



Banco Montepio

Política de Remuneração dos Colaboradores



Política de Remuneração dos Colaboradores

I – INTRODUÇÃO

1. Esta Política de Remuneração aplica-se aos colaboradores com vínculo laboral com a Caixa Económica Montepio Geral, caixa económica bancária, S.A. (doravante “**Banco Montepio**” ou “**Banco**”) ou com qualquer empresa do Grupo Banco Montepio sujeita à supervisão em base consolidada, com as necessárias adaptações face às especificidades de cada operação e da legislação local, incluindo aos Titulares de Funções Significativas (como definidos na secção V. infra).
2. Esta Política deve ser interpretada e aplicada tendo em conta o enquadramento legal e regulamentar aplicável, bem como a dimensão e organização interna do Banco e a natureza, o âmbito e a complexidade das suas atividades.

II - PRINCÍPIOS GERAIS

1. A Política de Remuneração visa dar cumprimento aos seguintes **objetivos**:
 - a) **Atrair e reter colaboradores** de elevado talento que permitam gerar a criação de valor no longo prazo para o Banco e os seus *stakeholders*;
 - b) **Recompensar** o nível de responsabilidade profissional e assegurar a equidade interna e a competitividade externa (incluindo a promoção do princípio da neutralidade de género);
 - c) **Potenciar o compromisso e motivação** das pessoas e promover desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o mérito;
 - d) **Concretizar de forma sustentada os objetivos** estratégicos, valores e interesses de longo prazo do Banco Montepio, tendo em conta a gestão sã e prudente e o apetite ao risco aceite pelo Banco; e
 - e) **Fomentar práticas comerciais alinhadas com os interesses dos clientes** do Banco e uma conduta empresarial responsável.
2. Esta Política abrange todas as componentes de remuneração, nomeadamente a remuneração fixa e outros benefícios e a remuneração variável.

A remuneração fixa é paga a todos os colaboradores do Banco Montepio com vínculo laboral, é atribuída numa base regular e periódica, em contrapartida pelo trabalho realizado, tendo, assim, um carácter garantido. A remuneração variável encontra-se sob o poder discricionário do Banco Montepio, não é contratualmente garantida e como tal poderá não ser atribuída ou mesmo reduzida, revertida ou suspensa, caso os princípios e regras constantes da Política e do Regulamento de Execução não sejam devidamente cumpridos.

III - REMUNERAÇÃO FIXA E OUTROS BENEFÍCIOS

1. Os colaboradores auferem uma **remuneração fixa** que integra a remuneração base, diuturnidades e complementos de remuneração, atribuíveis conforme aplicável em cada caso concreto, de acordo com a legislação laboral, instrumento de regulamentação coletiva, normativo interno e/ ou contrato individual de trabalho, na medida aplicável, a ser determinada atendendo às respetivas função, antiguidade, experiência e qualificações.
2. Igualmente nos termos da legislação laboral e do instrumento de regulamentação coletiva aplicáveis, são atribuíveis aos colaboradores outras **prestações pecuniárias**, nomeadamente:
 - a) Subsídio de Refeição;



- b) Remuneração por trabalho suplementar;
 - c) Acréscimo a título de falhas de caixa;
 - d) Subsídios sociais (infantil, estudo, apoio familiar);
 - e) Reembolso de despesas de deslocação em serviço;
 - f) Complementos e subsídios de função não contratuais.
3. Podem ainda ser atribuíveis aos colaboradores os **benefícios ou planos de pensões** nos termos estabelecidos na legislação laboral e em instrumento de regulamentação coletiva aplicáveis, tendo presente as especificidades do enquadramento de segurança social de cada colaborador.
4. O Banco adota e tem em prática o **princípio da neutralidade de género**, ou seja, pratica salário igual para homens e mulheres com trabalho igual ou de igual valor, sendo que também a negociação coletiva de salários assenta no mesmo princípio. Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos no Banco Montepio e estão implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do género.

IV – REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

1. Os colaboradores poderão auferir remuneração variável, sob as modalidades que vierem a ser previstas no Regulamento de Execução, designadamente remuneração variável anual ou outras remunerações por objetivos e incentivos comerciais, quando preenchidos os respetivos requisitos de atribuição e pagamento. Não está prevista a atribuição de prémios de permanência a colaboradores.
2. O **montante máximo disponível para atribuição de remuneração variável** é uma percentagem do resultado líquido, fixada anualmente após a aprovação das contas anuais consolidadas do Banco, considerando o desempenho do Banco, o grau de consecução dos objetivos e a avaliação do risco do Banco, até ao valor máximo definido no Regulamento de Execução.
3. A atribuição de remuneração variável a cada colaborador é fundamentada pelo resultado da **avaliação do seu desempenho**, da unidade de estrutura que este integra e do próprio Banco, conforme aplicável, baseada em critérios e objetivos mensuráveis definidos em Regulamento de Execução em conformidade com esta Política, não podendo ser concedida remuneração variável garantida (exceto aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de atividade e que não tenham impacto no cumprimento dos requisitos de base de capital).
4. A definição no Regulamento de Execução desses **critérios e objetivos** considera os seguintes princípios:
- a) Os **critérios relacionados com o desempenho do Banco** incluirão objetivos financeiros e não financeiros fixados em conformidade com o plano estratégico e os orçamentos anuais e plurianuais, o *risk appetite statement* e a estratégia e política de capital e liquidez, entre outros. Estes critérios podem estar relacionados com uma ou mais métricas financeiras e não financeiras, incluindo indicadores que reflitam o desempenho financeiro, a eficiência operacional, a rentabilidade, entre outros.
 - b) Os **critérios quantitativos e qualitativos relacionados com o desempenho do colaborador e da unidade que integra** atenderão à descrição funcional da respetiva atividade no Banco e a indicadores de risco, com vista a promover o alinhamento dos colaboradores com o perfil de risco estabelecido para o Banco (por exemplo, quanto aos riscos de liquidez, operacional, de *Compliance* – designadamente, riscos resultantes da venda abusiva de produtos, cumprimento código conduta).



- c) Os **critérios qualitativos subjacentes à avaliação de desempenho do colaborador e da unidade que este integra** atenderão, ainda, a indicadores de cultura de controlo, qualidade de serviço, promoção de práticas comerciais alinhadas com os interesses dos clientes do Banco e cumprimento das regras em vigor (designadamente, do Código de Conduta, da Política de Gestão de Conflitos de Interesses, da Política de Gestão do Risco de Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo).
- d) Os critérios e o processo de avaliação a serem delineados no regulamento de execução visarão **identificar, prevenir, mitigar e solucionar conflitos de interesses**, reais ou potenciais, dos colaboradores pelas seguintes vias:
- (i) Definição de objetivos que desincentivem a adoção pelo colaborador de práticas de que resulte, ou possa resultar, o detrimento dos interesses do cliente;
 - (ii) Não atribuição de remuneração variável no caso de distribuição de produtos inadequados ao perfil dos clientes;
 - (iii) Assegurar que são implementados procedimentos de controlo na avaliação de desempenho e de preenchimento dos critérios para atribuição de remuneração variável (princípio dos “quatro olhos”);
 - (iv) Reforço da importância dos critérios qualitativos na avaliação nos moldes referidos em c) e realização de ações de formação com vista a atualizar os conhecimentos e acompanhar as melhores práticas do setor.
- e) Os **critérios de avaliação aplicáveis às funções de controlo** não serão ligados diretamente ao negócio sob o seu controlo, devendo-se garantir que estes critérios e os respetivos objetivos não comprometem a sua independência e se baseiam sobretudo nos objetivos das respetivas funções de controlo.
5. Não haverá lugar à atribuição ou pagamento de remuneração variável verificadas alguma das **causas de exclusão ou suspensão** relacionadas com a instituição ou com o colaborador constantes da secção VII, nem se os **objetivos fixados relativamente aos critérios de desempenho do Banco**, no seu agregado não atingirem pelo menos 80% de grau de consecução para o período em causa.

V - TITULARES DE FUNÇÕES SIGNIFICATIVAS E DEMAIS COLABORADORES DAS FUNÇÕES DE CONTROLO E DE SUPORTE

1. São “**Titulares de Funções Significativas**”, os colaboradores que:
- a) Integrem a direção de topo (i.e., responsáveis por áreas que reportem diretamente à Comissão Executiva (doravante “**CE**”) ou Conselho de Administração (doravante “**CA**”) ou a qualquer um dos seus membros);
 - b) Assumam responsabilidades de gestão de uma unidade de negócio significativa ou de funções de controlo, para efeitos do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923; e
 - c) Exerçam funções numa unidade de negócio significativa cuja atividade, devido à sua natureza, tem um impacto significativo no perfil de risco dessa unidade de negócio, de acordo com os critérios constantes do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923, e tenham auferido, no exercício anterior, uma remuneração igual ou superior a € 500 000 e igual ou superior à remuneração máxima atribuída aos membros do órgãos de administração executiva e da direção de topo e calculada de acordo com o mesmo Regulamento Delegado
2. A remuneração variável dos Titulares de Funções Significativas e dos demais colaboradores com funções de controlo ou de suporte corresponderá à possível atribuição de uma remuneração variável anual e aos colaboradores de suporte outra remuneração variável prevista no Regulamento de Execução de acordo com seguintes princípios:
- a) **Rácio face à remuneração fixa:** A remuneração variável destes colaboradores é determinada anualmente nos termos previstos no regulamento de execução e não excederá, respetivamente, os seguintes limites:



- (i) Funções de Controlo: 40% da remuneração fixa anual;
 - (ii) Titulares de Funções Significativas não referidos em (i): 60% da remuneração fixa anual (na medida que a remuneração fixa deve corresponder a montante que permita a aplicação de uma política totalmente flexível quanto à componente variável);
 - (iii) Funções de Suporte: 60% da remuneração fixa anual.
- b) **Critérios de avaliação:** A atribuição de remuneração variável depende sempre da avaliação do desempenho do Banco, bem como do colaborador e da unidade que este integra, com base em critérios e objetivos que respeitem os seguintes limiares:
- (i) Funções de controlo: os critérios quantitativos representam 40% e os critérios qualitativos representam 60%, não devendo os critérios de avaliação de desempenho estar relacionados com os resultados das áreas de negócio ou objetivos das unidades de estrutura que controlam e supervisionam, sendo sujeitos a parecer prévio da CANESG, devendo basear-se sobretudo nos objetivos das respetivas funções de controlo;
 - (ii) Titulares de Funções Significativas não referidos em (i): os critérios quantitativos representam 70% e os critérios qualitativos representam 30% e devem permitir uma avaliação num quadro plurianual sobre um período de 3 anos (o ano em causa e os 2 anos imediatamente anteriores ou o período em que o colaborador tenha exercido funções, se for menos do que 2 anos);
 - (iii) Funções de suporte: os critérios quantitativos representam 70% e os critérios qualitativos representam 30%.
- c) **Atribuição, diferimento e pagamento:** A avaliação do grau de consecução dos critérios e objetivos de avaliação é feita no início de cada ano, por referência ao(s) ano(s) anterior(es), após aprovação das contas do exercício (“Data de Atribuição”), com vista ao pagamento após a conclusão do processo de atribuição nos termos desta Política e do Regulamento de Execução. Com relação aos Titulares de Funções Significativas:
- (i) 60% da Remuneração Variável considera-se adquirida na Data de Atribuição e o seu pagamento é efetuado após a conclusão do processo de atribuição como acima referido;
 - (ii) A percentagem remanescente de 40% da remuneração variável será paga proporcionalmente, com início no ano subsequente à Data de Atribuição e ao longo de um período de 4 anos de diferimento (“Período de Diferimento”), sujeita à aplicação dos mecanismos de ajustamento referidos no ponto f) *infra* e à não verificação de causas de exclusão relacionadas com o Banco referidas na secção VII;
 - (iii) Os colaboradores não podem utilizar mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes à parte da remuneração variável.
- d) **Pagamento em instrumentos e numerário:** Pelo menos 50% da remuneração variável dos Titulares de Funções Significativas, diferida e não diferida, é paga por instrumentos elencados no RGICSF e no Regulamento (UE) n.º 527/2014, de 12 março de 2014, sendo o remanescente pago em numerário. Aqueles instrumentos ficam indisponíveis pelo período mínimo de um ano (“Período de Retenção”).
- e) **Mecanismos de ajustamento:** A totalidade da componente variável da remuneração aplicável a Titulares de Funções Significativas está sujeita a mecanismo de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*) durante o Período de Diferimento e o Período de Retenção, caso se verifique qualquer uma das causas constantes da secção VII. Ao abrigo do mecanismo de redução (*malus*), o Banco poderá reduzir, total ou parcialmente, a remuneração variável objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido e, ao abrigo do mecanismo de reversão (*clawback*), subsidiário face ao mecanismo de redução e aplicável apenas a eventos significativos e atuações dolosas ou com negligência grave, o Banco poderá reter ou exigir a devolução de montante da componente variável da remuneração cujo pagamento já constitui um direito adquirido.
- f) **Derrogação do regime em matéria de diferimento e pagamento:** O disposto no ponto c) quanto ao diferimento e nos pontos d) e e) *supra* não é aplicável a colaboradores relativamente aos quais o montante



anual da componente variável da remuneração não exceda € 50.000 e não represente mais do que um terço da remuneração total anual do próprio.

VI – REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DOS COLABORADORES COM FUNÇÕES EM ÁREAS COMERCIAIS

1. A remuneração variável dos colaboradores com funções em áreas comerciais que não sejam Titulares de Funções Significativas corresponderá à possível atribuição de uma remuneração variável anual ou **outra remuneração variável** prevista no Regulamento de Execução, nos termos dos seguintes princípios:
 - a) **Rácio face à remuneração fixa:** A componente variável da remuneração destes colaboradores é determinada anualmente nos termos previstos no Regulamento de Execução e não excederá 60% da remuneração fixa anual. O referido montante máximo engloba todas as modalidades de remuneração variável potencialmente aplicáveis, de acordo com a alocação a ser concretamente determinada, nos termos previstos no Regulamento de Execução.
 - b) **CrITÉrios de avaliação da remuneração variável anual:** A atribuição desta modalidade de remuneração variável depende sempre da avaliação do desempenho do Banco, bem como do colaborador e da unidade que este integra (assumindo estes últimos um peso superior quando comparado com o peso do desempenho do Banco), com base em critérios e objetivos, de natureza quantitativa (peso de 70%) e qualitativa (peso de 30%), nos termos definidos na presente Política e no Regulamento de Execução.
 - c) **CrITÉrios de avaliação de outras remunerações variáveis:** a definir no Regulamento de Execução.
 - d) **Atribuição e pagamento:** A avaliação do grau de consecução dos critérios e objetivos de avaliação para efeitos da atribuição da remuneração variável anual é feita no início de cada ano, por referência ao ano anterior, após aprovação das contas do exercício. O pagamento do montante relativo à remuneração variável anual (em numerário) bem como outras remunerações (pecuniários ou não pecuniários) a atribuir é efetuado integralmente após a conclusão do referido processo, nos termos do Regulamento de Execução. (Na necessidade de se converter um pagamento não pecuniário em pecuniário, este corresponderá à conversão do seu valor de custo para o Banco).

VII – CAUSAS DE EXCLUSÃO E AJUSTAMENTOS

1. Não haverá lugar à **atribuição ou pagamento** de remuneração variável aos colaboradores, em determinado período, caso se verifiquem as seguintes situações ou outras previamente definidas pelo **CA**, sob proposta da **CE** e ouvida a Comissão de Avaliações, Nomeações, Ética, Sustentabilidade e Governo (doravante “**CANESG**”) em relação aos Titulares de Funções Significativas e colaboradores das funções de controlo, e comunicadas aos colaboradores:
 - a) **Causas de exclusão de atribuição e pagamento relativas ao Banco** (deliberadas pelo **CA**, sob proposta da **CE** e ouvida a **CANESG**):
 - (i) Não existir base adequada de fundos próprios do Banco ou se tal remuneração tiver o potencial de limitar a capacidade do Banco para a reforçar;
 - (ii) Tal remuneração não seja sustentável à luz da situação financeira do Banco, em virtude de indicadores de capital, de liquidez e/ ou de risco definidos no Regulamento de Execução e estes não serem cumpridos no período em análise;
 - (iii) Ocorrência de situações de força maior adversas ao Banco.
 - b) **Causas de exclusão de atribuição relativas ao colaborador** (deliberadas pela **CE**, ouvida a **CANESG**):
 - (i) Durante o ano anterior ou em curso, relativamente ao período em avaliação, tenha registado qualquer falta injustificada ou tenha sido disciplinarmente punido pelo Banco com qualquer sanção;



- (ii) Cesse o contrato de trabalho (1) por iniciativa do Banco com justa causa ou (2) por sua iniciativa em momento anterior à atribuição efetiva da remuneração variável (podendo, neste caso (2), a CE deliberar manter a atribuição de remuneração variável);
- (iii) Não tenha desempenhado um período mínimo de funções ou não tenha alcançado um nível mínimo de avaliação global, conforme estabelecido no Regulamento de Execução, exceto em situações excepcionais e devidamente justificadas ou em face a condições adversas de mercado ou eventos não previstos com impacto significativo no nível de atingimento dos objetivos;
- (iv) Não tenha cumprido os deveres de conduta previstos nos artigos 74.º, 75.º, 77.º, 77.º-E e 77.º-F do RGICSF ou esteja em incumprimento do Código de Conduta ou de outros normativos internos do Banco Montepio;
- (v) Tenha participado ou sido responsável ou corresponsável por atos pelos quais o Banco Montepio seja condenado em sanção contraordenacional, criminal ou outra;
- (vi) Se se vier a comprovar que a decisão da atribuição de remuneração ao colaborador em causa se fundou em pressupostos incorretos ou inadequados; e
- (vii) As demais situações referidas no ponto 2 *infra*.

Haverá lugar a suspensão da atribuição e/ou pagamento da remuneração variável na medida em que se encontre pendente processo de apuramento de responsabilidades nas situações referidas nas alíneas anteriores, quando aplicável.

2. As seguintes situações são ainda **causas de aplicação dos mecanismos de ajustamento** da remuneração variável dos Titulares de Funções Significativas, durante os períodos referidos na secção V. *supra* (deliberados pelo CA, sob proposta da CE e ouvida a CANESG):
- a) Atuação com dolo ou negligência grave que origine perdas significativas para o Banco;
 - b) Atuação com dolo ou negligência grave que origine quebra significativa posterior no desempenho financeiro ou falha significativa de gestão de riscos ou aumento significativo na base de fundos próprios regulamentares ou do capital económico do Banco ou da unidade de estrutura que o Titular de Funções Significativas integra;
 - c) Deixar de cumprir critérios de adequação e de idoneidade; e
 - d) Atuação com dolo ou negligência grave em violação de regras de comercialização de produtos junto de investidores não profissionais.

VIII – PAGAMENTOS RELACIONADOS COM CESSAÇÃO OU INÍCIO DE FUNÇÕES

1. Os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções do colaborador devem refletir o bom desempenho verificado ao longo das mesmas e não recompensar o insucesso ou as faltas cometidas, de forma a não incentivar comportamentos desadequados, sendo a respetiva determinação orientada pelo disposto na Secção 9.3 das Orientações EBA/GL/2021/04.
2. No caso de cessação de funções do colaborador (por reforma ou outro motivo), a manutenção do direito à remuneração variável fica dependente de decisão da CE e, em caso afirmativo, sujeito aos mecanismos de reversão ou redução, quando aplicável.
3. A remuneração variável visando a compensação de novos colaboradores por cessação do exercício de funções anteriores deve ter em consideração os interesses de longo prazo do Banco, incluindo a aplicação das regras relativas a desempenho, indisponibilidade mediante retenção pelo Banco, diferimento e reversão.



IX – MODELO DE GOVERNO

1. A aprovação desta Política e de alterações à mesma após a sua revisão anual cabe ao **CA**.
2. A **CE** assegura que as políticas e práticas de remuneração do Banco são aplicadas em conformidade com esta Política e estão harmonizadas com o quadro geral de governação do Banco, com a cultura empresarial e com a apetência pelo risco. O Regulamento de Execução aplicável à remuneração variável anual e outras remunerações variáveis é aprovado pela **CE**, sujeito a parecer da Comissão de Avaliação, Nomeações, Ética, Sustentabilidade e Governo (“**CANESG**”), quanto aos Titulares de Funções Significativas e funções de controlo.
3. A definição dos critérios de avaliação e objetivos e a atribuição de remuneração variável aos colaboradores cabe à **CE**, ouvida a **CANESG** relativamente à remuneração dos Titulares de Funções Significativas e dos colaboradores das funções de controlo, e a **Comissão de Riscos**, e a **Comissão de Auditoria** com relação aos critérios de avaliação e remuneração das funções de controlo.
4. A definição dos critérios de avaliação e objetivos e a atribuição de remuneração variável em relação aos Titulares de Funções Significativas das funções de controlo são sujeitos à aprovação do **CA**. Fica igualmente sujeito a aprovação do **CA** o montante máximo concreto disponível para efeitos de atribuição de remuneração variável.
5. A **Comissão de Auditoria** emite parecer prévio e acompanha a implementação desta Política quanto às funções de controlo e procede à apreciação dos riscos de conformidade que sejam identificados e das conclusões da avaliação anual independente para efeitos do artigo 53.º do Aviso n.º 3/2020.
6. A **Comissão de Riscos** examina se os incentivos estabelecidos na política e práticas de remuneração têm em consideração os riscos atuais e futuros, a posição de capital e fundos próprios e a liquidez, verificando o respetivo alinhamento com a estratégia e apetite ao risco do Banco, em parecer à **CANESG** e ao **CA**.
7. A **CANESG** é responsável por:
 - a) Acompanhar o processo de identificação dos Titulares de Funções Significativas;
 - b) Preparar as propostas de decisões do **CA** em matéria de remuneração dos Titulares de Funções Significativas, com impacto na estratégia e gestão de riscos e/ ou nos níveis de liquidez e capital do Banco Montepio, incluindo, sem limitar a estrutura e os critérios de remuneração, de acordo com a Política e o Regulamento de Execução;
 - c) Proceder à verificação anual do cumprimento da Política de remuneração e do Regulamento de Execução quanto aos Titulares de Funções Significativas e às Funções de Controlo, da independência entre a remuneração dos colaboradores que desempenham Funções de Controlo e dos resultados do Banco Montepio e, em geral, fiscalizar a remuneração dos colaboradores que desempenham Funções de Controlo, em todos os casos tendo em conta as conclusões da avaliação efetuada pelas Direções adiante indicadas;
 - d) Proceder, em articulação com as funções de gestão de risco e de *compliance*, a uma avaliação anual do impacto das práticas remuneratórias e analisar a sua coerência com as filiais do Banco Montepio no estrangeiro, nos termos e para os efeitos do artigo 53.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020;
 - e) Emitir parecer anualmente dirigido ao **CA** quanto ao alinhamento das políticas de remuneração do Banco Montepio e do Grupo Banco Montepio com uma adequada gestão de risco, de acordo com a estratégia e os interesses de longo prazo da instituição.
8. A **CANESG**, com o apoio da Direção de Auditoria e Inspeção (doravante “**DAI**”), realiza anualmente uma análise independente da implementação desta Política, nos termos do n.º 6 do artigo 115.º-C do RGICSF. Cabe à **DAI**, a avaliação da aplicação da presente Política e do respetivo Regulamento de Execução, devendo os resultados da mesma constar de Relatório de Auditoria específico, a ser apresentado à **CANESG**, ao **CA** e à **Comissão de Auditoria** e à Assembleia Geral, nos termos do artigo 44.º do Aviso n.º 3/2020.
9. A **CANESG** deve assegurar que na avaliação centralizada e independente, de periodicidade anual, é incluída uma análise da Política, respetiva aplicação e efeitos, no que respeita à verificação da respetiva neutralidade do ponto de vista do género e à apetência ao risco e à forma como estes efeitos são geridos no Banco Montepio e demais empresas do Grupo.



10. A **Direção de Compliance** (doravante “**DCOMP**”) avalia a conformidade desta Política e do Regulamento de Execução com a legislação, regulamentos, políticas internas do Banco. A **DCOMP** avalia, previamente, a conformidade dos critérios de atribuição de remuneração variável com os termos desta Política e do Regulamento de Execução.
11. A **Direção de Risco** (doravante “**DRI**”) avalia a conformidade desta Política e do Regulamento de Execução com o perfil e cultura de risco do Banco, participando na definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*) e na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura do Banco Montepio.
12. A **Direção de Gestão de Pessoas** (doravante “**DGP**”) desencadeia o processo de aprovação interna inicial e revisões subsequentes desta Política e do Regulamento de execução, tendo em consideração na sua elaboração as metas estratégicas e orçamentais, o perfil dos colaboradores, as estratégias de retenção e condições de mercado, a neutralidade do género, os níveis de remuneração e os regimes de incentivos.
13. Cabe ainda ao **CA** aprovar e rever a lista nominativa de Titulares de Funções Significativas a ser elaborada com base nos critérios definidos pelo Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão Europeia, no último trimestre de cada exercício, de acordo com o procedimento a ser detalhado no Regulamento de execução (segundo o qual esta lista é proposta pela **CE** e objeto de parecer da **CANESG**, com intervenção na sua elaboração, divulgação e registo e arquivo da **DGP**, pareceres da **DCOMP** e **DRI** acerca dos critérios concretos de seleção e uma avaliação periódica do processo pela **DAI**).

X - DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E REVISÃO DA LISTA NOMINATIVA DE TITULARES DE FUNÇÕES SIGNIFICATIVAS

1. O **CA** é responsável por selecionar, aprovar e rever a inserção de todos os Titulares de Funções Significativas em lista nominativa elaborada com base nos critérios quantitativos e qualitativos definidos pelo Regulamento Delegado UE n.º 2021/923 da Comissão Europeia, observando os seguintes procedimentos:
 - a) A **DGP** define os critérios concretos de seleção dos colaboradores a incluir na lista nominativa, os quais deverão ser objeto de parecer prévio da **DCOMP** e da **DRI**. No âmbito das suas competências de supervisão do presente processo de identificação, a **CANESG** analisa a lista proposta pela **DGP** e, tendo em consideração os pareceres das áreas identificadas, emite o seu parecer, na sequência do qual, a **CE** submete a lista à aprovação do **CA**.
 - b) No último trimestre de cada exercício, o **CA** aprovará, sob proposta da **DGP**, e após a obtenção de parecer favorável da **CANESG**, a lista nominativa das pessoas que, integrando-se nas categorias referidas na definição de Titulares de Funções Significativas devam para este efeito ser consideradas como abrangidas por esta Política, a partir de 1 de janeiro do exercício seguinte, tendo por base os critérios qualitativos e quantitativos previstos no Regulamento Delegado UE n.º 2021/923. A **DGP** assegurará 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.
 - c) A **DGP** comunicará formalmente o respetivo estatuto a cada uma das pessoas que integram a Lista de Titulares de Funções Significativas, fornecendo todas as informações necessárias e esclarecimentos relativamente a este estatuto e solicitará subscrição de Termo de Aceitação em como não utilizarão mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes ao eventual pagamento de parte da Remuneração Variável paga em instrumentos financeiros.
 - d) Compete à **DAI** efetuar a avaliação periódica do processo de identificação de colaboradores, assim como do processo referido na alínea anterior, comunicando ao **CA** o respetivo resultado.
 - e) A **DGP** manterá um registo e arquivo do processo de elaboração e revisão da Lista de Titulares de Funções Significativas [atendendo a que os dados relativos aos respetivos processo e resultados são fundamentais para demonstrar ao Supervisor a forma como os membros foram identificados ou excluídos dessa identificação].



- f) Para efeitos do registo e arquivo referidos anteriormente, é elaborado documento contendo a autoavaliação realizada para efeitos de identificação dos Titulares de Funções Significativas, o qual deverá incluir os seguintes elementos:
- (i) A fundamentação subjacente à autoavaliação e o âmbito da sua aplicação.
 - (ii) O método utilizado para avaliar os riscos emergentes da estratégia e das atividades de negócio do Banco.
 - (iii) A função e as responsabilidades dos diferentes órgãos e funções internas do Banco envolvidos na definição, supervisão, revisão e aplicação do processo de autoavaliação.
 - (iv) Os critérios que foram usados para identificar as atividades e/ ou unidades de negócios significativas.
 - (v) A identificação dos colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto significativo no perfil de risco do Banco ou de outras entidades abrangidas pelo âmbito da consolidação, incluindo filiais e sucursais.
 - (vi) O resultado da identificação, incluindo:
 - A fundamentação subjacente à identificação, nomeadamente, a enumeração dos Titulares de Funções Significativas identificados (realçando os identificados pela primeira vez), as suas responsabilidades e funções, a sua afetação a unidades de estrutura ou áreas de negócio e uma comparação com o exercício realizado no ano anterior; e
 - Se aplicável, a informação sobre os colaboradores identificados em resultado dos critérios quantitativos, mas que tenham sido excluídos da lista final por as suas funções terem sido avaliadas como não tendo um impacto significativo no perfil de risco do Banco ou de outras entidades abrangidas pelo âmbito da consolidação, incluindo filiais e sucursais.
 - (vii) Sempre que se conclua pela não inclusão de determinado colaborador, tal informação e a respetiva justificação para a não inclusão deverá ser documentada e devidamente arquivada.

XI - DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

1. Os documentos que corporizam a Política de Remuneração são conservados pelo prazo de cinco anos, a contar da sua divulgação pública, em suporte duradouro que permita a sua reprodução fiel e integral. Os dados pessoais recolhidos devem-se limitar ao estritamente necessário para alcançar os objetivos previstos no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 e na Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020.
2. Estão abrangidos no número anterior, devendo ser conservados pelo Banco Montepio, os documentos relativos ao processo de decisão, tais como as atas das reuniões pertinentes, relatórios e outros documentos relevantes designadamente quanto às situações em que vierem a ser aplicados mecanismos de reversão ou redução, bem como a fundamentação subjacente à definição da Política de Remuneração, assim como o processo de identificação dos colaboradores com impacto no perfil de risco que integram a lista nominativa dos Titulares de Funções Significativas.
3. As alterações à Política de Remuneração são igualmente documentadas, observando-se, quanto à sua conservação, o prazo determinado no n.º 1.

XII - DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

1. A presente Política deve ser divulgada nas páginas da *intranet* e *internet* do Banco Montepio, o que será assegurado pela **DGP** em colaboração com a Direção de Transformação e Qualidade e com a Direção de Comunicação e Marca.



2. A articulação entre o Banco Montepio e as empresas do Grupo para a divulgação e adoção da presente Política é realizada pela Direção de Governo Corporativo.
3. A presente Política entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

XIII – DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA

1. A presente Política é aplicada a pagamentos aprovados a partir da entrada em vigor, mesmo que relativos a anos anteriores.
2. Excetua-se do ponto anterior o disposto no Capítulo V), 2b), no que toca ao exercício de avaliação relativo ao 2022, para o qual serão aplicados os critérios de avaliação em vigor nessa data.