2.1.6.** As alterações, da componente fixa da remuneração, que resultarem de aprovação do CA classificar-se-ão em promoção por mérito, quando resultarem de alteração dos níveis constantes do anexo I do ACT, com a correspondente alteração do nível remuneratório. O CA pode decidir, em função de propostas efetuadas pela hierarquia, atribuir de forma temporária ou definitiva subsídios, isenção de horário de trabalho, ou quaisquer outras componentes de remuneração fixa que estejam previstas no ACT ou que tenham caráter universal. A atribuição de quaisquer componentes fixas que tenham caráter temporário tem de ser formalmente comunicada e aceite pelo trabalhador.

### **7.2.2. Componente variável**

- 7.2.2.1.** A componente variável da remuneração dos colaboradores relevantes assenta na avaliação individual de desempenho.
- 7.2.2.2.** A avaliação individual de desempenho é um processo anual que ocorre até ao final do mês de fevereiro de cada ano e que compreende a avaliação do trabalhador por parte da sua chefia hierárquica, relativamente à sua prestação no ano transato, de acordo com o modelo que tenha sido aprovado e esteja em vigor. A avaliação tem de ser seguida pela realização de uma entrevista de seguimento da carreira profissional, de compromisso e de comunicação dos resultados obtidos.
- 7.2.2.3.** A atribuição de remuneração variável é efetuada numa base anual, em função do cumprimento dos objetivos específicos estabelecidos com cada trabalhador, tendo sempre por base os objetivos de caráter global, aprovados em assembleia geral, para o médio e longo prazos, ou orçamentais, para o curto prazo. Este processo é da competência do CA.
- 7.2.2.4.** A atribuição de remuneração variável depende sempre da avaliação do desempenho do colaborador relevante e da unidade que integra, numa base plurianual, de acordo com critérios de natureza financeira e não financeira, salvo no que respeita aos colaboradores com as funções de compliance, auditoria interna e controlo e gestão de riscos, cuja componente variável da remuneração atenderá apenas à sua avaliação individual não financeira tendo em conta os objetivos específicos das funções por si exercidas.
- 7.2.2.5.** O CA pode inibir ou condicionar o acesso à componente variável em função de fatores diversos, tais como o comportamento, a assiduidade, a atitude, a avaliação, o não cumprimento de critérios de adequação e/ou de idoneidade, sendo necessário, para o efeito, obter parecer da CRNA (ou CF).
- 7.2.2.6.** Para os colaboradores que desempenhem funções relevantes, ou que sejam responsáveis pela prestação de serviços nas áreas de risco, compliance e de auditoria, o CA, após a realização da avaliação, terá de elaborar e aprovar um relatório individual, o qual submeterá a parecer da CRNA e/ou do CF.

### **7.2.3. Critérios de atribuição e pagamento da remuneração variável**

- 7.2.3.1.** Os critérios de atribuição e pagamento de remuneração variável tem de atender aos fatores de caráter legal, à responsabilidade e, também, terem o cuidado de não serem discriminatórios, de forma negativa, relativamente aos restantes trabalhadores da instituição.

- 7.2.3.2.** A atribuição de remuneração variável aos colaboradores relevantes será uma parcela dos resultados positivos que o Montepio Crédito obtenha, definida pelo CA, devendo ser dotada e contabilizada no exercício económico ao da obtenção de tais resultados.
- 7.2.3.3.** Para a decisão da dotação constante do ponto anterior, a área de risco deverá avaliar e emitir parecer sobre os impactos que a base de capital da instituição vai sofrer considerando os diversos cenários que o CA lhe coloque, e, ainda, quais as necessidades de capital para fazer face ao desenvolvimento do plano estratégico em curso bem como ao orçamento que estiver em vigor.
- 7.2.3.4.** O parecer deve ser dirigido ao CA e enviado, para conhecimento da CRNA e/ou do CF.
- 7.2.3.5.** A remuneração variável deve constituir um fator de motivação no contributo, de forma integral, para a obtenção de resultados sustentáveis nos médio e longo prazos, não podendo incluir aspetos que possam ser interpretados ou constituir um incentivo à tomada excessiva de riscos ou à adoção de más práticas comerciais.
- 7.2.3.6.** A componente variável da remuneração não poderá exceder 60% da remuneração fixa.
- 7.2.3.7.** O montante da remuneração variável atribuível a cada colaborador relevante será determinado após aprovação das contas do exercício pela assembleia geral, sendo necessário, cumulativamente, que esteja concluído o processo de avaliação individual.
- 7.2.3.8.** Pelo menos 40% da remuneração variável determinada considera-se adquirida e vencida no final do mês seguinte ao da realização da assembleia geral de aprovação de contas, sendo pago em dinheiro e não ficando o respetivo pagamento subordinado à verificação de quaisquer outras condições, sem prejuízo no disposto no parágrafo 7.2.3.15. e 7.2.3.16..
- 7.2.3.9.** A parte remanescente da remuneração variável dos colaboradores relevantes (60%) será paga nos termos estabelecidos pelo CA de acordo com o previsto no RGICSF através de outros instrumentos emitidos pela instituição que tenham um prazo residual de amortização mínimo de cinco anos e que constituam instrumentos de fundos próprios adicionais de nível 1 ou instrumentos de fundos próprios de nível 2 na aceção dos artigos 52.º e 63.º, respetivamente, ambos do Regulamento (UE) n.º 575/2013.
- 7.2.3.10.** O pagamento da parte de remuneração variável sujeita a diferimento, tendo por referência a data de assembleia geral de aprovação de contas que lhe deu origem, será feita de forma proporcional ao longo dos 3 anos subsequentes. O período de diferimento definido para pagamento de componente variável da remuneração, no mínimo de 3 anos, assenta numa opção de prudente avaliação de riscos num horizonte temporal suficientemente alargado, ao longo do qual poderão ser inseridos mecanismos de ajustamento que se mostrem necessários.
- 7.2.3.11.** Caso venham a ser emitidos outros instrumentos, será assegurada a identificação e a gestão dos potenciais conflitos de interesses que possam ser gerados pelo pagamento desses instrumentos como parte da remuneração variável, sendo adotados procedimentos tendentes ao cumprimento dos requisitos aplicáveis à gestão de informação privilegiada e à não adoção de medidas que possam ter um impacto a curto prazo no preço desses instrumentos.
- 7.2.3.12.** Os instrumentos referidos acima apenas serão emitidos se contribuírem para o alinhamento da remuneração variável com o desempenho e os riscos da instituição. Nesse caso, a restante remuneração será paga em numerário.
- 7.2.3.13.** O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento é adquirido numa base anual, nos termos do parágrafo 7.2.3.9. ficando, esse direito, condicionado à existência de uma situação financeira sustentável do Montepio Crédito e a uma avaliação positiva do desempenho.

- 7.2.3.14.** O período de diferimento termina quando tiver sido adquirido o direito à remuneração variável atribuída ou quando o montante tiver sido reduzido a zero em virtude da aplicação de um mecanismo de redução (*malus*).
- 7.2.3.15.** Os instrumentos previstos nos termos do parágrafo 7.2.3.9. ficam indisponíveis durante o prazo de três anos após a sua aquisição e os seus detentores não podem celebrar contratos de gestão de risco que os salvaguardem da alteração do valor económico desses instrumentos. A celebração de tais contratos determina a perda do direito ao recebimento de todos os montantes de remuneração variável que se encontre diferido;
- 7.2.3.16.** Independentemente da constituição do direito à atribuição, a componente variável da remuneração está sujeita a mecanismos de redução e reversão, assim enquadrados:
- i. **Redução** – regime, nos termos do qual, o Montepio Crédito poderá reduzir, total ou parcialmente, o montante da componente variável da remuneração que tenha sido objeto de diferimento;
  - ii. **Reversão** – regime, nos termos do qual, a instituição poderá reter, e decidir definitivamente pela sua não disponibilização, o montante da componente variável referida no parágrafo 7.2.3.9.
  - iii. Os mecanismos de redução e de reversão serão aplicáveis durante o período total de diferimento e de retenção da remuneração.
- 7.2.3.17.** Os critérios para aplicação desses mecanismos a que se refere o parágrafo 7.2.3.16. são aprovados pelo CA mediante parecer da CRNA e/ou do CF, os quais devem, pelo menos, considerar as seguintes situações:
- i. Operações efetuadas que tenham tido um impacto material negativo na situação patrimonial do Montepio Crédito, designadamente no nível de fundos próprios, solvência ou liquidez, durante o período mínimo de três anos após o pagamento da componente variável, caso não tenha ocorrido nenhuma circunstância extraordinária posterior à data da sua aprovação;
  - ii. Factos supervenientes ao pagamento da componente variável que determinem a perda de adequação para o exercício de funções ou, no caso em tenha ocorrido a cessação funções, esses factos, fossem suscetíveis de fundamentar a perda de adequação;
  - iii. Incumprimentos graves do código de conduta e demais normativos internos do Montepio Crédito;
  - iv. Se se vier a comprovar que a decisão da sua atribuição se fundou em pressupostos incorretos ou inadequados.
- 7.2.3.18.** O CA pode conceder a atribuição de remuneração variável visando a compensação de um novo colaborador relevante, e apenas no primeiro ano de exercício de funções, sendo atribuída se, no processo de admissão a CRNA (ou CF) emitir, no relatório de avaliação, parecer favorável a que a mesma possa vir a ser atribuída tendo, contudo, de se verificar a existência de uma base de capital sólida e forte do Montepio Crédito e ficar sujeita à aplicação das regras relativas ao desempenho, à indisponibilidade mediante retenção, ao diferimento e ao mecanismos de reversão.

### **7.3. Outros benefícios**

- 7.3.1.** São atribuíveis aos colaboradores relevantes, todos os benefícios previstos no ACT bem como todos aqueles que o CA decida atribuir de forma universal a todos os demais trabalhadores da instituição.
- 7.3.2.** Não são atribuíveis aos colaboradores relevantes quaisquer benefícios ou planos de pensões (discricionários ou não) para além dos benefícios atribuídos a todos os colaboradores do Montepio Crédito.

## **8. Remuneração de outros trabalhadores**

### **8.1. Composição da remuneração**

A remuneração atribuída aos outros trabalhadores compreende uma componente fixa, podendo também compreender uma componente variável.

#### **8.1.1. Componente fixa**

**8.1.1.1.** A retribuição mensal efetiva que consubstancia a componente fixa da remuneração (n.º 2 da cláusula 65.ª do ACT), compreende:

- i. A retribuição de base;
- ii. As diuturnidades;
- iii. Os subsídios de função previstos no ACT;
- iv. Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou do ACT, como contrapartida do trabalho prestado.

**8.1.1.2.** Os subsídios de função referidos no ponto iii. do parágrafo 8.1.1.1. integram, nomeadamente:

- i. O Acréscimo a Título de Falhas – atribuído nos termos da Cláusula 74.ª do ACT;
- ii. A Isenção de Horário de Trabalho (IHT) – atribuído a trabalhadores com funções específicas e de enquadramento e aos trabalhadores cujas funções o justifiquem. (Esta retribuição adicional auferida é regulada pelas Cláusulas 34.ª e 35.ª do ACT e número 1 do art.º 218.º do Código do Trabalho.)

**8.1.1.3.** A componente de remuneração fixa dos trabalhadores poderá ser objeto de revisão anual, sob proposta dos responsáveis de primeira linha, dirigida ao CA.

**8.1.1.4.** As propostas relativas à revisão das condições contratuais dos trabalhadores devem ser enviadas ao CA até ao final do mês de fevereiro de cada ano.

**8.1.1.5.** As alterações, da componente fixa da remuneração, que resultarem de aprovação do CA classificar-se-ão em promoção por mérito, quando resultarem de alteração dos níveis constantes do anexo I do ACT, com a correspondente alteração do nível remuneratório. O CA pode decidir, em função de propostas efetuadas pela hierarquia, atribuir de forma temporária ou definitiva subsídios, isenção de horário de trabalho, ou quaisquer outras componentes de remuneração fixa que estejam previstas no ACT ou que tenham carácter universal. A atribuição de quaisquer componentes fixas que tenham carácter temporário tem de ser formalmente comunicado e aceite pelo trabalhador.

#### **8.1.2. Componente variável**

**8.1.2.1.** A componente da remuneração variável dos trabalhadores resulta de um processo de avaliação individual de desempenho e/ou da aplicação de critérios, de indicadores de medição de qualidade do serviço prestado em determinada área da instituição, em conformidade com regulamento específico aprovado.

##### **8.1.2.2. Avaliação de desempenho individual do trabalhador**

**8.1.2.2.1.** Trata-se de um processo anual que ocorre até ao final do mês de fevereiro de cada ano e que compreende a avaliação qualitativa do trabalhador por parte da sua chefia hierárquica, relativamente à sua prestação no ano transato. A avaliação tem de ser seguida pela realização de uma entrevista de seguimento da carreira profissional, de compromisso e de comunicação dos resultados obtidos, dentro dos prazos estabelecidos para o efeito.

**8.1.2.2.2.** A avaliação do trabalhador é efetuada com base em fatores de desempenho e de competências genéricas estabelecidas para os trabalhadores com funções de chefia (intermédia) ou trabalhadores em geral.

- 8.1.2.2.3.** A premiação por mérito de desempenho e reconhecimento de competências resultante deste processo de avaliação é da exclusiva responsabilidade do CA do Montepio Crédito que, em função do cumprimento dos objetivos globais estabelecidos e dos resultados obtidos pela empresa, determinará o montante global de prémio anual a atribuir o qual deve ser dotado e contabilizado no exercício económico ao da obtenção de tais resultados.
- 8.1.2.2.4.** Os trabalhadores que estiverem abrangidos por remuneração variável, de carácter mensal ou trimestral, conforme definido no parágrafo 8.1.2.3., atribuídos em função do cumprimento de objetivos estabelecidos ao longo do ano, não serão considerados no acesso à atribuição do prémio anual. Excetuam-se os casos de trabalhadores que tenham mudado de funções ou serviço e, durante parte do ano, não tenham estado abrangidos pela atribuição de remuneração variável, sendo o montante a atribuir de prémio anual calculado de forma proporcional ao tempo em que foi prestado serviço sem acesso a tais incentivos.
- 8.1.2.2.5.** Para a operacionalização e controlo do processo de avaliação o CA pode delegar em trabalhadores que executem funções internas de carácter independente.

### **8.1.2.3. Esquema de incentivos à performance individual e de grupo**

- 8.1.2.3.1.** Trata-se de um processo de incentivo ao desempenho que envolve o estabelecimento de objetivos de carácter quantitativo, privilegiando, quer componentes de desempenho individual, quer de desempenho de grupo.
- 8.1.2.3.2.** Este tipo de incentivos está dependente de aprovação pelo CA de regulamento específico para as áreas onde seja possível a sua aplicação.
- 8.1.2.3.3.** As áreas que tenham cariz administrativo ou de controlo não são passíveis de atribuição deste tipo de incentivos. Igualmente, as áreas onde a definição e a medição rigorosa do cumprimento de objetivos ou cujos objetivos sejam, essencialmente, qualitativos, não são passíveis de atribuição deste tipo de incentivos.
- 8.1.2.3.4.** Compete ao serviço responsável pela gestão de recursos humanos, em conjugação com os responsáveis das diversas áreas da instituição, elaborar proposta, devidamente fundamentada com as regras, critérios de atribuição, indicadores de medição e formas de controlo, bem como os mecanismos de determinação dos montantes que podem ser atribuídos, a qual deve ser apresentada para aprovação do CA. O modelo que for aprovado manter-se-á em vigor enquanto não for revogado ou substituído por decisão do CA.
- 8.1.2.3.5.** As regras do modelo deverão considerar, no mínimo, as constantes do número 9, deste documento.
- 8.1.2.3.6.** No âmbito deste processo, e por questões de uniformização e/ou de equidade, o CA pode solicitar, antes da aprovação do modelo, a trabalhadores de serviços com elevado grau de independência que não integrem nem se relacionem de forma direta com as áreas sujeitas a este tipo de incentivos, à CRNA e/ou CF, a emissão de parecer prévio.
- 8.1.2.3.7.** O CA do Montepio Crédito reserva-se no direito de suspender, extinguir ou substituir esta componente variável da remuneração com efeitos a partir do período seguinte ao da comunicação formal do facto.

## **9. Regras aplicáveis à atribuição de remuneração variável**

As regras definidas neste ponto são transversais à instituição e, por isso, incluem todos os trabalhadores não efetuando quaisquer distinções, exceções ou exclusões em função de critérios específicos, hierárquicos ou funcionais.

## **9.1. Critérios comuns a todos os trabalhadores**

### **9.1.1. Avaliação**

**9.1.1.1.** Não são atribuíveis prémios quando a avaliação obtida pelo trabalhador seja inferior ao nível “Bom” de acordo com a seguinte escala, tendo por referência o modelo de avaliação que estiver, em cada momento em vigor:

- i. Excelente  $\geq 92,5\%$  do valor superior da escala;
- ii. Muito Bom  $\geq 85,0\%$  do valor superior da escala;
- iii. Bom  $\geq 75,0\%$  do valor superior da escala;
- iv. Médio  $\geq 60,0\%$  do valor superior da escala;
- v. Medíocre  $\geq 40,0\%$  do valor superior da escala;
- vi. Mau  $<40,0\%$  do valor superior da escala.

**9.1.1.2.** A avaliação efetuada tem de obedecer a critérios rigorosos por parte dos avaliadores. Sempre que ocorram situações que prefigurem desvios injustificados, quer dentro de cada um dos grupos avaliados, quer comparando cada um dos grupos em relação aos restantes trabalhadores da instituição, o serviço responsável pela gestão de recursos humanos terá de reportar tais factos ao CA. Nestas circunstâncias, deverá, também, enviar proposta de alisamento das avaliações consideradas injustificadas. As situações que ocorrerem serão analisadas e decididas pelo CA, bem como comunicadas ao avaliador e aos respetivos trabalhadores, sendo a avaliação alisada a que será considerada para todos os efeitos, incluindo para a atribuição de prémios. Verificando-se a necessidade de alisamento das avaliações, o avaliador ficará excluído da atribuição de qualquer remuneração variável pelo prazo de um ano.

**9.1.1.3.** O efeito da avaliação na atribuição de remuneração variável segue os seguintes critérios:

- i. Para colaboradores relevantes
  - a. Excelente – 100% do índice;
  - b. Muito Bom – 80% do índice;
  - c. Bom – 50% do índice;
  - d. Inferior a Bom – 0% do índice.
- ii. Para outros trabalhadores – unicamente em função da avaliação
  - a. Excelente – 100% do índice;
  - b. Muito Bom – 80% do índice;
  - c. Bom – 50% do índice;
  - d. Inferior a Bom – 0% do índice.
- iii. Para outros trabalhadores – com incentivos à performance individual ou de grupo
  - a. Os trabalhadores que tenham tido avaliação igual ou superior a “Bom” estão incluídos no esquema de incentivos à performance individual ou de grupo aprovados. Os trabalhadores que tenham avaliação inferior a “Bom” estarão excluídos de tais incentivos.
  - b. De forma a incentivar a prossecução da melhoria contínua, os trabalhadores que tenham obtido avaliações inferiores a “Bom” podem solicitar ao serviço responsável pela gestão de recursos humanos, que conciliará com o responsável de área respetivo, uma avaliação de desempenho extraordinária, a ocorrer no mês de junho.
  - c. De igual modo, os trabalhadores que tenham sido admitidos e que tenham cumprido, pelo menos, 6 meses completos de serviço em áreas com incentivos



ao desempenho individual ou de grupo podem ser objeto de avaliação (seja a do período normal a ocorrer após o final do ano, seja a extraordinária, a ocorrer no mês de junho de cada ano). Para a avaliação extraordinária, a iniciativa terá de ser desencadeada por parte do responsável da área respetiva (e não por parte do trabalhador), que terá de conciliar o processo com o serviço responsável pela gestão de recursos humanos. Os processos extraordinários de avaliação têm de ser comunicados, previamente, pelo serviço responsável pela gestão de recursos humanos ao CA, bem como os resultados que forem obtidos.

- d. Caso o resultado da avaliação extraordinária seja, pelo menos, de “Bom” os trabalhadores passarão a estar incluídos no sistema de incentivos a partir do mês seguinte ao da conclusão da avaliação.

## **9.1.2. Assiduidade**

**9.1.2.1.** A assiduidade é um critério importante para o acesso / distribuição de prémios. De facto, só quem está presente e disponível para trabalhar consegue produzir e criar riqueza e, com essa atitude, possibilitar que seja possível a distribuição de rendimento através da atribuição de montantes de remuneração variável. Entende-se por “presente e disponível” a presença física ou a presença e disponibilidade através de meios telemáticos quando tal realidade seja aplicável, formal e previamente autorizada (teletrabalho).

**9.1.2.2.** Durante um ano civil o número de dias úteis de trabalho situa-se em cerca de 225 (depois de deduzidos os feriados e os dias de férias).

**9.1.2.3.** Para efeitos de atribuição de remuneração variável considera-se que os trabalhadores com ausências superiores a 7,5% (17 dias de trabalho) dos dias úteis de trabalho anuais deixarão de ter acesso a este tipo de remuneração.

**9.1.2.4.** Este critério abrange todos os trabalhadores em que a remuneração variável seja atribuída de forma anual.

**9.1.2.5.** Para efeitos do parágrafo 9.1.2.3. terão de considerar-se os seguintes aspetos:

- i. São consideradas ausências todas as situações em que o trabalhador não está ao serviço da empresa, independentemente do motivo que esteja na sua origem;
- ii. Os trabalhadores que possam efetuar teletrabalho, por possuírem ligação aos sistemas da instituição, desde que **formal e previamente** autorizados, terão esses dias considerados como dias de trabalho normal;
- iii. Os trabalhadores que estejam inseridos em regulamentos de atribuição de remuneração variável em função de objetivos, com periodicidade diferente da anual, por questões de equidade, aplicar-se-á o mesmo princípio, a saber:
  - a. Regulamentos de remuneração variável mensal – o trabalhador deixa de ter acesso à remuneração variável em determinado mês sempre que, com referência ao mês de determinação dos indicadores, se verifique ausências superiores a 2 dias úteis;
  - b. Regulamentos de remuneração variável trimestral – o trabalhador deixa de ter acesso à remuneração variável em determinado trimestre sempre que, com referência ao trimestre de determinação dos indicadores, se verifique ausências superiores a 5 dias úteis.
- iv. A contagem dos dias de ausências considera, não só, os dias completos, como também as ausências parciais;
- v. Nas ausências parciais, sempre que o somatório de minutos de ausência perfizer 7 horas de trabalho, é considerado um dia.

**9.1.2.6.** Os responsáveis de cada área terão de ter em consideração as situações em que os trabalhadores, apesar de não apresentarem ausências relevantes, não produzem o suficiente

para estarem incluídos no esquema de remuneração variável. Estas situações têm de ser consideradas na avaliação efetuada, pelo que o fator de exclusão ocorre pelo estabelecido no ponto 9.1.1..

**9.1.2.7.** Qualquer ausência que implique a marcação de uma **falta injustificada** exclui o trabalhador de remuneração variável durante o período de 1 ano.

### **9.1.3. Comportamento**

**9.1.3.1.** O comportamento dos trabalhadores na sua relação com a instituição e com o grupo económico onde esta se insere, no relacionamento hierárquico e interpares, na interligação com os diversos serviços dentro e fora da área onde estejam inseridos e, ainda, na sua relação com o exterior, é imprescindível que seja exemplar para que se consiga manter um clima favorável e salutar ao desenvolvimento da atividade da empresa e à criação de riqueza.

**9.1.3.2.** Assim, as situações que sejam detetadas que coloquem em causa a existência de um clima favorável e salutar devem ser reportadas por quem as observar, devidamente justificadas, de forma a que possa ser feita uma análise, o mais objetiva possível, sobre a existência, ou não, de motivos que originem a instauração de um procedimento disciplinar.

**9.1.3.3.** Qualquer procedimento disciplinar que seja instaurado se tiver como resultado uma penalização / sancionamento (seja de que ordem for) implica que o trabalhador deixe de estar incluído no esquema de remunerações variáveis durante o prazo de um ano.

**9.1.3.4.** As situações de incumprimento reiterado de normativos da empresa implicarão a suspensão de atribuição de remuneração variável. Esses casos terão de ser reportados, devidamente fundamentados e justificados, pelo responsável hierárquico ao responsável pela função de *compliance* que terá de avaliar e emitir um relatório para o CA poder tomar a devida decisão. O período de suspensão de atribuição de remuneração variável, nesses casos, pode ser determinado entre um mês e um ano, conforme a gravidade da situação em concreto, considerando na formulação do juízo aspetos como a formação, a antiguidade na função, o prejuízo resultante, o número de vezes em que ocorreu o incumprimento, entre outras.

**9.1.3.5.** Caso se conclua que a formação, a divulgação dos normativos e o acompanhamento na sua implementação não foram efetuados de forma correta, a inibição de recebimento de remuneração variável pode ser determinada aos responsáveis hierárquicos.

**9.1.3.6.** Quando os relatórios de auditoria concluíam pelo incumprimento sistemático de normativos e que, esse incumprimento, seja (ou devesse ser) do conhecimento dos responsáveis hierárquicos, o CA pode determinar, aos mesmos, a inibição de recebimento de remuneração variável nos termos previstos no parágrafo 9.1.3.4..

**9.1.3.7.** Para efeito da análise dos parágrafos anteriores, são relevantes e agravantes as situações de incumprimento de leis, regulamentos, normas e regras que impliquem comportamentos considerados desviantes, desonestos, ou de encobrimento de situações que coloquem em risco os ativos e a imagem da instituição. De relevar, entre outros, as regras de sigilo bancário e profissional, o código de conduta, a política de conflitos de interesses, a comunicação de irregularidades e o regulamento de controlo interno.

**9.1.3.8.** As situações que envolvam os colaboradores relevantes implicam a sua comunicação à CRNA e/ou CF, que devem emitir parecer prévio a qualquer tomada de decisão por parte do CA.

### **9.1.4. Idoneidade**

**9.1.4.1.** A instituição tem de ter ao seu serviço trabalhadores com capacidade e comportamentos adequados pelo que a idoneidade se reveste de cariz fundamental.

**9.1.4.2.** Para a avaliação da idoneidade consideram-se fatores internos, particularmente relacionados com a existência de conflitos de interesses, com o encobrimento de situações gravosas para

a instituição, com o tráfico de influências, e externos, que impliquem condenações por tribunal criminal, ou outras de gravidade similar.

**9.1.4.3.** As situações de perda de idoneidade implicam a suspensão de pagamento de remuneração variável até cinco anos.

**9.1.4.4.** As situações que envolvam os colaboradores relevantes implicam a sua comunicação à CRNA e/ou CF, que devem emitir parecer prévio a qualquer tomada de decisão por parte do CA.

## **9.2. Definição dos critérios e índices de atribuição de remuneração variável**

**9.2.1.** Os critérios e os índices de atribuição de remuneração variável têm em consideração a responsabilidade objetiva, o tipo de trabalho desenvolvido, o conhecimento e a frequência de atribuição da remuneração.

**9.2.2.** Para os membros executivos do CA, a decisão sobre a atribuição de remuneração variável é tomada pela assembleia geral, sendo o seu montante definido em função da remuneração fixa anual, estabelecendo-se como limite máximo 100%. A decisão deve ser tomada na assembleia geral de aprovação de contas e terá de ter o parecer prévio da CRNA (ou CF), bem como o estudo sobre o impacto da atribuição dessa remuneração variável nos capitais próprios da Instituição.

**9.2.3.** Para os colaboradores relevantes, a decisão sobre a atribuição de remuneração variável é tomada pelo CA, sendo o seu montante definido em função da remuneração fixa anual, estabelecendo-se como limite máximo 60%. A decisão deve ser tomada pelo CA antes do processo de encerramento das contas anuais para que possa ser feita a respetiva dotação nos custos daquele exercício. A tomada de decisão tem de ter o parecer prévio da CRNA (ou CF) bem como o estudo sobre o impacto que o montante da dotação, para o pagamento da remuneração variável aos colaboradores relevantes, irá ter nos capitais próprios da Instituição. No entanto, a determinação da percentagem sobre a remuneração fixa anual, a aplicar para o processamento da remuneração variável, para cada ano, só será decidida pelo CA após o processo de aprovação de contas pela assembleia geral.

**9.2.4.** Para os outros trabalhadores **sem** incentivos ao desempenho individual e de grupo, a decisão sobre a atribuição de remuneração variável é tomada pelo CA, sendo o seu montante definido em função da remuneração fixa anual, estabelecendo-se como limite máximo 15%. A decisão deve ser tomada pelo CA antes do processo de encerramento das contas anuais para que possa ser feita a respetiva dotação nos custos daquele exercício. No entanto, a determinação da percentagem sobre a remuneração fixa anual, a aplicar para o processamento da remuneração variável, para cada ano, só será decidida pelo CA após o processo de aprovação de contas pela assembleia geral.

**9.2.5.** Para os outros trabalhadores **com** incentivos ao desempenho individual e de grupo, a decisão é tomada pelo CA através da aprovação do respetivo regulamento a apresentar pelo responsável pela função de gestão de recursos humanos, depois de obtidos pareceres dos responsáveis das áreas envolvidas. Para o processo de aprovação do regulamento é necessário que a proposta também se faça acompanhar por um estudo de impacto sobre a remuneração variável expectável atribuir, num horizonte de 12 meses, bem como a proporção que a mesma poderá ter sobre o montante da remuneração fixa de cada trabalhador. Para efeitos dos cálculos da remuneração variável a incluir nos regulamentos, considera-se a remuneração base do nível 6 do ACT. Os valores deste tipo de remuneração variável são pagos no mês seguinte ao fim do período de análise (mensal ou trimestral, conforme os casos) e contabilizados em custos com o seu pagamento. Excetua-se a remuneração variável calculada e paga em janeiro de cada ano, relativas ao último período do ano anterior, cuja contabilização em custos deve ocorrer no exercício a que digam respeito.

**9.2.6.** Para efeitos da elaboração do estudo de impacto referido em 9.2.5., deve considerar-se:

- i. Para cada trabalhador envolvido o cumprimento dos indicadores constantes no regulamento corresponde aos verificados nos últimos 12 meses de trabalho, caso o mesmo tivesse estado em vigor;

- ii. Quando os trabalhadores tenham menos de 12 meses de trabalho na área, deve efetuar-se o cálculo dos indicadores apenas para os meses de trabalho efetivo e projetar-se os meses em falta através da média aritmética do cumprimento dos indicadores dos últimos 3 meses;
- iii. Caso seja incluído algum indicador em que não seja possível determinar, de forma retroativa, o seu grau de cumprimento, deve assumir-se o seu cumprimento integral de forma homogénea para todos os trabalhadores;
- iv. Apresentar, para cada um dos meses, o cumprimento dos indicadores de per si, de forma individual e global;
- v. Apresentar, para cada um dos meses, o montante que seria auferido de forma individual e global.

### **9.3. Outros aspetos a considerar**

**9.3.1.** Estabelece-se a não possibilidade de acumulação de remuneração variável de diferentes tipos dentro do mesmo período de tempo.

**9.3.2.** Caso ocorra alteração de funções, o cálculo de remuneração variável do trabalhador é feito através de método *pro rata*, considerando-se o mês indivisível. Assim, quando a alteração de funções ocorra antes do final do mês, a remuneração variável relativa a esse mês é determinada de acordo com os critérios que lhe eram aplicados nas funções que deixou de desempenhar. Os novos critérios aplicar-se-ão a partir do início do mês seguinte. No entanto, caso a alteração de funções ocorra no primeiro dia útil do mês, aplicar-se-ão, de imediato, os novos critérios.

**9.3.3.** As dotações de remuneração variável previstas nos parágrafos 9.2.3. e 9.2.4. só se tornarão passíveis de serem processadas após a aprovação das contas pela assembleia geral da Instituição.

**9.3.4.** Após a aprovação de contas pela assembleia geral, o CA aprova a percentagem de remuneração a que se alude nos parágrafos 9.2.3. e 9.2.4. para que o serviço responsável pela função de gestão de recursos humanos aplique os critérios definidos pelo presente regulamento e calcule os montantes de remuneração variável que deverão ser processados a cada um dos trabalhadores.

**9.3.5.** O processamento dos valores de remuneração variável de cariz anual só ocorre após a análise e aprovação, por parte do CA, do mapa com a discriminação dos montantes.

**9.3.6.** O processamento dos valores de remuneração variável de cariz mensal ou trimestral só ocorre após a análise e aprovação, por parte do administrador do pelouro, do mapa com a discriminação dos montantes.

**9.3.7.** Após a disponibilização das remunerações variáveis, os trabalhadores devem verificar se os valores processados estão de acordo com os princípios estabelecidos no presente regulamento. Caso se detetem erros, os mesmos devem ser reclamados, formalmente, pelo trabalhador junto do serviço responsável pela função de gestão de recursos humanos com o conhecimento do responsável da área. A reclamação deve fazer-se acompanhar pela explanação e reporte das situações consideradas incorretas. A reclamação tem de ser feita no prazo máximo de 3 meses, tendo como referência a data de processamento, findo o qual a mesma deixará de ser considerada.

**9.3.8.** As reclamações referidas em 9.3.7. têm de ser analisadas pelo responsável pela função de gestão de recursos humanos no prazo máximo de 30 dias devendo, delas, fazer-se devido tratamento administrativo que possa ser auditado. Em função das conclusões da reclamação o serviço responsável pela função de gestão de recursos humanos deve:

- i. Caso não exista razão, comunicar ao reclamante com conhecimento ao responsável da área, no prazo estabelecido, a decisão desfavorável juntando a devida justificação;

- ii. Caso exista razão:
  - a. Comunicar ao reclamante com conhecimento ao responsável da área, no prazo estabelecido, que a reclamação vai ser objeto de análise e decisão por parte do CA;
  - b. Juntar os elementos, a análise e conclusões em documento próprio, remetendo-o para o administrador com o pelouro dos recursos humanos que decidirá entre proferir decisão administrativa ou agendar o assunto para reunião de CA;
  - c. Comunicar a decisão final.

## **10. Avaliação da política de remuneração**

- 10.1.** A presente política é avaliada anualmente por entidade independente, de acordo com o estabelecido no art.º 44.º do Aviso 3/2020, do Banco de Portugal.
- 10.2.** A avaliação poderá ser efetuada por entidade externa independente ou, internamente, pela função de auditoria por lhe ser concedido o estatuto de independência.
- 10.3.** O relatório da avaliação é apresentado aos membros do CF e do CA ficando, este último, com a incumbência de o submeter à análise da assembleia geral aquando do processo de aprovação de contas ou, em qualquer outra altura, sendo que, nesse caso, não poderá ocorrer um período superior a 30 dias após a data de apresentação definitiva das conclusões.
- 10.4.** Adicionalmente, o relatório deve ser facultado à CRNA da instituição, caso esteja constituída, e ao Comité (ou Comissão) de Remunerações com funções de grupo.

## **11. Procedimentos preparatórios à aprovação da Política**

- 11.1.** O CA deve ter em consideração as linhas de política de remuneração definidas pelo grupo bem como as alterações de legislação que ocorram e, também, as boas práticas e recomendações emanadas dos supervisores.
- 11.2.** O CA deve ter em consideração as conclusões do relatório anual independente, bem como as conclusões de outras auditorias (internas ou externas) que sejam realizadas e que envolvam esta matéria.
- 11.3.** Incorporação das alterações necessárias na presente política ou em posteriores revisões.
- 11.4.** Solicitar à Direção de Compliance parecer sobre a adequação da presente política, ou subsequentes alterações, à legislação em vigor.
- 11.5.** Solicitar ao CF parecer sobre a conformidade da política no âmbito da consistência e equilíbrio na perspetiva da própria instituição, sempre que não tenha havido a sua intervenção direta na elaboração da política ou subsequentes alterações.
- 11.6.** Solicitar, de acordo com o n.º 1, do art.º 53.º do Aviso 3/2020, do Banco de Portugal, ao Comité (ou Comissão) de Remunerações com funções de grupo, parecer sobre a adequação e consistência da política de remunerações no âmbito das diretrizes estabelecidas para o grupo financeiro.

## **12. Aprovação da Política - Competências**

- 12.1.** O CA deve aprovar a política de remunerações, ou quaisquer alterações subsequentes, depois de obtidos os pareceres prévios, favoráveis, previstos nos parágrafos 11.4., 11.5. (se necessária) e 11.6..
- 12.2.** No que concerne à política de remunerações dos **colaboradores relevantes** e dos **restantes trabalhadores**, a entrada em vigor dos respetivos termos, não carece de quaisquer procedimentos adicionais.

**12.3.** No que concerne à política de remunerações aplicada aos **órgãos sociais**, compete à **assembleia geral** a sua aprovação pelo que o CA deve solicitar ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral a realização de reunião para o efeito, facultando-lhe a proposta de política de remuneração, os pareceres favoráveis, previstos nos parágrafos 11.4., 11.5. e 11.6., e o extrato da ata de reunião do CA que aprovou o documento.

### **13. Documentação e conservação**

**13.1.** Toda a documentação afeta ao estabelecimento e à execução da política de remuneração deve ser conservada em papel ou noutro suporte duradouro que permita a consulta e/ou a reprodução integral e inalterada dessa informação, em cumprimento do disposto no art.º 62.º, do Aviso n.º 3/2020, do Banco de Portugal.

**13.2.** A documentação referida no parágrafo 13.1 compreende:

- i. O despacho do CA relativo à admissão de trabalhadores, com descrição das condições contratuais acordadas, mormente as relativas à remuneração;
- ii. Os elementos de suporte ao processamento mensal de salários com descrição das componentes de remuneração fixa e variável;
- iii. Os regulamentos de incentivos à performance individual e de grupo que devem incluir:
  - a. Os elementos que consubstanciam a proposta;
  - b. O estudo sobre a sua aplicação, de acordo com o estabelecido nos parágrafos 9.2.5. e 9.2.6.;
  - c. Os despachos relacionados com a aprovação do regulamento e subsequentes alterações.
- iv. Os elementos de suporte ao apuramento dos resultados dos indicadores constantes nos regulamentos de incentivos à performance individual e de grupo;
- v. O despacho do administrador do pelouro sobre a aprovação e autorização do processamento das remunerações variáveis resultantes da aplicação dos regulamentos de incentivos à performance individual e de grupo;
- vi. Os elementos resultantes do processo de avaliação individual dos trabalhadores;
- vii. Os mapas mensais resumo, por trabalhador, sobre a assiduidade;
- viii. Os procedimentos disciplinares;
- ix. Os elementos recolhidos que consubstanciem perda de idoneidade;
- x. Os despachos do CA sobre as remunerações variáveis não incluídas em regulamentos de incentivos à performance individual e de grupo, nomeadamente:
  - a. A dotação sobre o montante de remuneração variável a distribuir sobre determinado exercício económico, de acordo com o estabelecido nos parágrafos 9.2.3. e 9.2.4.;
  - b. As percentagens máximas, referidas nos parágrafos 9.3.4. e 9.3.5., a aplicar sobre a remuneração fixa para efeitos da determinação da remuneração variável anual, conforme os critérios estabelecidos no ponto 9. deste regulamento;
  - c. A aprovação do processamento das remunerações variáveis anuais, de acordo com o estabelecido no parágrafo 9.3.5..
- xi. Os elementos constantes de qualquer processo de reclamação efetuada pelos trabalhadores sobre a remuneração variável, de acordo com o estabelecido nos parágrafos 9.3.7. e 9.3.8.;
- xii. Os despachos do CA que consubstanciem as promoções por mérito, a alteração das condições de remuneração, a alteração das funções desempenhadas e outras

alterações das condições estabelecidas nos contratos de trabalho, devendo, neste caso e sempre que legalmente previsto, constar o acordo escrito do trabalhador;

xiii. Listagem dos colaboradores relevantes.

**13.3.** Os processos individuais dos trabalhadores, bem como a documentação referida no parágrafo 13.2. devem estar centralizados no serviço que assegura a gestão de recursos humanos que, sempre que possível, deve efetuar o seu arquivo de forma digital.

**13.4.** Os despachos do CA são comunicados ao serviço que assegura a gestão de recursos humanos através de deliberações.

## **14. Reporte público de informação relacionada com a Política**

### **14.1. Prestação anual de contas**

**14.1.1.** O relatório e contas anual, elaborado para aprovação da assembleia geral da instituição e posterior divulgação pública, tem de incluir informação de natureza quantitativa sobre a política de remuneração, conforme previsto no art.º 47.º, do Aviso n.º 3/2020, do Banco de Portugal, designadamente a constante nas alíneas g) a j) do artigo n.º 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho.

**14.1.2.** Apesar de não se constituir como informação legal de publicação obrigatória, por questões de transparência, também deve ser publicado o seguinte:

- i. O processo utilizado na definição da política de remuneração incluindo a identificação dos consultores externos (se aplicável) que tenham participado no estabelecimento da mesma;
- ii. O modo como a política estabelecida permite, de forma adequada, atingir os objetivos de alinhar os interesses dos membros do órgão de administração com os interesses de longo prazo da instituição e de desincentivo à assunção de riscos excessivos;
- iii. Os órgãos competentes da instituição para realizar a avaliação de desempenho individual bem como os critérios em que se baseie o direito a uma componente variável da remuneração incluindo os elementos que a compõem;
- iv. A importância relativa das componentes variáveis e fixas da remuneração, assim como os limites máximos de cada componente;
- v. O modo como o pagamento da remuneração variável está sujeito à continuação do desempenho positivo da instituição ao longo do período de diferimento;

**14.1.3.** A informação quantitativa referida no parágrafo 14.1.1., terá de ser divulgada de forma individualizada relativamente aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

**14.1.4.** A informação quantitativa referida no parágrafo 14.1.1., terá de ser divulgada de forma agregada, mas devidamente discriminada por área de atividade e entre as diversas categorias de colaboradores previstas nas alíneas b) a e) do n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF.

**14.1.5.** Compete ao serviço que assegura a gestão de recursos humanos efetuar o apuramento e disponibilizar, ao órgão de Administração, toda a informação necessária.

## **15. Divulgação e entrada em vigor**

**15.1.** A presente política entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação em assembleia geral.

**15.2.** Sob proposta da CRNA (ou CF), o CA submeterá à aprovação da assembleia geral as medidas corretivas que se justificarem no âmbito da análise e revisão anual da presente política de remuneração (quando envolva os membros dos órgãos sociais da instituição), cumprindo os termos do art.º 44.º do Aviso n.º 3/2020, do Banco de Portugal.

**15.3.** A presente Política deve ser divulgada integralmente nas páginas da internet do Montepio Crédito, de acordo com o estabelecido no art.º 46 do Aviso n.º 3/2020, do Banco de Portugal, o que será assegurado pelo serviço de gestão de recursos humanos, em colaboração com o órgão responsável pela gestão de conteúdos nos respetivos sítios da internet.