

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
DOS
TITULARES DE FUNÇÕES
SIGNIFICATIVAS**

**Caixa Económica Montepio Geral, caixa
económica bancária, S.A.**

I – INTRODUÇÃO	3
II - PRINCÍPIOS GERAIS	3
III – ÂMBITO	4
IV - REMUNERAÇÃO	5
V - REMUNERAÇÃO FIXA	5
VI - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	6
VII - ESPECIFICIDADES DO PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	8
VIII - VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	9
IX - OUTROS BENEFÍCIOS	10
X - MEDIDAS E PROCEDIMENTOS DE MITIGAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES	11
XI – REGRAS A APLICAR EM CASO DE CESSAÇÃO OU INÍCIO DE FUNÇÕES	12
XII - DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO, REVISÃO E MONITORIZAÇÃO DA POLÍTICA E DA LISTA NOMINATIVA DOS TITULARES DE FUNÇÕES SIGNIFICATIVAS	13
XIII - DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO	16
XIV - DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR	17

I – INTRODUÇÃO

A presente Política de Remuneração dos Colaboradores Titulares de Funções Significativas (TFS) do Banco Montepio foi elaborada tendo em consideração a dimensão e a organização interna do Banco, bem como a natureza, âmbito e complexidade das atividades por este desenvolvidas.

O normativo acima referido define a política e as práticas de remuneração aplicáveis a todos os Colaboradores identificados como sendo titulares de funções significativas do Banco Montepio (excluindo os Membros dos órgãos de Administração e Fiscalização e restantes Colaboradores, os quais são objeto de políticas de remuneração próprias). A presente Política deverá ser adotada por todas as entidades do Grupo Banco Montepio, sem prejuízo da salvaguarda das especificidades da legislação e regulamentação aplicáveis.

Na elaboração da presente Política foi tida em consideração a legislação, regulamentação, recomendações e orientações aplicáveis, nomeadamente o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, o Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, a Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020, as Orientações da EBA relativas a Políticas de Remuneração Sãs (EBA/GL/2021/04) e o Regulamento Delegado EU n.º 923/2021.

II - PRINCÍPIOS GERAIS

1. A Política de Remuneração é um instrumento estratégico do Banco que deverá ter em conta a gestão de risco, adotando, para tanto, práticas remuneratórias claras e acessíveis a todos os colaboradores. Deverá, para tanto, garantir o crescimento e a rendibilidade sustentáveis do Banco Montepio, bem como, a proteção de clientes e investidores, através de políticas de incentivos em linha com os interesses de longo prazo do Banco Montepio. Com este propósito, não deverá encorajar riscos excessivos, nem potenciar interesses próprios da instituição ou dos colaboradores em eventual detrimento dos interesses dos clientes, sendo orientada para assegurar a conservação de uma base sólida de fundos próprios.
2. A Política deverá, ainda, assegurar que a remuneração paga aos colaboradores promove o desenvolvimento da atividade dentro do quadro de apetência pelo risco definido pelo Conselho de Administração do Banco Montepio (*Risk Appetite Statement*) tendo em conta todos os riscos, designadamente os riscos de reputação e os resultantes da venda abusiva de produtos (*mis-selling*), bem como a identificação, prevenção, mitigação e resolução de conflitos de interesses, nos termos definidos na presente Política e na Política de Gestão de Conflito de Interesses do Banco Montepio.

3. Os procedimentos e medidas de mitigação de conflitos de interesses em matéria de remuneração dos Titulares de Funções Significativas constam da Secção X da presente Política.
4. A Política de Remuneração visa também atrair e reter colaboradores de elevado talento que permitam gerar a criação de valor no longo prazo e o aumento da produtividade organizacional. Pretende-se assim, recompensar o nível de responsabilidade profissional e assegurar a equidade interna e a competitividade externa, bem como potenciar o compromisso e a motivação das pessoas e promover desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o mérito.
5. Considera-se adequado à prossecução destas finalidades o estabelecimento de um rácio máximo de 60% (sessenta por cento) entre a remuneração variável e fixa, o qual será aferido e definido no momento da determinação da parcela de resultados positivos a distribuir, tendo em consideração, na sua concessão, todos os tipos de riscos, atuais e futuros, bem como, o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários à instituição.

III – ÂMBITO

1. A presente política é aplicável a todos os colaboradores do Banco Montepio que:
 - a. Integrem a direção de topo: entende-se que estão compreendidos neste âmbito todos os Colaboradores responsáveis por áreas que reportem diretamente à Comissão Executiva ou Conselho de Administração ou a qualquer um dos seus membros.
 - b. Dirijam uma unidade de negócio ou exerçam uma função de controlo, sendo esta diretamente responsável perante a direção de topo. Neste âmbito, e assumindo a existência de responsabilidades de gestão serão incluídas as segundas linhas das áreas comerciais e das funções de controlo.
 - c. Sejam responsáveis pela assunção de riscos: entende-se que estão compreendidos neste âmbito os Colaboradores com responsabilidades de gestão ou membros com direito de voto em comités relativamente a qualquer das categorias de risco definidas nos artigos 79.º a 87.º da Diretiva 2013/36/UE, com responsabilidades na tomada de determinadas decisões relativas a posições de risco, transações, novos produtos, de acordo com os critérios qualitativos constantes do artigo 5.º do Regulamento Delegado (EU) n.º 2021/923.
 - d. Aufiram uma remuneração que os coloque no mesmo escalão de remuneração dos membros da Comissão Executiva ou dos Colaboradores referidos nos pontos antecedentes e simultaneamente preencham qualquer um dos requisitos qualitativos ou quantitativos previstos nos artigos 5.º e 6.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 923/2021.

- e. Sejam responsáveis pelas funções de controlo, bem como os Colaboradores que reportam diretamente aos primeiros responsáveis das funções de controlo. Por função de controlo subentende-se uma função independente das unidades de negócio que são controladas e que consiste em fornecer uma avaliação objetiva dos riscos da instituição, analisando ou prestando informações sobre esses riscos, incluindo, mas não exclusivamente, as funções de gestão de riscos, de verificação da conformidade e de auditoria interna.

Os colaboradores identificados no ponto anterior, serão doravante designados por Titulares de Funções Significativas.

2. Os princípios da presente Política aplicam-se com as necessárias adaptações a todas as pessoas que tenham vínculo laboral a qualquer empresa do Grupo Banco Montepio sujeitas à supervisão em base consolidada, devendo ser objeto de aprovação pelos respetivos órgãos de administração. Aplica-se a todas as empresas, independentemente da geografia em que se localizem, após análise das especificidades que possam resultar da localização de cada operação e da legislação local.

IV - REMUNERAÇÃO

Para efeitos da presente política, considera-se:

- a) Remuneração - conjunto de vantagens (pagamentos ou benefícios, pecuniários e não pecuniários) atribuídos, diretamente aos Titulares de Funções Significativas pelo Banco Montepio, ou por sua conta, como contrapartida dos serviços profissionais prestados, ainda que contingentes, de carácter monetário ou instrumentos financeiros elegíveis de acordo com a legislação em vigor.
- b) Remuneração fixa - pagamentos efetuados ou benefícios atribuídos aos Titulares de Funções Significativas, com carácter vinculativo e não discricionário, sem estarem associados ao seu desempenho, previstos na legislação laboral ou convenção coletiva ou contrato individual de trabalho, se for o caso. Nestes termos, integra a remuneração base e outras prestações pecuniárias desde que pagas 14 vezes por ano.
- c) Remuneração variável - qualquer forma de remuneração dos Titulares de Funções Significativas que não constitua remuneração fixa, a qual assentará na avaliação do seu desempenho profissional, nos termos definidos por normativo interno do Banco Montepio.

V - REMUNERAÇÃO FIXA

A componente fixa da remuneração dos Titulares de Funções Significativas atende aos referenciais de mercado, à experiência e qualificação profissionais exigidas e à responsabilidade associada ao desempenho das respetivas funções.

VI - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

1. A remuneração variável dos Titulares de Funções Significativas é estruturada de forma a assegurar que não limita a capacidade do Banco Montepio para reforçar a sua base de fundos próprios e a sua liquidez e, ainda, que mitiga riscos de liquidez, de taxa de juro, cambial, de mercado, de crédito, operacional, de IT, o risco reputacional e de *compliance*.
2. Na avaliação do cumprimento dos riscos reputacional e de *Compliance* são levados em conta, designadamente, os processos contraordenacionais eventualmente instaurados por alegadas más práticas comerciais ou deficiente formalização de operações efetuadas pelo Titular de Funções Significativas ou pessoa que integre a equipa que supervisiona, e as reclamações recebidas de clientes relativas a vendas de produtos ou prestações de serviços efetuadas pelo Titular de Funções Significativas ou pessoa que integre a equipa que supervisiona.
3. A remuneração variável a atribuir aos Titulares de Funções Significativas deverá basear-se na existência e manutenção de fundos próprios do Banco Montepio, numa parcela a ser definida em Conselho de Administração e visa motivar os Titulares de Funções Significativas a contribuir de forma íntegra e significativa para a obtenção pelo Banco Montepio de resultados sustentáveis, mas não deve ser interpretada, nem constituir um incentivo à tomada excessiva de riscos ou à adoção de más práticas comerciais.
4. A atribuição de remuneração variável depende do cumprimento dos principais objetivos fixados, em cada ano, para o Banco Montepio, e tem em consideração todos os riscos e níveis de desempenho do Banco Montepio e da unidade de estrutura onde o Colaborador exerce funções, não havendo lugar à atribuição de remuneração variável caso algum dos indicadores de capital ou de liquidez não sejam cumpridos no ano em análise.
5. Os indicadores de desempenho têm em consideração:
 - a) O desempenho individual do Titular de Funções Significativas;
 - b) O desempenho das áreas coordenadas pelo Titular de Funções Significativas ou onde este se integra;
 - c) Os resultados globais do Banco Montepio e do Grupo.
6. A atribuição de remuneração variável depende sempre da avaliação do desempenho do Titular de Funções Significativas e da unidade que integra, numa base anual e plurianual, com base em critérios de natureza financeira e não financeira, nos seguintes termos:
 - a) A adequada ponderação do mérito tem por base o desempenho individual do Titular de Funções Significativas, o seu contributo para a eficiência da área que coordena, se for o caso e, ainda, no desempenho global do Banco Montepio; Assim:



- i Para incrementar a capacidade de liderança dos Titulares de Funções Significativas que desempenhem funções de gestão de topo na unidade orgânica, a avaliação de desempenho da unidade por si supervisionada corresponderá a cinquenta por cento (50%) da sua avaliação global, o desempenho individual corresponderá a trinta por cento (30%) da sua avaliação global e o desempenho global do Banco Montepio corresponderá a vinte por cento (20%) da sua avaliação global;
 - ii Nos casos dos Titulares de Funções Significativas sem funções de gestão de topo, a avaliação de desempenho da unidade que o Colaborador integra corresponderá a trinta por cento (30%) da sua avaliação global, o desempenho individual corresponderá a cinquenta por cento (50%) da sua avaliação global e o desempenho global do Banco Montepio corresponderá a vinte por cento (20%) da sua avaliação global.
- b) Os critérios quantitativos e qualitativos ponderam sessenta por cento (60%) e quarenta por cento (40%), respetivamente, para efeitos da avaliação individual de desempenho dos Titulares de Funções Significativas, salvo no que respeita aos Colaboradores com as funções de *Compliance*, auditoria interna e controlo e gestão de risco, que ponderam quarenta por cento (40%) e sessenta por cento (60%).
- c) Os critérios financeiros e não financeiros serão anualmente definidos pelo Conselho de Administração, com base em proposta da Comissão Executiva ouvidas a Comissão de Riscos e a Comissão de Remunerações, Nomeações e Avaliações (CRNA).
- d) No processo de identificação dos indicadores de risco a considerar devem ser consultadas as Direções de Risco e *Compliance* de modo a assegurar que os principais riscos, atuais e futuros, são considerados.
- e) Os critérios não financeiros subjacentes à avaliação de desempenho atendem ao cumprimento pelo Titular de Funções Significativas e pela área que supervisiona de todas as regras em vigor, nomeadamente, Código de Conduta, a Política de Gestão de Conflitos de Interesses, Política de Gestão do Risco de Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo e, sempre que aplicável, as regras relativas a deveres de informação e distribuição de produtos bancários e/ou de seguros, bem como, à adequação e qualidade do serviço prestado na comercialização de instrumentos financeiros, para além da elaboração e manutenção de registos e documentos.
- f) Após a definição anual pelo Conselho de Administração, nos termos acima descritos, os critérios financeiros e não financeiros deverão ser divulgados aos Colaboradores previamente à sua aplicação.
- g) O não cumprimento dos critérios não financeiros e/ou a assunção excessiva de riscos financeiros importam a exclusão da atribuição do pagamento de remuneração variável, de acordo com o preceituado no nº 1 da Secção VIII.

7. Dado o apuramento anual de resultados consolidados do Grupo Banco Montepio, a avaliação parcelar, que corresponde ao ano a que se reportam aqueles resultados, será feita anualmente e consolidada na avaliação plurianual que respeita a três anos (o ano em causa e os dois anos imediatamente anteriores), período que se considera adequado a uma perceção alargada do desempenho do Colaborador.
8. A avaliação plurianual é baseada no contributo da unidade orgânica para o cumprimento do plano estratégico, na análise do resultado de exercícios sucessivos de ICAAP e ILAAP com ajustamentos de eficiência económica durante o período.
9. Não têm direito a remuneração variável os Titulares de Funções Significativas que se encontrem numa das seguintes situações:
 - a) Tenham registado, durante o ano anterior ou em curso, relativamente ao período em avaliação, qualquer falta injustificada;
 - b) Tenham sido disciplinarmente punidos com qualquer sanção durante o ano anterior ou em curso;
 - c) Não deem cumprimento rigoroso aos deveres de conduta previstos nos artigos 74.º, 77.º e 77.º-E do RGICSF, no Código de Conduta do Banco Montepio, nas normas relativas à prevenção do branqueamento de capitais, financiamento ao terrorismo, manipulação do mercado, conflitos de interesses e manutenção em arquivo de registos e documentos;
 - d) Situações em que o colaborador seja responsável por perdas significativas para o Banco e outras situações previamente definidas pelo Conselho de Administração.

VII - ESPECIFICIDADES DO PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

1. Ainda que verificadas as condições individuais de desempenho do Titular de Funções Significativas para atribuição de remuneração variável, esta só constitui um direito adquirido se for sustentável à luz das regras definidas na Secção VIII, nomeadamente após verificação do cumprimento do requisito combinado de reserva de fundos próprios, nos termos do RGICSF e a confirmação da existência de uma base sólida de fundos próprios.
2. A componente variável da remuneração dos Titulares de Funções Significativas não excederá sessenta por cento (60%) da remuneração fixa, a fim de permitir a aplicação de uma política totalmente flexível relativamente à componente variável da remuneração que poderá, até, nem ser paga nos termos previstos na Secção VIII.
3. A remuneração variável dos Titulares de Funções Significativas será determinada no ano seguinte ao período de avaliação, após aprovação das contas do exercício (Data de Determinação).

4. Sessenta por cento (60%) da remuneração variável considera-se adquirida na Data de Determinação, ficando o respetivo pagamento subordinado à verificação das condições referidas na Secção VIII.
5. O remanescente da remuneração variável dos Titulares de Funções Significativas será pago, com início no ano subsequente àquele em que é determinada e ao longo de um período de três anos, em função da avaliação de longo prazo do desempenho dos Titulares de Funções Significativas, bem como da evolução do Banco, com base no definido no nº 9 desta Secção.
6. O direito à sua aquisição apenas se constitui no termo do Período de Diferimento e desde que estejam preenchidas as condições previstas na Secção VIII.
7. Pelo menos cinquenta por cento (50%) da remuneração variável, diferida e não diferida, é paga de acordo com o previsto no RGICSF, por instrumentos elencados pelo regulamento da UE nº 527/2014 de 12 março de 2014.
8. Os instrumentos previstos no número anterior ficam indisponíveis um ano após a sua aquisição pelo Titular de Funções Significativas para aferição ao longo deste período dos riscos diferidos, conforme nº 9 subsequente.

§ único- 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.
9. Antes da realização do pagamento da parte diferida ou da aquisição do direito a instrumentos de pagamento diferido, será efetuada uma reavaliação do desempenho e, se necessário, um ajustamento pelo risco para alinhar a remuneração variável com os riscos adicionais identificados ou materializados após a atribuição da Componente Variável da Remuneração.

VIII - VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

1. O Conselho de Administração, ouvida a CRNA, pode decidir que a componente variável da remuneração será suprimida, reduzida e/ou suspensa:
 - a) Caso sejam imputadas ao Banco Montepio quaisquer responsabilidades por atos de gestão em que o Titular de Funções Significativas participou ou foi responsável, mantendo-se tal suspensão até ao apuramento de responsabilidades em causa e, no caso de serem consideradas procedentes contra o Banco Montepio, até à liquidação dos danos em cuja reparação este seja condenado;

- b) Se se vier a comprovar que a decisão da sua atribuição ao Colaborador em causa se fundou em pressupostos incorretos ou inadequados, designadamente se se verificar que houve incumprimento de critérios não financeiros e ou a assunção excessiva de riscos;
 - c) Se o Titular de Funções Significativas tiver participado ou tiver sido responsável por atuação que resultou em perdas significativas para o Banco Montepio;
 - d) Se o Titular de Funções Significativas tiver deixado de cumprir critérios de adequação e de idoneidade.
2. Independentemente de sobre a mesma se ter constituído qualquer direito, a componente variável da remuneração, durante o período de 4 (quatro) anos está sujeita a mecanismos de redução e de reversão, sempre que o desempenho do Banco Montepio regrida ou seja negativo.
3. Para os efeitos do disposto no número anterior, entende-se por:
- a) Mecanismo de redução: o regime nos termos do qual o Banco Montepio poderá reduzir, total ou parcialmente, o montante da componente variável da remuneração que tenha sido objeto de diferimento e cuja atribuição ainda não constitui um direito adquirido de acordo com o estipulado na Secção VII antecedente.
 - b) Mecanismo de reversão: o regime pelo qual o Banco Montepio com base no ajustamento posterior do risco poderá reter e decidir definitivamente pela não disponibilização da componente variável da remuneração cuja atribuição já foi determinada nos termos do Secção VII ou até mesmo recuperá-la quando já tiver sido paga ao Titular de Funções Significativas, ficando este obrigado a devolver tais ativos.
- § único: Os mecanismos de redução e reversão são aplicáveis à componente variável da remuneração total dos Titulares de Funções Significativas durante os períodos de retenção ou diferimento, quando tenha ocorrido evento significativo imputável a um Titular de Funções Significativas, cabendo à CRNA aferir o nível de gravidade do evento e da aplicabilidade dos mecanismos de Redução ou Reversão à Remuneração Variável atribuída a Titulares de Funções Significativas, cabendo a decisão final ao Conselho de Administração.
4. Os Titulares de Funções Significativas não podem utilizar mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes à parte da remuneração variável paga em instrumentos financeiros nem, bem assim, através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

IX - OUTROS BENEFÍCIOS

1. São atribuíveis aos Titulares de Funções Significativas os benefícios atribuíveis, ou outros benefícios que venham a ser concedidos, aos demais colaboradores do Banco Montepio.

2. Não são atribuíveis aos Titulares de Funções Significativas quaisquer benefícios ou planos de pensões (discricionários ou não) para além dos benefícios atribuídos a todos os colaboradores do Banco Montepio.

X - MEDIDAS E PROCEDIMENTOS DE MITIGAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

A Política de Remuneração deverá prosseguir o objetivo de que não surjam conflitos de interesse significativos para qualquer Colaborador no exercício das suas funções, em conformidade com a política de conflitos de interesse em vigor do Banco Montepio.

Em cumprimento do disposto no nº 3, alínea b) do artigo 115º-C do RGICSF, as medidas e procedimentos a seguir delineados visam identificar, prevenir, mitigar e solucionar conflitos de interesses reais ou potenciais dos Colaboradores identificados como Titulares de Funções Significativas, procurando o Banco Montepio:

- a) Ter em conta os interesses dos acionistas, os direitos e interesses dos consumidores, as práticas de mercado em termos de remuneração e o estado de maturidade da atividade;
- b) Não associar principalmente a remuneração a uma meta quantitativa da comercialização ou do fornecimento de produtos e serviços bancários;
- c) Garantir que a definição de objetivos comerciais e a estruturação da remuneração variável desincentivam a adoção pelo Titular de Funções Significativas de práticas de que resulte, ou possa resultar, o detrimento dos interesses do cliente, designadamente através da definição de incentivos comerciais reduzidos ou nulos no caso de ofertas públicas de distribuição de instrumentos em que o emitente é cliente em situação de incumprimento ou em que é parte relacionada com o Grupo Banco Montepio e de não atribuição de remuneração variável ou incentivos comerciais no caso de distribuição de produtos inadequados ao perfil dos clientes, quer quando esteja subjacente à comercialização o recebimento de comissões do criador do produto pelo Banco, como quando o Titular de Funções Significativas, ou a equipa que supervisiona, recomende ou promova a recomendação de um produto financeiro, bancário ou seguro específico a um cliente, quando na oferta do Banco haja outro(s) produto(s) que melhor satisfaça(m) as necessidades do cliente ou não se adegue(m) às mesmas.
- d) Conferir que são utilizados critérios de atribuição de objetivos e controlos de verificação e de informação adequados (princípio dos “quatro olhos”), sendo assegurada, dessa forma, a inexistência de conflitos de interesses significativos para os colaboradores.
- e) Evitar promover a comercialização ou o fornecimento de um determinado produto ou categoria de produtos em relação a outros produtos, tais como produtos que sejam mais lucrativos para a instituição ou para o Colaborador, em prejuízo dos interesses do Cliente;

- f) A metodologia de avaliação de desempenho e as respetivas componentes quantitativas e qualitativas, devem ser previamente definidas e concretas, e adaptadas às funções do colaborador. Às funções de controlo, a metodologia aplicada visa garantir a objetividade e independência das funções exercidas.
- g) Conforme definido no Manual Operativo do Modelo de Avaliação, cabe à Comissão Executiva, garantir a uniformização e o alinhamento dos objetivos entre as diferentes Unidades Orgânicas, analisar as avaliações finais e identificar potenciais discrepâncias ou necessidades de ajustamentos.
- h) Assegurar que a Remuneração Variável não é paga através de meios ou métodos que visam ou facilitam a não conformidade com a política de remuneração. Tal pode incluir, entre outras situações, a celebração de acordos entre o Banco Montepio e terceiros em que o Colaborador tenha um interesse pessoal ou financeiro;
- i) Qualquer Colaborador deverá informar a Direção de *Compliance* se, porventura, surgir um conflito de interesses relacionado com a presente Política. Para o efeito deve comunicar para: comunicar.conflitos.interesse@montepio.pt
- j) A notificação supramencionada será avaliada pela Direção de *Compliance* ao abrigo das leis portuguesas aplicáveis e de regulamentos internos como o Código de Conduta, a Política de Conflitos de Interesse, a Política de Transações com Partes Relacionadas, bem como os Estatutos do Banco Montepio.

A Direção de *Compliance* informará a CRNA e a Comissão Executiva:

- De qualquer comunicação recebida sobre conflitos de interesses relacionados com a presente Política de Remuneração e a sua avaliação;
- De qualquer situação detetada em que não tenha sido cumprida a obrigação do Colaborador de informar a Direção de *Compliance* de uma situação de conflito de interesses decorrente da aplicação da presente Política.

XI – REGRAS A APLICAR EM CASO DE CESSAÇÃO OU INÍCIO DE FUNÇÕES

1. Os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções do Titular de Funções Significativas 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.
2. A cessação de funções por despedimento com justa causa disciplinar ou por iniciativa do Titular de Funções Significativas implica o não pagamento de qualquer remuneração variável.
3. No caso de cessação de funções por reforma do Titular de Funções Significativas, mantém-se o direito à remuneração variável, ficando, no entanto, sujeito aos mecanismos de reversão ou redução.

4. A remuneração visando a compensação de novos Colaboradores por cessação do exercício de funções anteriores deve ter em consideração os interesses de longo prazo do Banco Montepio, incluindo a aplicação das regras relativas à Política de Avaliação de Desempenho em vigor, indisponibilidade mediante retenção pela instituição de crédito, diferimento e reversão.
5. Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto aquando da contratação de novos Colaboradores, apenas no primeiro ano de atividade e caso exista uma base de capital sólida e forte no Banco Montepio.

XII - DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO, REVISÃO E MONITORIZAÇÃO DA POLÍTICA E DA LISTA NOMINATIVA DOS TITULARES DE FUNÇÕES SIGNIFICATIVAS

Definição, aprovação, revisão e monitorização da Política:

1. A definição, aprovação e revisão anual da Política de Remuneração aplicável aos Titulares de Funções Significativas do Grupo Banco Montepio é da competência do Conselho de Administração do Banco Montepio.
2. A Comissão Executiva é responsável por assegurar que as políticas e práticas de remuneração do Grupo Banco Montepio são aplicadas de forma adequada e estão harmonizadas com o quadro geral de governação empresarial da instituição, com a cultura empresarial e com a apetência pelo risco.
3. A CRNA é responsável por fiscalizar diretamente a remuneração dos responsáveis pelas funções de *Compliance*, auditoria interna e controlo e gestão de riscos.
4. A CRNA, com o apoio da Direção de Auditoria e Inspeção (DAI), realiza anualmente uma análise independente da implementação da Política de Remuneração, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos da Política de Remuneração no que respeita à apetência ao risco e à forma como estes efeitos são geridos no Banco Montepio e demais empresas do Grupo. As conclusões da análise da implementação da Política, realizada pela Direção de Auditoria e Inspeção são tidas em conta pela CRNA durante os procedimentos de análise, supervisão e revisão da política de remuneração.
5. Cabe à CRNA coordenar o processo de revisão da presente Política de Remuneração sempre que considerar adequado ou necessário, com uma periodicidade mínima anual, bem como quando esta decorra de iniciativa de qualquer das funções de controlo interno do Banco Montepio, para o efeito de proposta para aprovação pelo Conselho de Administração

6. A CRNA poderá recorrer à prestação de serviços de peritos e ao apoio de consultores externos independentes e qualificados, que a coadjuvem no exercício das suas funções.
7. A Direção de *Compliance* avalia a conformidade da Política de Remuneração com a legislação, regulamentos, políticas internas do Banco Montepio e comunica ao Órgão de Administração, tanto nas suas funções executivas como de fiscalização, todos os riscos de *compliance* e questões de incumprimento que sejam identificados. As conclusões da Direção de *Compliance* são tidas em conta pela CRNA durante os procedimentos de análise, supervisão e revisão da Política de Remuneração.
8. A Direção de Risco (DRI) avalia a conformidade da Política 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. Nesse âmbito, a DRI deve validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco, e comunica os resultados ao Órgão de Administração, tanto nas suas funções executivas como de fiscalização, participando em reuniões sobre estas matérias. As conclusões da avaliação efetuada pela DRI são tidas em conta pela CRNA durante os procedimentos de análise, supervisão e revisão da política de remuneração.
9. A Direção de Gestão de Pessoas deve participar no processo de elaboração e avaliação da Política, , avaliando nomeadamente a estrutura de remuneração e regimes de incentivos, tendo em consideração as metas estratégicas e orçamentais, o perfil dos colaboradores, as estratégias de retenção e condições de mercado, assegurando a as neutralidade do género, os níveis de remuneração e os regimes de incentivos, de forma a não só atrair e reter os membros do pessoal necessários à instituição como também de assegurar que a política de remuneração se encontra alinhada com o perfil de risco da instituição.
10. A Comissão de Risco, deve examinar se os incentivos estabelecidos na Política de Remuneração têm em consideração o risco, os fundos próprios e a liquidez, assegurando o alinhamento com a estratégia de risco do banco. No processo de revisão periódica da Política, compete à Comissão de Risco avaliar o alinhamento da Política com o quadro e a estratégia de gestão de risco definidos pelo Banco em parecer a remeter à CRNA.

Definição, aprovação e revisão da Lista Nominativa de Titulares com funções Significativas:

1. É da competência do Conselho de Administração do Banco Montepio a responsabilidade 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 923/2021 da Comissão Europeia, observando os seguintes procedimentos:
 - a) A Direção de Gestão de Pessoas (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 e que deverão ser observados na elaboração da referida Lista. No âmbito das suas competências de supervisão do presente processo de identificação, a CRNA analisa a lista proposta pela DGP e, tendo em consideração os pareceres das áreas identificadas, emite o seu parecer. Uma vez obtido o parecer favorável da CRNA à Lista proposta, a Comissão Executiva submete a lista à aprovação do Conselho de Administração.
 - b) No último trimestre de cada exercício, o Conselho de Administração aprovará, sob proposta da DGP, e após a obtenção de parecer favorável da CRNA, a lista nominativa das pessoas que, integrando-se nas categorias referidas na Secção II 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 EU n.º 923/2021. 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 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 Direção de Auditoria efetuar a avaliação periódica do processo de identificação de colaboradores, comunicando ao Conselho de Administração 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 o processo de identificação dos Titulares de Funções Significativas e os respetivos resultados é fundamental 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 membros do pessoal, 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 Montepio.
 - iii. A função e as responsabilidades dos diferentes órgãos e funções internas da empresa 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. 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
 - 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, essa informação e a respetiva justificação para a não inclusão deverá ser documentada e devidamente arquivada.

XIII - DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

1. Os documentos que corporizam a Política de Remuneração são conservados pelo prazo de cinco anos, a contar da sua divulgação, em suporte duradouro que permita a sua reprodução fiel e integral.
§ único - Este prazo não prejudica o dever geral de conservação de documentos no processo individual de cada um dos trabalhadores, a que o Banco está obrigado.

2. Estão abrangidos no número anterior, devendo ser conservadas pela instituição, os documentos relativos ao processo de decisão, tais como atas das reuniões pertinentes, relatórios e outros documentos relevantes, designadamente quanto às situações em que vierem a ser aplicados mecanismos de reversão e de redução, bem como a fundamentação subjacente à definição da Política de Remuneração.
3. As alterações à Política de Remuneração são igualmente documentadas, devendo ficar registada a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas, observando-se, quanto à sua conservação, o prazo determinado no nº 1 desta Secção.

XIV - DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

1. A presente Política deve ser divulgada nas páginas de *intranet* e *internet* do Banco Montepio, o que será assegurado pela Direção de Gestão de Pessoas em colaboração com a Direção de Transformação e Inovação 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 *Compliance*.
3. A presente Política entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.