



CAIXA DE CRÉDITO DA CHAMUSCA

Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Chamusca, CRL

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

POLÍTICA DE REMENURAÇÕES DOS COLABORADORES

CONTROLO DE VERSÕES	VERSÃO	DATA	AUTOR	ALTERAÇÕES
	1.2.	31/07/2022	Conselho de Administração	
NOME DO FICHEIRO	Política de Remunerações dos Colaboradores.pdf			
LOCALIZAÇÃO MASTER				

NÍVEL DE DIVULGAÇÃO	CONFIDENCIAL	RESTRITA	PÚBLICA
MEIOS DE DIVULGAÇÃO	COMUNICADO	INTRANET	INTERNET
		X	X
ÓRGÃOS E U.E. COM ACESSO E NOTIFICAÇÃO			

ÓRGÃO / U.E.	PARECER / OPINIÃO	APROVAÇÃO	DATA
Conformidade	X		10/08/2022
Gestão de Riscos	X		10/08/2022
Conselho de Administração		X	11/08/2022
Conselho Fiscal	X		10/08/2022
Assembleia Geral			

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	<ul style="list-style-type: none"> • EBA/GL/2021/04 • EBA/GL/2021/05 • Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal
----------------------	---



ÍNDICE

CAPÍTULO I.....	4
CAPÍTULO II.....	5
CAPÍTULO III.....	8
CAPÍTULO IV	11
CAPÍTULO V	17
CAPÍTULO VI	18

CAPÍTULO I

(INTRODUÇÃO)

As normas, orientações e princípios gerais previstos na lei, e designadamente as constantes no Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro que procedeu à transposição para o ordenamento jurídico português da Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu do Conselho (igualmente designada por CRD IV), juntamente com o Regulamento (UE) 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de Junho, constituem o quadro jurídico primordial das regras prudenciais a adotar em matéria de definição da Política de Remunerações das Instituições de Crédito, cujo âmbito de aplicação consta do Regulamento Delegado (UE) 604/2014 da Comissão, de 4 de Março, constituindo, assim, um *corpus* regulamentar chave, que institui uma série de mecanismos destinados a prevenir e mitigar os riscos sistémicos e macroprudenciais, garantindo a flexibilidade e simultaneamente a sujeição a um controlo adequado dos mesmos.

A presente Política observa, também, as Orientações da Autoridade Bancária Europeia (adiante designada por EBA) EBA GL/2021/04, de 2 de Julho de 2021, relativas a “políticas de remuneração sãs” e as EBA GL/2021/05, de 21 Março, sobre o “governo interno das instituições”, tal como as normas específicas do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF) sobre a matéria, designadamente os seus artigos 115º - A a 115º- I e, bem assim, o disposto no Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.

A presente Política rege-se, ainda, pelo estabelecido no Código Cooperativo, no Regime Jurídico do Crédito Agrícola Mútuo e das Cooperativas de Crédito Agrícola, Código das Sociedades Comerciais, Código Comercial e Estatutos da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Chamusca.

CAPÍTULO II

(ASPECTOS GERAIS)

Artigo 1º

(Princípios Gerais)

1. A presente política de remuneração da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Chamusca, CRL (doravante CCAM) assenta num conjunto de princípios que visam garantir:

a) um modelo de governança com vista ao cumprimento da estratégia definida pela CCAM na promoção da sustentabilidade dos resultados de curto, médio e longo prazo, bem como uma prudente gestão do risco;

b) uma remuneração fixa que permita atrair e reter colaboradores com elevada formação pessoal e profissional e com as capacidades e competências necessárias ao sucesso e bom desempenho da CCAM e, uma remuneração variável com o objectivo de estimular o desempenho individual e de grupo e, bem assim, premiar os resultados alcançados alinhados com o perfil de risco da instituição;

c) o respeito pela regulamentação e orientações aplicáveis em matéria de procedimentos e política de remuneração;

d) comportamentos e procedimentos comerciais alinhados com as melhores práticas bancárias e de mercado e com os interesses e necessidades da CCAM;

e) o alinhamento dos critérios utilizados para avaliação de desempenho dos colaboradores da CCAM e cálculo dos valores de remuneração variável.

Artigo 2º

(Âmbito de aplicação)

1. A presente política de remuneração destina-se aos colaboradores que exerçam a sua atividade profissional na CCAM, incluindo aqueles cuja atividade profissional tenha ou possa ter um impacto material no perfil de risco da CCAM, não sendo aplicável aos membros do



Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, aos quais é aplicável uma política de remuneração própria: “Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais”.

2. A presente política de remuneração dos colaboradores abrange a remuneração fixa e a remuneração variável (prémio de desempenho e desempenho potencial), encontrando-se assegurada a adequação e proporcionalidade face à organização e estrutura de governo internas e complexidade da atividade da CCAM, estando devidamente alinhada com o quadro legal e regulatório em vigor e propensão para o risco da instituição.

Artigo 3º

(Definições)

Para efeitos da presente política de remuneração, entende-se por:

- 1) política de remuneração – conjunto de princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios aplicáveis à remuneração paga aos colaboradores da CCAM;
- 2) remuneração - todas as formas de remuneração fixa e variável, incluindo os pagamentos e as prestações, pecuniários e não pecuniários, atribuídos diretamente aos colaboradores da CCAM ou em seu nome, em troca de serviços profissionais por si prestados, pagamentos de comissões de desempenho (*carried interest*) na aceção do artigo 4.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva 2011/61/UE, e outros pagamentos efetuados através de veículos e métodos, que, se não forem considerados como remuneração, poderão conduzir a uma eventual evasão aos requisitos em matéria de remuneração estabelecidos na Diretiva 2013/36/EU;
- 3) remuneração fixa – a que se encontra prevista na legislação laboral aplicável, com natureza vinculativa, permanente, irrevogável, de carácter não discricionário e independente do desempenho do colaborador, sendo o seu pagamento atribuído para o exercício de função específica como contrapartida do trabalho prestado e baseada em critérios pré-determinados associados às condições de contratação do colaborador;
- 4) remuneração variável – toda e qualquer forma de remuneração dos colaboradores que não seja considerada remuneração fixa nem antecipadamente garantida, fundada



- no desempenho do colaborador e devidamente sustentada no quadro de apetência ao risco estabelecido pela CCAM, podendo consubstanciar, designadamente, prémios de desempenho e prémios comerciais, assente na avaliação do seu desempenho profissional, nos termos definidos no modelo interno de avaliação de desempenho e no plano de atribuição de incentivos comerciais;
- 5) remuneração particularmente elevada – montante aferido anualmente de acordo com a média das remunerações pagas pela CCAM;
 - 6) colaboradores - pessoas singulares que, na execução de um contrato de trabalho ou de prestação de serviços, desempenhem funções no âmbito da atividade desenvolvida pela CCAM;
 - 7) colaboradores com funções relevantes – colaboradores cuja remuneração os coloque no escalão remuneratório da direção de topo e membros do órgão de administração, desde que a sua função tenha um impacto material no perfil de risco da CCAM, na aceção do Regulamento Delegado (UE) 604/2014;
 - 8) colaboradores com funções de controlo interno – colaboradores responsáveis pelas funções de Compliance, do Risco e de Auditoria Interna;
 - 9) ajustamento pelo risco *ex ante* – ajustamento em matéria de riscos antes da atribuição da remuneração variável e apurado de acordo com os critérios indicados na secção 14.2.2 da EBA/GL/2021/04;
 - 10) ajustamento pelo risco *ex post* – ajustamento em matéria de riscos após atribuição da remuneração variável;
 - 11) mecanismo de redução – é o regime através do qual a CCAM pode reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável que haja sido objeto de diferimento, com base em ajustamentos pelo risco *ex post* e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido;
 - 12) mecanismo de reversão – é o regime ao abrigo do qual, o colaborador é obrigado a devolver a propriedade de um montante de remuneração variável já atribuído pela CCAM e objeto de diferimento;
 - 13) período de diferimento – é o período de 12 meses a contar da data de atribuição da componente de remuneração variável, ao longo do qual é adquirido tal valor, caso se verifique a condição de acesso ao mesmo;



- 14) período de retenção - é o período durante o qual a CCAM retém, temporariamente, o montante da componente variável da remuneração, cujo pagamento já constitui um direito adquirido;
- 15) prémio global - o montante máximo de remuneração variável que pode ser atribuído no processo de atribuição estabelecido a nível da CCAM ou de cada unidade de estrutura.

CAPÍTULO III

(REMUNERAÇÃO)

Artigo 4º

(Remuneração Fixa)

1. Compete à CCAM o pagamento aos seus colaboradores da respetiva remuneração fixa, conforme estabelecida nos termos da legislação aplicável.
2. A remuneração dos colaboradores pode ainda integrar complementos remuneratórios dependentes da manutenção de critérios determinados e/ou condições de exercício de cargo específico, podendo os mesmos ser reduzidos, suspensos ou cancelados caso aqueles critérios e condições de atribuição deixarem de se verificar.
3. A componente fixa da remuneração reflete a experiência profissional do colaborador, a responsabilidade das funções atribuídas, a antiguidade, as habilitações académicas, as competências e o grau de especialização inerentes, bem como o nível remuneratório da localização geográfica e as práticas remuneratórias vigentes no setor de atividade e respetivo mercado.
4. Cabe à função de Recursos Humanos proceder ao pagamento da remuneração fixa.

Artigo 5º

(Remuneração Variável)

1. Além da remuneração fixa, os colaboradores da CCAM podem receber uma remuneração variável não garantida.
2. Compete ao Conselho de Administração, decidir sobre o eventual pagamento de remuneração variável e os critérios específicos a aplicar no respetivo cálculo e atribuição, em função dos resultados da avaliação de desempenho anual dos colaboradores e desde que dentro dos limites de apetência ao risco da instituição.
3. No caso de ser atribuída uma remuneração variável aos colaboradores, esta tem obrigatoriamente de observar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, bem como das orientações e recomendações dos supervisores e dos organismos nacionais e internacionais e ter em conta as melhores práticas vigentes sobre esta matéria, no setor financeiro nacional e internacional.

Artigo 6º

(Condições de Atribuição e Pagamento da Remuneração Variável)

1. O pagamento da componente variável da remuneração depende da verificação rigorosa do cumprimento dos critérios definidos para a sua atribuição em conformidade com o estipulado no modelo interno de avaliação de desempenho e no plano de atribuição de incentivos comerciais.
2. A componente variável da remuneração, não pode limitar a capacidade da CCAM em reforçar os seus fundos próprios, promovendo a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida (*Risk Appetite Statement* ou RAS).
3. Os critérios fixados para a determinação da componente variável individual da remuneração baseiam-se no desempenho e mérito do colaborador, da unidade de estrutura em que este se encontra inserido e do desempenho global da CCAM, podendo ainda ser ponderada a assiduidade, em conformidade com o estipulado no modelo interno de avaliação de desempenho, aprovado pelo Conselho de Administração.



4. A atribuição de remuneração variável considera critérios financeiros e não financeiros, que refletem o cumprimento da regulamentação aplicável, sendo assegurado que:
 - a) não se associa exclusivamente a uma meta quantitativa da comercialização ou do fornecimento de produtos e serviços bancários; e
 - b) não promove a comercialização ou o fornecimento de um determinado produto ou categoria de produtos que sejam mais lucrativos para a CCAM ou para os seus colaboradores, sem prejuízo dos legítimos interesses dos clientes.
5. Caso o colaborador não cumpra com a realização de alguma formação obrigatória dentro do prazo estipulado para tal, o pagamento da sua remuneração variável é suspenso até que a situação esteja regularizada.
6. Cabe à função de Recursos Humanos proceder ao pagamento da remuneração variável.

Artigo 7º

(Processo de Atribuição da Remuneração Variável)

1. A função de Recursos Humanos da CCAM apura, até ao final do mês de Janeiro, a informação de suporte à decisão de eventual atribuição de remuneração variável, a qual inclui todos os dados relativos ao processo de avaliação de desempenho.
2. A função de Recursos Humanos analisa o cumprimento da condição de atribuição (ajustamento pelo risco *ex ante*) ao nível individual, sendo competência da função do Risco a análise do cumprimento da condição de atribuição ao nível da CCAM.
3. As conclusões desta análise são formalizadas num parecer de cada uma destas funções, competindo à função de Recursos Humanos a sua consolidação num documento integrado e a respetiva submissão à apreciação do Conselho de Administração.
4. Compete ao Conselho de Administração, suportado nas informações e pareceres a que se refere o número 3 do artigo 8.º, aprovar a atribuição de remuneração variável.
5. Os colaboradores que tenham processos disciplinares pendentes, ou se encontrem diretamente envolvidos em qualquer processo de averiguações à data da deliberação da



atribuição da remuneração variável, ficam com o pagamento desta remuneração suspensa até ao termo das respetivas situações.

6. No caso de arquivamento do processo disciplinar ou de averiguações, o pagamento será efetuado, logo que recebida a respetiva comunicação.

Artigo 8º

(Prémio Global)

1. Compete ao Conselho de Administração da CCAM, mediante os pareceres da função do Risco e do Conselho Fiscal, definir anualmente o montante limite de remuneração variável global a atribuir aos seus colaboradores.

2. Nos respetivos pareceres, a função do Risco e o Conselho Fiscal terão em consideração a salvaguarda do cumprimento da apetência pelo risco definida para a CCAM.

3. As funções do Risco e de Recursos Humanos fornecem elementos apropriados e devidamente fundamentados, no âmbito de cada uma das suas funções, para a definição dos prémios globais, dos critérios de desempenho e de atribuição de remuneração variável, especialmente nos casos em que essas funções tenham fundadas dúvidas quanto ao impacto sobre o comportamento dos colaboradores e aos riscos efetivos da atividade exercida.

CAPÍTULO IV

(TITULARES DE FUNÇÕES DE CONTROLO E DE FUNÇÕES RELEVANTES)

Artigo 9º

(Titulares de Funções de Controlo)

1. A remuneração dos titulares de funções de controlo deve refletir a necessidade de garantir maior independência face à performance da CCAM, pelo que, a avaliação do seu desempenho deve privilegiar indicadores qualitativos, bem como indicadores quantitativos relacionados

com o cumprimento das regras comportamentais e prudenciais no cálculo da remuneração variável.

Artigo 10º

(Processo de Identificação de Titulares de Funções Relevantes)

1. A CCAM é responsável pelo processo de autoavaliação anual que identifica todos os colaboradores cujas funções têm ou possam vir a ter um impacto significativo no perfil de risco da instituição.
2. A autoavaliação realizada para efeitos de identificação de Titulares de Funções Relevantes deve ser clara, coerente, adequadamente documentada e atualizada periodicamente durante o ano, pelo menos no que respeita aos critérios do art.º 3º do Regulamento Delegado (UE) 604/2014 da Comissão.
3. Este processo termina até 31 de março de cada ano, sendo composto pelas seguintes etapas:
 - a) cabe à função de Recursos Humanos realizar, anualmente, o processo de autoavaliação para efeitos de identificação dos Titulares de Funções Relevantes, submetendo à apreciação do Conselho de Administração.
 - b) compete às funções do Risco e de Compliance emitir parecer sobre os referidos processos de identificação.
 - c) cabe ao Conselho de Administração aprovar anualmente o processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes.
 - d) concluída a aprovação referida no número anterior, a função de Recursos Humanos tem o dever de informar os colaboradores identificados do seu estatuto e das implicações daí decorrentes em termos de pagamento de remuneração variável.
4. O processo de identificação de Titulares de Funções Relevantes inclui as seguintes informações:



- a) o número de colaboradores identificados (distinguido do número de colaboradores identificados pela primeira vez);
- b) as responsabilidades e atividades dos colaboradores identificados;
- c) a identificação dos colaboradores;
- d) a afetação dos colaboradores identificados a áreas de negócio;
- e) a comparação com os resultados da avaliação do ano anterior;
- f) a identificação dos colaboradores que foram identificados de acordo com os critérios quantitativos, mas cujas atividades profissionais foram avaliadas como não tendo um impacto significativo no perfil de risco da CCAM, através do parecer emitido pela função do Risco, em conformidade com o artigo 4.º do Regulamento Delegado (UE) 604/2014 da Comissão.

4. O processo de identificação dos Titulares de Funções Relevantes e o seu resultado são sujeitos a avaliação pela função de Auditoria Interna.

Artigo 11º

(Critérios de Identificação de Funções Relevantes)

1. A autoavaliação para efeitos de identificação de Titulares de Funções Relevantes baseia-se nos critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos no Regulamento Delegado (UE) 604/2014 da Comissão e corresponde aos colaboradores com funções que têm um impacto material no perfil de risco da CCAM, na medida em que preenchem qualquer um dos seguintes critérios qualitativos:

- a) o colaborador é membro do Conselho de Administração da CCAM nas suas funções de gestão;
- b) o colaborador é membro do Conselho de Administração da CCAM nas suas funções de supervisão;
- c) o colaborador pertence à direção de topo;



- d) o colaborador é responsável perante o órgão de gestão pelas atividades da função independente de gestão do Risco, da função de Compliance ou da função de Auditoria Interna prestando contas a esse órgão relativamente a essas atividades;
- e) o colaborador assume a responsabilidade geral pela gestão do risco no seio de uma unidade de negócio significativa;
- f) o colaborador dirige uma unidade de negócio significativa (tal como definida no artigo 142.º, n.º 1, ponto 3, do Regulamento (UE) n.º 575/2013, à qual foram distribuídos capitais internos em conformidade com o artigo 73.º da Diretiva 2013/36/UE que representam pelo menos 2 % do capital interno da instituição)
- g) o colaborador assume responsabilidades de gestão numa das funções referidas no ponto d) ou numa unidade de negócio significativa e responde diretamente perante um colaborador identificado nos termos dos pontos d) ou e);
- h) o colaborador assume responsabilidades de gestão numa unidade de negócio significativa e responde diretamente perante o membro do pessoal que dirige essa mesma unidade;
- i) o colaborador dirige uma função responsável pelos assuntos jurídicos, finanças, incluindo a fiscalidade e orçamentação, recursos humanos, política de remuneração, tecnologias da informação ou análise económica;
- j) o colaborador é responsável por, ou é membro, de um comité responsável pela gestão de risco de contraparte, risco residual, risco de concentração, risco de titularização, risco de taxa de juro resultante de atividades não incluídas na carteira de negociação, risco operacional, risco de liquidez ou risco de alavancagem excessiva;
- k) no que se refere às posições em risco de crédito com um montante nominal por transação que represente 0,5% dos fundos próprios principais de nível 1 e seja equivalente a pelo menos 5 milhões de EUR, o colaborador:
- i. é responsável pelo lançamento formal de propostas de crédito, ou de estruturação de produtos de crédito, suscetíveis de acarretar tais exposições ao risco de crédito, ou;
 - ii. tem autoridade para tomar, aprovar ou vetar uma decisão sobre esse tipo de posições em risco de crédito, ou;



iii. é membro de um comité que tem autoridade para tomar as decisões a que se referem as alíneas anteriores;

l) o colaborador tem autoridade ou é membro de um comité que tem autoridade para tomar, aprovar ou vetar uma decisão sobre as transações da carteira de negociação que, em valor agregado, atingem quando for utilizado o Método Padrão, um requisito de fundos próprios para os riscos de mercado que representa 0,5 % ou mais dos Fundos Próprios Principais de nível 1 da instituição;

m) o colaborador assume responsabilidades de gestão sobre um grupo de colaboradores que têm individualmente o poder de vincular a CCAM em transações e a soma desses poderes é igual ou superior a um limiar definido na alínea k), subalíneas i. e ii., ou alínea l);

n) tem autoridade para tomar decisões, no sentido de aprovar ou vetar a introdução de novos produtos ou é membro de um comité que tem autoridade para tomar tais decisões;

o) o colaborador assume responsabilidades de gestão sobre um colaborador que preenche um dos critérios acima referidos.

2. Sem prejuízo do disposto no número 3 do presente artigo, os colaboradores são considerados como Titulares de Funções Relevantes quando preenchem qualquer um dos seguintes critérios quantitativos:

a) o colaborador auferiu uma remuneração total de 500.000 EUR, ou mais, no exercício financeiro precedente;

b) o colaborador pertence aos 0,3% dos efetivos, arredondado ao número inteiro superior, a quem foram atribuídas as remunerações totais mais elevadas no exercício financeiro precedente;

c) o colaborador auferiu, no exercício financeiro anterior, uma remuneração total igual ou superior à menor remuneração total atribuída durante esse exercício a um membro dos quadros superiores, ou a um colaborador que preencha qualquer um dos critérios qualitativos indicados nas alíneas a), c), e), f), h), k), l), m) e n) do número 1 do presente artigo.

3. Independentemente de o colaborador preencher algum dos critérios quantitativos acima referidos, o mesmo não é considerado um Titular de Função Relevante, no caso da CCAM



determinar que as funções desse colaborador não têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição por exercer funções e deter poder numa unidade de estrutura que não é significativa ou por não ter impacto significativo no perfil de risco de uma unidade de estrutura significativa por via das funções que exerce.

4. A condição estabelecida no número anterior deve ser avaliada com base em critérios objectivos que tomem em consideração todos os riscos e indicadores de desempenho relevantes, mediante parecer emitido pela função do Risco e pelo Conselho Fiscal.

Artigo 12º

(Vicissitudes da Remuneração Variável dos Titulares de Funções Relevantes)

1. No caso de montantes de remuneração particularmente elevados, a CCAM pode diferir a aquisição do direito sobre a remuneração variável, numa percentagem entre 40% e 60%, até ao período de 12 meses, após atribuição da mesma.

2. 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 regime de redução.

3. Os direitos à aquisição e ou ao pagamento da componente variável da remuneração poderão ser suspensos, no caso de serem imputadas à CCAM, em processo judicial, quaisquer responsabilidades por atos de gestão que incluam o período de exercício de funções do titular dos direitos, mantendo-se tal suspensão até ao apuramento das imputações e responsabilidades em causa, caducando aqueles direitos automaticamente no caso de as imputações à CCAM serem consideradas procedentes e respeitarem a período de exercício de funções do titular desses direitos.

CAPÍTULO V

(MECANISMOS DE REDUÇÃO E REVERSÃO)

Artigo 13º

(Mecanismos *Malus* e *Clawback*)

1. Os mecanismos de redução (*malus*) ou de reversão (*clawback*) são mecanismos explícitos de ajustamento pelo risco *ex post*, ao abrigo dos quais a CCAM pode ajustar a remuneração do colaborador identificado com base nesses mecanismos.
2. Entende-se por mecanismo de redução, o regime através do qual a CCAM reduz o montante total da remuneração variável que tenha sido atribuído previamente e objeto de diferimento, e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido, em conformidade com o art.º 94º, n.º 1 alínea n) da Diretiva 2013/36/UE.
3. Entende-se por mecanismo de reversão, o regime através do qual a CCAM reverte o montante da remuneração variável que tenha sido diferido e cujo pagamento já constitui um direito adquirido, designadamente em caso de fraude ou de outro comportamento doloso ou de negligência grave que tenha originado perdas significativas.
4. Para assegurar uma ligação entre a avaliação de desempenho inicial e os respetivos testes *a posteriori* (ajustamento pelo risco *ex post*), as funções do Risco, Compliance e Recursos Humanos utilizam os critérios plasmados no parágrafo 296 da secção 15.7.1 da EBA/GL/2021/04, conforme enquadráveis nas respetivas áreas de atuação.
5. A componente variável da remuneração poderá ser sujeita a mecanismos de redução ou reversão, sendo a aplicação ou não destes mecanismos deliberada pelo Conselho de Administração, após apreciação pelo Conselho Fiscal e tendo em consideração os pareceres emitidos pelas funções do Risco, Compliance e Recursos Humanos, de acordo com os critérios seguintes:
 - a) consoante a evolução do plano estratégico da CCAM que se encontre em vigor para cada ano;

b) se não se verificarem os pressupostos plurianuais definidos para atribuição da componente variável da remuneração.

Artigo 14º

(Proibição de Cobertura de Riscos Pessoais)

1. Os Titulares de Funções Relevantes não podem transferir os riscos de redução da remuneração variável para outra entidade através da utilização de instrumentos de cobertura de riscos, ou de certos tipos de seguros, com o intuito de atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerente às modalidades que compõem a sua remuneração, nem *tampouco* através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos que possam configurar uma evasão ao cumprimento rigoroso das regras em vigor.
2. Os Titulares de Funções Relevantes, mediante uma declaração voluntária, comprometem-se a não utilizar seguros ou estratégias de cobertura de riscos pessoais com o objetivo de atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco.
3. Cumpre à função de Recursos Humanos da CCAM, recolher as declarações de compromisso referidas no número anterior.
4. Compete à função de Auditoria Interna realizar inspeções aleatórias da conformidade da declaração de compromisso, no que respeita às contas de custódia de títulos mobiliários internas.

CAPÍTULO VI

(DISPOSIÇÕES FINAIS)

Artigo 15º

(Identificação e Prevenção de Conflitos de Interesse)



1. A presente política de remuneração deverá acautelar a prevenção e mitigação de conflitos de interesse para qualquer colaborador no exercício das suas funções, em conformidade com a política de conflitos de interesse em vigor na CCAM, divulgada no sítio institucional da CCAM em www.ccamchamusca.pt, estando acessível para consulta por qualquer interessado.

Artigo 16º

(Procedimentos em Caso de Cessação e Início de Funções)

1. As indemnizações relacionadas 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 óbvio ou as faltas cometidas.
2. A cessação de funções por despedimento com justa causa disciplinar ou por iniciativa do colaborador implica o não pagamento de qualquer remuneração variável.
3. No caso de cessação de funções por reforma do colaborador, 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 da CCAM, as regras relativas à Política de Avaliação de Desempenho, a indisponibilidade mediante retenção pela instituição de crédito, o diferimento e a reversão.

Artigo 17º

(Fundo de Pensões da CCAM)

1. O Fundo de Pensões da CCAM não é contributivo e destina-se a garantir o pagamento de pensões de reforma por velhice, invalidez e sobrevivência, de forma complementar aos regimes públicos de segurança social (SS) e dependente do valor das pensões atribuídas pela SS.

2. As características do Fundo de pensões da CCAM encontram-se estipuladas em documento próprio.

Artigo 18º

(Aprovação, Monitorização e Revisão da Política)

1. A aprovação da política de remuneração aplicável aos colaboradores é da competência do Conselho de Administração da CCAM.

2. O Conselho de Administração da CCAM é o órgão responsável por assegurar que a política e práticas remuneratórias são aplicadas de forma adequada e se encontram harmonizadas com o quadro de governação interno, com a sua cultura corporativa e com a apetência pelo risco.

3. O Conselho Fiscal é o órgão responsável por fiscalizar diretamente a remuneração dos colaboradores com funções relevantes e/ou com funções de controlo e, bem assim, por supervisionar a aplicação da presente política àqueles.

4. A função de Recursos Humanos é responsável por assegurar a preparação de propostas e recomendações em desenvolvimento da presente política e de submetê-las à apreciação do Conselho de Administração, competindo-lhe ainda coordenar o processo de revisão da política de remuneração sempre que considerar adequado ou necessário, com uma periodicidade mínima anual.

5. Compete ainda à função de Recursos Humanos verificar o alinhamento entre a política de remuneração e as boas práticas de gestão de recursos humanos, designadamente no que se refere à adequação da estrutura e dos níveis de remuneração para atrair e reter os recursos humanos consentâneos com o bom funcionamento da instituição, mediante a emissão de pareceres relacionados com estes temas.

6. A função de Compliance é responsável por avaliar a conformidade da política de remuneração com a legislação, regulamentos, políticas internas e cultura de risco da CCAM, comunicando todos os riscos de conformidade e questões de incumprimento identificados pelo Conselho de Administração, cabendo-lhe igualmente apoiar a função de Recursos



Humanos na análise e revisão anual à política de remuneração, emitindo o seu parecer no decurso do processo de análise, revisão e supervisão da política de remuneração.

7. A função do Risco é responsável por avaliar a conformidade da política de remuneração com o perfil e cultura de risco da CCAM, comunicando os resultados ao Conselho de Administração.

8. Adicionalmente, a função do Risco é responsável por contribuir para a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco tolerado pela CCAM e por participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição, emitindo o seu parecer fundamentado sobre esta matéria.

9. Compete ainda à função do Risco apoiar a função de Recursos humanos na análise e revisão anual da política de remuneração, verificando o alinhamento entre a política e o perfil de risco da CCAM e os respetivos mecanismos de ajuste da estrutura de remuneração aos perfis de risco, emitindo o seu parecer a respeito desta matéria.

10. A função de Auditoria Interna é responsável por realizar uma análise independente da implementação da política de remuneração, bem como da aplicação e efeitos desta sobre a apetência ao risco, e ainda sobre a forma de gestão destes efeitos, competindo-lhe ainda a verificação do cumprimento da aplicação da política de remuneração e dos procedimentos internos nesta matéria e, bem assim, do cumprimento dos regulamentos, princípios e normas internacionais, e designadamente, o cumprimento do disposto no artigo 141º da Diretiva 2013/36/UE, verificando que não limitam a capacidade da CCAM para manter ou repor uma base sólida de fundos próprios, em conformidade com a secção 6 das orientações EBA/GL/2021/04.

11. As conclusões da análise da Auditoria Interna são igualmente consideradas para efeitos do processo de análise e supervisão da política de remuneração.

12. Todos os pareceres e resultados da análise e/ou revisão da política de remuneração, incluindo as medidas adotadas para corrigir quaisquer deficiências, são documentados através de relatórios escritos e/ou minutas das reuniões e disponibilizados ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal, aos quais compete assegurar a identificação de medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

Artigo 19º

(Arquivamento e Conservação de Documentos)

1. Os documentos que corporizam a política de remuneração são conservados pelo prazo de 10 anos, a contar da sua publicitação, em suporte duradouro que permita a sua reprodução fiel e integral.
2. Os documentos relativos ao processo de decisão, tais como minutas das reuniões pertinentes, relatórios e outros documentos relevantes, bem como a fundamentação subjacente à definição da política de remuneração dos colaboradores, são conservados pela CCAM nos termos do disposto no número anterior.
3. As alterações à política são igualmente documentadas, ficando registada a sua identificação concreta, data e justificação das alterações que venham a ser introduzidas, observando-se o prazo de conservação de 10 anos.

Artigo 20º

(Divulgação e Entrada em Vigor)

1. A presente política de remuneração entra em vigor em 12/08/2022 e vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua revisão e/ou avaliação anual, encontrando-se divulgada no sítio institucional da CCAM em www.ccamchamusca.pt, estando acessível para consulta por qualquer interessado.