

Política de Remuneração do Grupo Banco CTT

2023

Versão 4.0



	Responsável	Data
Elaborado por:	Direção de Recursos Humanos (RCH)	09/09/2022
Verificado por:	Direção de Compliance (CMP) Direção de Risco (RCS) Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG) Direção de Planeamento Comercial (PCO) Direção Rede (RED) Direção de Recursos Humanos 321 (RH/321)	11/11/2022
Proposto por:	Comissão Executiva (CE) relativamente aos Colaboradores (excluindo os Colaboradores da Rede Retalho em Pluralidade de Empregadores) e Colaboradores Relevantes, no âmbito das suas respetivas competências	06/12/2022
Proposto por:	Comissão de Remunerações (CREM) relativamente aos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização no âmbito das suas respetivas competências	20/12/2022
Apreciado por:	Comissão de Remunerações (CREM) relativamente aos Colaboradores Relevantes e demais Colaboradores (excluindo os Colaboradores da Rede Retalho em Pluralidade de Empregadores) no âmbito das suas respetivas competências	20/12/2022
Apreciado por:	Comissão de Auditoria (CAud)	21/12/2022
Aprovado por:	Conselho de Administração (CA) quanto aos Colaboradores Relevantes e Colaboradores (excluindo Colaboradores Relevantes e Colaboradores da Rede Retalho em Pluralidade de Empregadores)	23/12/2022
Aprovado por:	Comissão de Seleção e Vencimentos (CSV) quanto aos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização (MOAF)	22/12/2022

Controlo de versões

Versão	Data	Editor	Aprovador	Data entrada em vigor	Observações
1.0	30/06/2020	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral	CA e AG/CSV	25/09/2020	Versão inicial
2.0	29/03/2021	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral	CA e AG/CSV	12/04/2021	Atualização do documento em conformidade com o disposto do aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal
3.0	23/12/2021	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral	CA e AG/CSV	01/01/2022	Revisão anual do documento para 2022

4.0	23/12/2022	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral	CA e AG/CSV	30/12/2022	Revisão anual do documento para 2023
-----	------------	--	-------------	------------	--------------------------------------

Referências relacionadas**Documento**

Modelo de Avaliação de Desempenho dos Membros da Comissão Executiva

Modelo de Avaliação de Desempenho dos Colaboradores Relevantes

Modelo de Avaliação de Desempenho dos Colaboradores (excluindo Colaboradores Relevantes e Colaboradores da Rede Retalho em Pluralidade de Empregadores)

Classificação da Informação

Informação Pública

1. Índice

A. GERAL	6
1. Introdução.....	6
2. Objetivos da Política	6
3. Âmbito de Aplicação	7
4. Destinatários da Política	8
5. Aprovação, Revisão e Atualização da Política	8
6. Acompanhamento	11
7. Monitorização.....	12
8. Auditoria Interna	13
9. Documentação	13
10. Divulgação da Política	13
B. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS E DOS COLABORADORES RELEVANTES	14
1. Princípios Gerais	14
2. Componentes da Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais	14
2.1 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO	14
2.2 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	15
2.1.1 Remuneração Fixa	15
2.1.2 Remuneração Variável	15
2.1.3 Outros Benefícios	19
3. Identificação de Colaboradores Relevantes no Banco CTT e/ou nas suas Filiais	19
3.1 PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO	20
3.2 RESPONSABILIDADES	22
3.3 CRITÉRIOS QUALITATIVOS	22
3.4 CRITÉRIOS QUANTITATIVOS.....	23
3.5 AFASTAMENTO	23
3.6 APURAMENTO	24
4. Componentes da Remuneração dos Colaboradores Relevantes.....	24
4.1 REMUNERAÇÃO FIXA	24
4.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	25
4.3 OUTROS BENEFÍCIOS	25
5. Indemnização por cessação de funções dos Membros dos Órgãos Sociais e dos Colaboradores Relevantes	27
C. REMUNERAÇÃO DE COLABORADORES (EXCLUINDO COLABORADORES RELEVANTES E COLABORADORES EM PLURALIDADE DA REDE DE RETALHO)	28
1. Princípios Gerais	28
2. Componentes da Remuneração dos Colaboradores	28
2.1 REMUNERAÇÃO FIXA	28
2.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	28
2.3 MODELOS DE RV	30
2.3.1 Modelos de Avaliação de Desempenho	31
2.3.2 Modelo de Incentivos ou Campanha do Banco CTT	32

2.3.3	Modelo de Incentivos ou Campanha da Payshop	32
2.3.4	Modelo de Incentivos ou Campanha da 321 Crédito	33
2.4	OUTROS BENEFÍCIOS	33
D. Referências Legais e Regulamentares		34
ANEXOS		35

A. GERAL

1. Introdução

A presente Política de Remuneração integra a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Colaboradores Relevantes e a Política de Remuneração de Colaboradores (excluindo Colaboradores Relevantes e em regime de pluralidade de empregadores) do Grupo Banco CTT, doravante (“**Política de Remuneração**” ou “**Política**”), assegurando desta forma que a Política de Remuneração ao nível do Grupo Banco CTT é aplicada de forma transversal e harmonizada a todos os Colaboradores do Banco CTT e das filiais do Grupo Banco CTT, incluindo Colaboradores que exerçam funções, em regime de pluralidade de empregadores, em mais do que uma entidade do Grupo Banco CTT, com exceção dos Colaboradores que prestam serviço para o Banco CTT e para os CTT – Correios de Portugal, S.A. em regime de pluralidade de empregadores (“**Colaboradores em Pluralidade da Rede de Retalho**”, anteriormente designada por Rede de Lojas), cuja política e práticas de remuneração são reguladas em Política específica.

A presente Política de Remuneração aprovada pelo Banco CTT deverá ser adotada por todas as filiais do Grupo Banco CTT. Cada entidade do Grupo Banco CTT aprovará os respetivos modelos de remuneração, respeitando os princípios da presente Política.

O presente documento define a política e práticas de remuneração aplicáveis a todos os Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Colaboradores (excluindo Colaboradores em Pluralidade da Rede de Retalho) do Grupo.

A presente Política de Remuneração tem como pressuposto o Banco CTT, ou qualquer entidade do Grupo Banco CTT, não cumprir os requisitos para classificação como instituição de grande dimensão, na aceção do ponto 146) do n.º 1 do artigo 4.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, e cujo valor dos ativos patrimoniais e extrapatrimoniais seja, em média e em base individual, igual ou inferior a 5 000 000 000 EUR durante o período de quatro anos imediatamente anterior ao do exercício em causa.

2. Objetivos da Política

A Política de Remuneração foi definida em função de um conjunto de objetivos alinhados com a missão e valores do Grupo Banco CTT, a prevenção de conflitos de interesses e o respeito pelos direitos e interesses dos consumidores de produtos e serviços bancários de poupança, crédito ou de pagamentos, designadamente:

- a. Atrair, motivar e reter Colaboradores de elevado talento, que permitam a criação de valor no longo prazo e o aumento da produtividade organizacional;

- b. Potenciar o compromisso e motivação das pessoas e promover desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o mérito, recompensando o nível de responsabilidade profissional e assegurando a equidade interna e a competitividade externa;
- c. Criar incentivos que assegurem uma assunção de riscos compatível com a estratégia de negócio e de risco de cada uma das empresas do Grupo Banco CTT, a tolerância e a cultura de risco das instituições, bem como com uma gestão de riscos sã e prudente por parte dos membros dos Órgãos Sociais, Colaboradores Relevantes e demais Colaboradores abrangidos pela Política, não constituindo um incentivo à assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela instituição;
- d. Criar incentivos que promovam uma sólida cultura de risco por parte dos Colaboradores, promovendo condutas prudentes relativamente à assunção de riscos e fomentando o respeito das regras e procedimentos internos;
- e. Concretizar de forma sustentada os objetivos estratégicos, valores e interesses de longo prazo do Grupo Banco CTT, de modo compatível com a sua estratégia (designadamente com o plano de negócios, modelo financeiro e orçamento);
- f. Evitar conflitos de interesses, em particular no que respeita aos Colaboradores das Funções de Controlo, Colaboradores com Responsabilidade de Gestão nas Funções de Controlo e Responsáveis pelas Funções de Controlo (tal como definidos na secção B *infra*) e aos Colaboradores e Responsáveis pelas funções de avaliação da solvabilidade, análise de risco e decisão de crédito (respetivamente, “**Colaboradores da Função de Decisão de Crédito**” e “**Responsáveis pela Função de Decisão de Crédito**”);
- g. Promover uma atuação por parte dos Colaboradores na sua relação com os clientes ou outras entidades, profissional, diligente, honesta, leal e transparente, conforme às regras de conduta do Grupo Banco CTT, que respeite os direitos e os interesses dos clientes na comercialização de produtos e prestação de serviços;
- h. Criar valor no longo prazo para os acionistas e demais *stakeholders* do Grupo Banco CTT.

Adicionalmente, a Política de Remuneração deve ser neutra do ponto de vista do género, ou seja, os Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e os Colaboradores do Grupo Banco CTT, independentemente do seu género, devem receber remuneração igual por natureza de funções idênticas com níveis de competências, responsabilidade, experiência e qualificações profissional semelhantes.

3. Âmbito de Aplicação

A Política de Remuneração foi definida pelo Banco CTT, como empresa-mãe do Grupo Banco CTT (entendendo-se como sendo o “Grupo Banco CTT” ou “Grupo”, o Banco CTT e todas as filiais incluídas

no respetivo perímetro de consolidação), e será adotada por todas as filiais, estabelecendo os referenciais aplicáveis no Grupo, devendo cada filial elaborar os respetivos modelos de remuneração em conformidade com os princípios estabelecidos na presente Política de Remuneração.

A presente Política de Remuneração e a sua implementação serão objeto de análise, avaliação e revisão anual pelo Banco CTT enquanto instituição consolidante, com vista a apurar, designadamente, se da sua aplicação resultam (i) efeitos indesejados na gestão de riscos (designadamente se estão a incentivar a assunção de riscos superiores aos tolerados), no capital e na liquidez do Grupo Banco CTT, (ii) efeitos suscetíveis de potenciar conflitos de interesses face aos clientes do Grupo Banco CTT e/ou risco de se estarem a materializar prejuízos para os interesses dos consumidores (considerando, designadamente, a avaliação da qualidade de serviço e as tendências/padrões existentes nas relações com consumidores), (iii) riscos de estarem a ser incumpridas as obrigações legais e regulamentares aplicáveis, ou (iv) efeitos inconsistentes com os objetivos consagrados no plano de negócios do Grupo Banco CTT em matéria de sustentabilidade relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação (ESG na sigla inglesa), que recomendem uma revisão daquela Política.

Os modelos de remuneração de cada uma das filiais serão objeto de aprovação e revisão anual pela filial relevante, sem prejuízo da análise, avaliação e revisão anual a levar a cabo pelo Banco CTT com vista a apurar, designadamente, se da sua aplicação resultam o cumprimento das regras e princípios definidos na presente Política de Remuneração do Grupo Banco CTT.

4. Destinatários da Política

São destinatários da Política: Os membros do Conselho de Administração (incluindo os membros que integram a Comissão Executiva e os membros não executivos) e/ou membros do órgão de fiscalização (“**Órgãos Sociais**”);

- a. Os Colaboradores Relevantes, conforme definido no ponto 3 da secção B, excluindo Colaboradores em Pluralidade da Rede de Retalho.

Qualquer Colaborador do Grupo Banco CTT com exceção:

- a. Dos membros dos Órgãos Sociais;
- b. Dos Colaboradores Relevantes, tal como definidos no ponto 3 da secção B;
- c. Dos Colaboradores em Pluralidade da Rede de Retalho.

5. Aprovação, Revisão e Atualização da Política

A aprovação, revisão e atualização da Política no respeitante à Remuneração relativa aos Órgãos Sociais é da responsabilidade da Assembleia Geral do Banco (sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos), sob proposta da Comissão de Remunerações criada no seio do Conselho de Administração do Banco (“**Comissão de Remunerações**”).

A aprovação, revisão e atualização da Política no respeitante à Remuneração relativa aos Colaboradores Relevantes é da responsabilidade do Conselho de Administração do Banco, sob proposta da Comissão Executiva, sujeita a apreciação/recomendação favorável da Comissão de Remunerações, no âmbito das suas respetivas competências.

Em ambos os casos descritos, são tidas em conta as competências legais e estatutárias da Comissão de Auditoria do Banco ("**Comissão de Auditoria**").

No caso das filiais, a adoção, revisão e atualização da Política é da responsabilidade Assembleia Geral (sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos) no caso da Remuneração relativa aos Órgãos Sociais. No caso da Remuneração relativa aos Colaboradores Relevantes, a responsabilidade é do Conselho de Administração, sob proposta da função de Recursos Humanos de cada filial. Em ambos os casos, são tidas em conta as competências legais e estatutárias do respetivo órgão de fiscalização.

No que respeita à **Remuneração de Colaboradores**:

A aprovação, revisão e atualização da Política no respeitante à Remuneração dos Colaboradores, é da responsabilidade do Conselho de Administração do Banco (que assume a responsabilidade última pela mesma), sob proposta da Comissão Executiva, sujeita a apreciação/recomendação favorável Comissão de Remunerações no âmbito das respetivas competências, sem prejuízo das competências legais e estatutárias da Comissão de Auditoria do Banco. Poderão ainda ser consultada as funções de Recursos Humanos e de *Compliance* de cada uma das filiais do Banco CTT, considerando as respetivas áreas de atuação.

No caso das filiais a adoção, revisão e atualização da Política no respeitante à Remuneração dos Colaboradores, é da responsabilidade do Conselho de Administração, sob proposta da função de Recursos Humanos de cada filial, em ambos os casos tendo presentes as competências legais e estatutárias do respetivo órgão de fiscalização.

No processo de aprovação, revisão e atualização da **Política de Remuneração**, tanto do Banco como das filiais, devem ser consultadas as Direções de Recursos Humanos, Serviços Jurídicos, Risco e *Compliance*, assim como a Comissão de Remunerações do Banco CTT, enquanto instituição consolidante do Grupo Banco CTT e responsável por assegurar que as políticas de remuneração internas cumprem com os requisitos específicos aplicáveis. Compete a cada uma delas as seguintes funções:

Direção de Recursos Humanos

- Garantir a coerência e equidade interna da Política e modelos de remuneração e a capacidade desses modelos para reter e atrair Colaboradores com as competências e experiência necessárias para executar a estratégia do Grupo bem como definir mecanismos tendo em vista o cumprimento do princípio de neutralidade de género.

Direção de Serviços Jurídicos:

- Assegurar que a Política e modelos de remuneração se encontram em conformidade e são consistentes com uma interpretação adequada das normas legais e regulamentares, bem como das recomendações e orientações aplicáveis (sobretudo do Banco de Portugal e da Autoridade Bancária Europeia).

Direção de Risco:

- Controlar se a Política e modelos de remuneração implementados promovem comportamentos alinhados com o perfil e a cultura de risco do Grupo e não põem em causa o cumprimento de requisitos de capital e liquidez a que este se encontra sujeito.

Direção de Compliance:

- Monitorizar se a Política e modelos de remuneração (i) dão cumprimento ao quadro regulatório aplicável, (ii) previnem adequadamente a ocorrência de situações de conflitos de interesses prejudiciais para a salvaguarda dos interesses dos consumidores na comercialização de produtos e serviços bancários de poupança, crédito ou de pagamentos face aos interesses dos próprios Colaboradores ou de cada entidade (designadamente, não criando incentivos ao mero atingimento de metas quantitativas na comercialização de produtos em concreto) e (iii) contêm mecanismos suficientes para assegurar que a atuação dos Colaboradores com intervenção direta ou indireta na comercialização de produtos e serviços é desenvolvida de uma forma responsável, em cumprimento dos deveres de diligência, neutralidade e lealdade, promovendo uma cultura alinhada com os valores e princípios dos Códigos de Conduta aplicáveis.

Comissão de Remunerações:

- Sem prejuízo das suas competências específicas no processo de aprovação, revisão e atualização, compete à Comissão de Remunerações realizar uma análise e avaliação interna centralizada e independente da implementação da Política de Remuneração, numa base anual, em articulação com as funções de Gestão de Risco, Compliance e Auditoria Interna e, sendo caso disso, com os órgãos sociais e demais unidades de estrutura de cada uma das filiais do Grupo Banco CTT, incluindo as respetivas funções de controlo, que deverão prestar toda a informação solicitada pela Comissão de Remunerações, sempre que esta entender necessário ou conveniente ao adequado cumprimento das suas funções, com o objetivo de verificar o cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo Grupo Banco CTT, nomeadamente (i) o modo como é garantida a neutralidade da Política do ponto de vista do género e (ii) o nível de implementação das políticas de remuneração e práticas remuneratórias (incluindo os respetivos Modelos de Avaliação de Desempenho) ao nível das filiais do Grupo Banco CTT, no sentido de avaliar a sua consistência com a Política de Remuneração do Grupo Banco CTT. Os resultados desta avaliação devem constar de um relatório e prever as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas, relatório esse que deve ser apresentado à Assembleia Geral, ao Órgão de Fiscalização e ao Órgão de Administração, o qual deve assegurar a implementação das medidas que se revelem necessárias ao nível das filiais do Grupo Banco CTT

Sem prejuízo das competências supra referidas, os **modelos de remuneração**, ao nível de cada uma das entidades, (i) dos **Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização** são aprovados, revistos e atualizados pela Assembleia Geral (sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos) sob proposta da Comissão de Remunerações, caso exista, ou do respetivo órgão de fiscalização, sem prejuízo da competência do respetivo órgão de fiscalização quando não seja proponente, (ii) dos **Colaboradores Relevantes** são aprovados, revistos e atualizados pelo Conselho de Administração, sob proposta da Comissão de Remunerações, caso exista, ou da respetiva função de Recursos Humanos, sem prejuízo das competências do respetivo órgão de fiscalização, (iii) dos **Colaboradores** (excluindo Colaboradores Relevantes e Colaboradores em Pluralidade da Rede de Retalho) são aprovados pelo Conselho de Administração de cada uma das filiais, sob proposta da Comissão de Remunerações ou da Comissão Executiva, caso existam, consoante aplicável no âmbito das respetivas competências, ou da respetiva função de Recursos Humanos, sem prejuízo das competências do respetivo órgão de fiscalização.

6. Acompanhamento

A função de Recursos Humanos de cada uma das entidades do Grupo implementa procedimentos de controlo de modo a verificar o rigoroso cumprimento dos critérios, pressupostos/condições e limites de atribuição e pagamento de Remuneração Variável previstos na presente Política.

A função de Planeamento Comercial do Banco e o Responsável de Rede da Payshop (Portugal), S.A. ("**Payshop**") e a função de Controlo de Gestão e Finanças da 321 Crédito – Instituição Financeira de Crédito, S.A. ("**321 Crédito**") no âmbito das Campanhas, prestam a colaboração necessária e garantem que os controlos referidos no parágrafo anterior são efetivamente implementados e realizados.

Os referidos procedimentos de controlo devem ser documentados e os controlos realizados devem ser conservados e mantidos durante o período mínimo de 5 anos, devendo ser facultados, sem demora justificável e sem qualquer tipo de restrição, às funções de controlo aos revisores oficiais de contas ou outros auditores externos ou às Autoridades de Supervisão de cada uma das entidades do Grupo, sempre que solicitado pelos Responsáveis daquelas funções.

Quaisquer situações de incumprimento detetadas no âmbito dos controlos realizados devem ser reportadas pela função de Recursos Humanos ao Conselho de Administração de cada entidade do Grupo, exceto no que respeita aos membros dos Órgãos Sociais, em que as mesmas devem ser reportadas à Assembleia Geral ou à Comissão de Seleção e Vencimentos, caso exista, no âmbito das suas competências delegadas.

7. Monitorização

A função de *Compliance* assegura que anualmente e em relação ao exercício anual precedente, é realizada uma ação de monitorização independente, de segunda linha, tendo especialmente em vista avaliar:

- a.** Se os modelos de remuneração preveniram adequadamente, na sua globalidade, a ocorrência de conflitos de interesses prejudiciais para a salvaguarda dos interesses dos consumidores na comercialização de produtos e serviços bancários de poupança, crédito ou de pagamentos face aos interesses dos próprios Colaboradores ou do Grupo Banco CTT, avaliando os méritos dos indicadores quantitativos e qualitativos para atingir esse fim;
- b.** Se os resultados dos inquéritos de qualidade aos serviços prestados, designadamente por via de contactos com os consumidores e/ou ações cliente mistério, revelam eventuais padrões ou tendências de que a Remuneração Variável não está a contribuir positivamente para a salvaguarda dos interesses dos consumidores.

O Banco, diretamente ou por via dos órgãos próprios de cada uma das filiais do Grupo Banco CTT, deve assegurar a realização periódica de inquéritos de satisfação a consumidores e/ou ações cliente mistério, especialmente no que respeita a contratos de crédito abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 74-A/2017, de 23 de junho, os quais devem ser previamente articulados com a função de *Compliance* de forma a assegurar que os seus resultados podem ser utilizados para efeitos da monitorização prevista no parágrafo precedente desta Política.

A função de *Compliance* poderá, caso verifique que os controlos de primeira linha não estão a ser efetivos, recomendar melhorias aos mesmos ou recorrer aos meios considerados úteis ou convenientes para assegurar uma efetiva monitorização da atribuição de Remuneração Variável (incluindo, sem limitar, a realização de controlos adicionais por entidades externas).

As ações de monitorização são realizadas de acordo com o calendário previsto no Plano anual de *Compliance* e nos termos dos manuais de procedimentos aprovados para o efeito, devendo as recomendações emitidas ser consideradas no processo de revisão subsequente da Política. A função de *Compliance* poderá incluir, no seu plano anual de atividades, de acordo com uma abordagem baseada no risco, a realização de ações de monitorização relativa à implementação da presente política, a considerar, entre outros, os seguintes pontos:

- a.** Se o apuramento dos resultados obtidos ao nível dos incentivos e/ou das Campanhas foi corretamente efetuado e a atribuição e pagamento de Remuneração Variável corretamente processada; e
- b.** Se os controlos previstos no ponto 6 *supra* foram implementados e são efetivos.

O processo de monitorização previsto poderá ser realizado a nível consolidado pela Direção de *Compliance* do Banco CTT ou, sob sua coordenação, pelas funções de *Compliance* de cada uma das filiais do Grupo Banco CTT.

8. Auditoria Interna

A Direção de Auditoria Interna do Banco CTT avaliará, pelo menos anualmente, a Política, o seu cumprimento e a sua implementação, incluindo nessa avaliação a sua adequação aos objetivos estratégicos do Grupo Banco CTT e ao seu perfil de risco, bem como sobre os seus efeitos na capacidade do Grupo Banco CTT para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios.

9. Documentação

Devem ser conservados registos e arquivos, pelo período mínimo de 5 anos, de todas as versões da Política e modelos de remuneração aprovados, bem como demais documentos de suporte associados a essa aprovação e ainda a lista dos Órgãos Sociais e Colaboradores que foram abrangidos pela Política e modelos de remuneração e a remuneração que lhes foi em concreto atribuída. Os dados pessoais recolhidos devem resumir-se apenas ao estritamente necessário à prossecução dos objetivos que se pretende atingir, nomeadamente os referidos no artigo 10.º da Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020.

Os registos e arquivos devem ser facultados, sem demora justificável e sem qualquer tipo de restrição de acesso, às funções de controlo, aos revisores oficiais de contas ou outros auditores externos ou às Autoridades de Supervisão de cada uma das entidades do Grupo, sempre que solicitado pelos Responsáveis daquelas funções.

A informação quantitativa relativa à remuneração paga deve ser divulgada nos documentos anuais de prestação de contas discriminando entre as diversas categorias de Colaboradores previstas no n.º 2 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, que deve incluir, pelo menos, a informação prevista nas alíneas g) a j) do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho.

10. Divulgação da Política

A Política de Remuneração deve ser integralmente comunicada e disponibilizada a todas as entidades do Grupo Banco CTT às quais se destina, devendo ser divulgada na intranet e no sítio da Internet das entidades do Grupo, após a respetiva aprovação, e estar permanentemente acessível aos órgãos e Colaboradores do Grupo Banco CTT.

B. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS E DOS COLABORADORES RELEVANTES

1. Princípios Gerais

A Política de Remuneração tem em conta a atividade, a estrutura e a dimensão do Grupo Banco CTT (em particular atendendo à sua dimensão, organização interna e natureza, âmbito e complexidade das suas atividades), bem como as práticas do mercado.

Numa perspetiva intra-grupo, no âmbito da definição dos modelos de remuneração, deverá ser tido em conta o princípio da proporcionalidade, com o objetivo de harmonizar a remuneração com o perfil de risco, a apetência pelo risco e a estratégia de cada uma das entidades do Grupo Banco CTT.

Atentas as suas responsabilidades e dedicação ao exercício das funções, a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais distingue os membros do órgão de fiscalização dos membros não executivos do Conselho de Administração, dos membros da Comissão Executiva ou com funções de gestão corrente (pelo seu papel na implementação da estratégia definida para a instituição), consoante aplicável (de entre estes distinguindo-se aqueles que desempenhem funções de presidência e/ou integrem comissões internas do Conselho de Administração).

A remuneração dos membros dos órgãos de fiscalização e membros não executivos do Conselho de Administração incluirá apenas uma componente fixa.

A remuneração dos membros do órgão de administração com funções executivas ou funções de gestão corrente, incluirá uma componente fixa, podendo ou não vir a auferir uma componente variável, desde que não limitando a capacidade do Banco CTT ou das suas filiais para reforçar a sua base de fundos próprios e tendo em conta, na sua concessão, todos os tipos de riscos, atuais e futuros, visando aquela componente variável constituir um instrumento de gestão privilegiado para recompensar um desempenho consentâneo com a estratégia, a tolerância e a cultura de risco do Grupo.

Os Colaboradores Relevantes auferirão uma remuneração que incluirá uma componente fixa, podendo vir ou não a auferir uma componente variável como melhor descrito infra.

2. Componentes da Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais

2.1 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO

A remuneração dos membros dos órgãos de fiscalização deverá ser composta exclusivamente por uma componente fixa anual não dependente ou relacionada, por qualquer forma, com o desempenho ou com os resultados da instituição.

O montante da referida remuneração fixa anual é definido pela Assembleia Geral (sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos) para o Presidente e para os vogais dos respetivos órgãos de fiscalização, atendendo às competências, responsabilidade, dedicação, disponibilidade, experiência e qualificações profissionais associadas ao desempenho de funções no seio dos respetivos órgãos de fiscalização.

A Assembleia Geral (sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos) pode rever anualmente os valores da mencionada remuneração fixa.

2.2 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

2.1.1 Remuneração Fixa

A componente fixa anual da remuneração dos membros do Conselho de Administração (que não integrem o órgão de fiscalização) não está dependente ou relacionada, por qualquer forma, com o desempenho ou com os resultados de cada entidade do Grupo.

O montante da referida componente fixa anual da remuneração é definido pela Assembleia Geral (sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos), distinguindo-se o seu valor atendendo às competências, responsabilidade, dedicação, disponibilidade, experiência e qualificação profissionais exigidas no desempenho das funções de Presidente do Conselho de Administração, Presidente da Comissão Executiva, Vogais da Comissão Executiva, Vogais não executivos do Conselho de Administração e Vogais com funções de gestão corrente (de entre estes distinguindo-se aqueles que integrem comissões no seio do Conselho).

A Assembleia Geral (sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos) pode rever anualmente os valores da mencionada remuneração fixa.

No caso dos membros da Comissão Executiva ou Administradores com funções de gestão corrente, a componente fixa da remuneração deve constituir uma proporção suficientemente elevada da remuneração global, devendo representar pelo menos 50% da remuneração anual total de cada membro (rácio que, nos termos legalmente previstos, pode ser revisto, numa base anual, para o período de desempenho seguinte, pela Assembleia Geral, sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos), permitindo uma adequada flexibilidade na fixação da componente variável.

2.1.2 Remuneração Variável

A remuneração dos membros da Comissão Executiva ou Administradores com funções de gestão corrente inclui uma componente variável fixada de acordo com as regras desta Política de Remuneração ("RV"), a qual não pode exceder, em cada ano, 100% da remuneração fixa anual de cada um dos seus membros (rácio que, nos termos legalmente previstos, pode ser revisto até 200%, numa

base anual, para o período de desempenho seguinte, pela Assembleia Geral, sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos).

A remuneração variável dos membros da Comissão Executiva do Banco CTT será composta por uma componente de remuneração variável de curto prazo, a qual está sujeita à verificação de um conjunto de critérios, pressupostos e limites a analisar numa base anual ("**RV de Curto Prazo**"), e por uma componente de remuneração variável de longo prazo, a qual está sujeita à verificação de um conjunto de critérios, pressupostos e limites a analisar numa base plurianual que poderá, ou não, coincidir com o período do respetivo mandato e/ou do(s) plano(s) estratégico(s) relevante(s) ("**RV de Longo Prazo**"), de acordo com o que vier a ficar estabelecido no correspondente modelo de avaliação de desempenho.

As filiais do Banco CTT, ponderando o princípio da proporcionalidade, deverão considerar a implementação ou não de uma componente de remuneração variável de longo prazo relativamente aos membros do órgão de administração com funções executivas ou funções de gestão corrente, em termos a definir no respetivo modelo de avaliação de desempenho.

Os critérios, pressupostos e limites referidos anteriormente devem ser objetivos, mensuráveis e pré-determinados e serão estabelecidos num modelo de avaliação de desempenho aprovado pela Assembleia Geral (sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos), sob proposta da Comissão de Remunerações nos casos em que exista ("**Modelo de Avaliação de Desempenho dos Órgãos Sociais**"), sem prejuízo das competências do respetivo órgão de fiscalização, tendo em conta o previsto nos parágrafos seguintes.

O Modelo de Avaliação de Desempenho dos Órgãos Sociais deve atender às exigências legais e regulamentares aplicáveis e conter, pelo menos, os seguintes parâmetros:

- a. Critérios de aferição de desempenho:
 - i. Critérios de natureza quantitativa (natureza financeira e não financeira) e cumulativamente critérios de natureza qualitativa;
 - ii. Combinação da avaliação do desempenho da instituição, seja a nível individual, seja a nível consolidado do Grupo Banco CTT, da unidade de estrutura que o beneficiário integra e do próprio beneficiário individualmente considerado face aos seus objetivos, de modo a promover a sustentabilidade da instituição, a criação de valor a longo prazo e o cumprimento das funções do beneficiário para além do exigido;
 - iii. Aferição do desempenho da instituição sustentável e adequado ao seu perfil de risco no longo prazo e alinhado com o plano de negócios, modelo financeiro e orçamento da instituição;
 - iv. Cumprimento pelo beneficiário do Código de Conduta aplicável e demais normativos internos da instituição;
 - v. Cumprimento pela instituição, pela unidade de estrutura que o beneficiário integra e pelo beneficiário das regras e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida, designadamente as regras de controlo interno e gestão de risco, sistema de governo e

conflitos de interesses e partes relacionadas e regras relativas às relações com clientes (designadamente ao nível da qualidade de serviço, do cumprimento dos deveres de informação, da prossecução do interesse do cliente e da mitigação do risco de prejuízo para os consumidores).

- b.** Níveis de consecução e ponderação de cada critério/condição de aferição de desempenho:
 - i.** Fixação de pressupostos mínimos, *targets* e de limites máximos;
 - ii.** No que concerne aos Membros da Comissão Executiva do Banco CTT, avaliação plurianual do desempenho da instituição tendo em consideração o Plano Estratégico para o Grupo Banco CTT de acordo com o que vier a ficar estabelecido no correspondente modelo de avaliação de desempenho;
 - iii.** Equilíbrio entre *performance* anual e de longo prazo;
 - iv.** Promoção do desempenho da instituição sustentável e adequado ao seu perfil de risco no longo prazo e alinhado com o plano de negócios, modelo financeiro e orçamento da instituição.
 - v.** Ajustamentos que podem limitar a atribuição e o pagamento da RV, podendo determinar a sua não atribuição, redução ou não pagamento;
 - vi.** Ajustamentos considerando os tipos de riscos, atuais e futuros, a que a instituição está exposta;
 - vii.** Ajustamentos em face aos fundos próprios e liquidez necessários à instituição, podendo não ser atribuída RV se a sua atribuição limitar a capacidade da instituição para reforçar a sua base de fundos próprios e/ou liquidez;
 - viii.** Ajustamentos em face da sustentabilidade da instituição à luz da sua situação financeira.

A atribuição de RV fica dependente de prévio compromisso escrito pelo seu beneficiário de aceitação dos seguintes mecanismos de redução total ou parcial de RV atribuída e diferida, caso aplicável, cujo pagamento não constitua ainda um direito adquirido (*malus*) e de reversão de RV cujo pagamento constitua já um direito adquirido (*clawback*), sendo especialmente consideradas para estes efeitos as seguintes situações na esfera do beneficiário a detalhar no âmbito do Modelo de Avaliação de Desempenho dos Órgãos Sociais:

- a.** Aprovação (individual ou no seio da unidade de estrutura em que o beneficiário participe) de operações ou atos que resultaram em perdas significativas para a instituição, designadamente ao nível de fundos próprios, solvência ou liquidez;
- b.** Perda de adequação, nomeadamente de idoneidade, do beneficiário para o exercício de funções de acordo com a política de seleção e avaliação em cada momento em vigor e, em qualquer caso, por decisão de autoridade de supervisão com competências legais para o efeito;

- c. Incumprimentos do Código de Conduta aplicável e demais normativos internos da instituição que sejam objeto de sanção disciplinar;
- d. Aplicação de sanções regulamentares materiais por decisão de autoridade de supervisão ao beneficiário ou que resultem de decisões ou atos por si praticados ou para as quais tenha contribuído decisivamente;
- e. Falsas declarações nas demonstrações financeiras da instituição.

A atribuição de RV fica ainda dependente de prévio compromisso escrito pelo seu beneficiário de que não celebrará contratos de cobertura de risco ou de transferência de risco relativamente a qualquer parcela diferida, caso aplicável, que possam minimizar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes ao regime aplicável à RV ou através do pagamento da componente variável da remuneração por entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

A RV é calculada em função da avaliação de desempenho efetuada de acordo com o Modelo de Avaliação de Desempenho, mediante proposta da Comissão de Remunerações e deliberação de aprovação da RV pela Assembleia Geral (sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos), devendo ser atribuída durante o primeiro semestre seguinte ao ano a que se reporta a avaliação quando se trata de RV de Curto Prazo, sem prejuízo dos respetivos prazos de diferimento aplicáveis. No caso de RV de Longo Prazo (se aplicável), esta deve ser atribuída durante o primeiro semestre seguinte ao último ano do período de contagem plurianual a que se reporta a avaliação, sem prejuízo dos respetivos prazos de diferimento aplicáveis.

A RV poderá ser paga em valor monetário e/ou sob a forma de benefícios não monetários, nomeadamente através de benefícios flexíveis, cabendo aos órgãos competentes definir a modalidade (ou combinação de modalidades, consoante aplicável) para cada período em causa.

Sem prejuízo do disposto anteriormente, e até ao pagamento da totalidade ou parte da RV, pode ser implementado, por exclusiva iniciativa de cada instituição, um modelo alternativo neste domínio definido pelos órgãos competentes, designadamente, deliberação pela Assembleia Geral (sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos), sob proposta da Comissão de Remunerações, caso exista, no sentido de a RV poder ser paga em instrumentos financeiros e sujeita a uma política de retenção.

O pagamento da RV atribuída é efetuado no prazo máximo de seis meses após aprovação da respetiva atribuição conforme atrás referida.

Em função das condições financeiras da instituição face ao enquadramento macroeconómico que se venha a verificar na data da decisão de atribuição da RV, o pagamento da RV atribuída poderá ser diferido até 50% e o período de diferimento poderá ser até 4 anos.

Caso fique definido que parte da RV atribuída deverá ser diferida, o direito ao pagamento da parcela diferida da RV é adquirido, numa base proporcional, ao longo do período de diferimento definido, ficando esse direito condicionado (i) ao desempenho positivo e à existência de uma situação financeira sustentável da instituição, assim como (ii) ao desempenho positivo do seu titular, em ambos os casos

nos moldes a concretizar no Modelo de Avaliação de Desempenho. O pagamento desta parcela diferida é efetuado no prazo máximo de seis meses a contar da aquisição do direito ao pagamento de cada tranche. Não poderá ser concedida remuneração variável garantida, exceto quando esteja em causa a contratação de um novo membro, sendo que, em qualquer caso, tal remuneração variável garantida só poderá ser aplicável ao primeiro ano de exercício de funções e só será devida se se verificar a existência de uma base de capital sólida na instituição.

Nas filiais em que não tenha sido nomeada uma Comissão de Remunerações, a RV dos membros do órgão de administração com funções executivas ou funções de gestão corrente (se aplicável) será aprovada pela Assembleia Geral, sujeita a apreciação favorável do órgão de fiscalização.

2.1.3 Outros Benefícios

Poderão ser atribuídos aos membros da Comissão Executiva ou administradores com funções de gestão corrente outros benefícios em moldes a concretizar pela Assembleia Geral (sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos), sob proposta da Comissão de Remunerações, caso exista, ou do órgão de fiscalização nas filiais que não tenham nomeado uma Comissão de Remunerações, incluindo, entre outros, benefícios relacionados com seguros, viatura e subsídio de refeição.

3. Identificação de Colaboradores Relevantes no Banco CTT e/ou nas suas Filiais

Nos termos da presente Política de Remuneração, e sem prejuízo do processo de avaliação, consideram-se “Colaboradores Relevantes”:

- a. Colaboradores que exercem funções executivas e são diretamente responsáveis (primeira linha) perante o Conselho de Administração e a Comissão Executiva, caso exista, pela gestão corrente e que venham a ser identificados no processo de identificação de Colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto significativo no perfil de risco da instituição previsto na presente Política, excluindo Colaboradores que se insiram em todas as restantes alíneas (“**Direção de Topo**”);
- b. Colaboradores responsáveis pela assunção de riscos e que venham a ser identificados no processo de identificação de Colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto significativo no perfil de risco da instituição previsto na presente Política (“**Responsáveis pela Assunção de Risco**”);
- c. Colaboradores da instituição responsáveis diretos perante o Conselho de Administração de uma função de controlo (Gestão de risco, *Compliance* ou Auditoria Interna) (“**Responsáveis pelas Funções de Controlo**”) ou que assumam responsabilidades de gestão numa dessas funções de controlo interno, reportando ao responsável direto dessa função e que venham a ser identificados no processo de identificação de Colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto significativo no perfil de risco da instituição

previsto na presente Política (**“Colaboradores com Responsabilidade de Gestão nas Funções de Controlo”**);

- d. Demais Colaboradores com uma remuneração igual ou superior a 500.000 EUR e igual ou superior à remuneração média atribuída aos membros dos órgãos de administração e fiscalização e da Direção de Topo, desde que exerçam funções numa unidade de negócio significativa cuja atividade, devido à sua natureza, tenha um impacto significativo no perfil de risco dessa unidade de negócio em resultado da aplicação dos critérios qualitativos e quantitativos previstos nos pontos 3.3. e 3.4 da presente secção e que venham a ser identificados no processo de identificação de Colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto significativo no perfil de risco da instituição previsto na presente Política.

O processo de identificação de Colaboradores Relevantes no âmbito do processo de identificação de Colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto significativo no perfil de risco do Grupo Banco CTT e/ou das suas filiais deverá abranger o Banco CTT, a nível individual e consolidado, e incluir os Colaboradores das suas filiais abrangidas pelo âmbito da consolidação prudencial, mesmo quando as mesmas não estejam sujeitas à aplicação dos requisitos de capital previstos na Diretiva 2013/36/UE.

A função de Recursos Humanos de cada uma das entidades do Grupo Banco CTT elabora a proposta de identificação de Colaboradores Relevantes no âmbito do processo de identificação de Colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto significativo no perfil de risco da entidade em causa, sendo responsabilidade da Direção de Recursos Humanos do Banco CTT a identificação a nível individual do Banco e consolidado do Grupo.

A função de Recursos Humanos de cada uma das entidades do Grupo Banco CTT (i) informa os respetivos Colaboradores que sejam identificados como Colaboradores Relevantes no âmbito do processo de identificação de Colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto significativo no perfil de risco do Grupo Banco CTT e/ou da respetiva filial e (ii) assegura o respetivo reporte ao Banco de Portugal até ao dia 31 de dezembro de cada ano, nos termos previstos no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 e na Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020.

Nas filiais que não sejam abrangidas pelo âmbito da Diretiva 2013/36/UE, não carecendo, nessa medida, de realizar um processo de identificação a nível individual, compete à função de Recursos Humanos do Banco CTT (i) elaborar a proposta de identificação de Colaboradores Relevantes destas instituições no âmbito do processo de identificação de Colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto significativo no perfil de risco do Grupo Banco CTT e (ii) informar os respetivos Colaboradores.

3.1 PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO

O processo de identificação de Colaboradores Relevantes no âmbito do processo de identificação de Colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto significativo no perfil de risco do Banco CTT, a nível individual e consolidado, e nas restantes entidades do Grupo Banco CTT decorrerá pelo menos anualmente, e sempre que se revele necessário, sendo da responsabilidade de cada instituição, e visa assegurar a completa identificação de todos os Colaboradores Relevantes do Grupo Banco CTT,

devendo refletir os níveis de risco das diferentes atividades do Banco e de cada uma das suas filiais. Este processo deverá ser devidamente formalizado em documento que contenha:

- a. A fundamentação subjacente e o âmbito da sua aplicação;
- b. O método utilizado para identificar os riscos, as atividades e/ou unidades de negócio significativas;
- c. A forma como são identificados os Colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto significativo no perfil de risco do Grupo Banco CTT, do Banco CTT ou de outras entidades abrangidas pelo âmbito da consolidação, incluindo filiais e sucursais;
- d. A função e as responsabilidades de cada um dos órgãos envolvidos na elaboração, supervisão e aplicação do processo de identificação;
- e. As conclusões da identificação, nomeadamente, a enumeração dos Colaboradores Relevantes 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 os resultados do processo de avaliação realizado no ano anterior; e
- f. Informação sobre os Colaboradores identificados em resultado dos critérios quantitativos enumerados *infra*, 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 Grupo Banco CTT, do Banco CTT ou de outras entidades abrangidas pelo âmbito da consolidação, incluindo filiais e sucursais, nos termos previstos no ponto 3.5 da presente secção.

3.2 RESPONSABILIDADES

A função de Recursos Humanos de cada uma das entidades do Grupo Banco CTT é responsável pela coordenação do processo de identificação de Colaboradores Relevantes, em articulação com as funções de Serviços Jurídicos, Risco e *Compliance* de cada filial do Grupo, devendo estas duas últimas funções assegurar a supervisão do processo.

Nas filiais que não sejam abrangidas pelo âmbito da Diretiva 2013/36/UE compete à função de Recursos Humanos do Banco CTT a responsabilidade pela coordenação do processo de identificação de Colaboradores Relevantes nessas filiais.

O documento previsto no ponto 3.1 da presente secção, contendo a lista dos Colaboradores Relevantes identificados ou excluídos por as suas funções terem sido avaliadas como não tendo um impacto significativo no perfil de risco do Grupo Banco CTT, do Banco ou de cada uma das suas filiais, deve ser submetido pela Comissão de Remunerações do Banco CTT, sob proposta da Comissão Executiva (por sua vez, preparada sob proposta da Direção de Recursos Humanos, em articulação com as Direções de Serviços Jurídicos, Risco e *Compliance*) à apreciação prévia da Comissão de Auditoria e à aprovação pelo Conselho de Administração tendo em conta as respetivas competências.

Nas filiais em que não tenha sido nomeada uma Comissão de Remunerações (salvo as que não sejam abrangidas pelo âmbito da Diretiva 2013/36/EU), o documento previsto no ponto 3.1 da presente secção incluindo a lista de Colaboradores Relevantes identificados deve ser submetida pela respetiva função de Recursos Humanos, em articulação com as funções de Serviços Jurídicos, Risco e *Compliance* de cada filial do Grupo à apreciação prévia do respetivo órgão de fiscalização e à aprovação pelo respetivo Conselho de Administração, tendo em conta as respetivas competências.

Nas filiais que não sejam abrangidas pelo âmbito da Diretiva 2013/36/EU, não carecendo, nessa medida, de realizar um processo de identificação a nível individual, essa avaliação será realizada pelo Banco CTT com base nas informações prestadas pela filial, não estando sujeita a aprovação do respetivo órgão de administração da filial.

3.3 CRITÉRIOS QUALITATIVOS

Considera-se que um determinado Colaborador tem um impacto significativo no perfil de risco do Banco CTT de forma consolidada e individual, ou das filiais individualmente consideradas, quando estiver preenchido qualquer um dos seguintes critérios qualitativos, em conformidade e sem prejuízo do disposto no Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão, de 25 de março de 2021:

- a. Pertencer à Direção de Topo, conforme definido no RGICSF ou legislação que o substitua;
- b. Ser Responsável pelas Funções de Controlo ou Colaborador com Responsabilidades de Gestão nas Funções de Controlo;
- c. Ser dirigente ou responsável pela gestão do risco de uma unidade de negócio significativa ou assumir responsabilidades de gestão numa unidade de negócio significativa, reportando diretamente ao responsável direto dessa mesma unidade;

- d. Não pertencer à Direção de Topo, mas dirigir uma função de gestão responsável pelos assuntos jurídicos, rigor das políticas e procedimentos contabilísticos, prevenção do branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo, finanças, incluindo a fiscalidade e orçamentação, recursos humanos, política de remuneração, tecnologias da informação, segurança de informação, acordos de subcontratação de funções essenciais ou importantes ou análise económica;
- e. Ser responsável por ou ser membro de um comité responsável pela gestão de uma das seguintes categorias de risco: contraparte, concentração, titularização, taxa de juro, operacional, liquidez e alavancagem excessiva;
- f. Ser responsável por apresentar propostas, tiver poderes para aprovar ou vetar decisões ou ser membro de comité com poderes para tomar decisões de crédito ou de estruturação de produtos de crédito, suscetíveis de originarem exposição ao risco de crédito, com um montante nominal por transação que represente 0,5 % dos Fundos Próprios Principais de nível 1 de cada entidade do Grupo, quando aplicável, e seja equivalente a, pelo menos, 5 milhões de EUR;
- g. Ter poderes para aprovar ou vetar decisões ou ser membro de um comité com poderes decisórios sobre transações da carteira de negociação que, em valor agregado, atinjam um requisito de fundos próprios para os riscos de mercado que represente 0,5 % ou mais dos Fundos Próprios Principais de nível 1 de cada entidade do Grupo, quando aplicável;
- h. Ter poderes ou ser membro de um comité que tenha poderes para aprovar ou vetar o lançamento de novos produtos; ou
- i. Assumir responsabilidades de gestão sobre um Colaborador que preencha qualquer um dos critérios estabelecidos nas alíneas anteriores.

3.4 CRITÉRIOS QUANTITATIVOS

Presume-se que um determinado Colaborador tem um impacto significativo no perfil de risco do Banco CTT de forma consolidada e individual, ou das filiais individualmente consideradas, quando estiver preenchido qualquer um dos seguintes critérios quantitativos, em conformidade com o disposto no Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão, de 25 de março de 2021:

- a. Ao Colaborador tiver sido atribuída uma remuneração total igual ou superior a 750.000 EUR no exercício financeiro precedente;
- b. Nas entidades com mais de 1000 colaboradores, o Colaborador fizer parte dos 0,3 % dos efetivos, arredondado ao número inteiro superior, a quem foram atribuídas as remunerações totais mais elevadas no exercício financeiro precedente.

3.5 AFASTAMENTO

A presunção prevista no ponto 3.4. da presente secção pode ser afastada, considerando-se que determinado Colaborador não tem um impacto significativo no perfil de risco do Grupo Banco CTT, do Banco CTT ou de cada uma das suas filiais, se esse Colaborador exercer funções numa unidade de negócio não significativa e/ou as suas funções não tiverem um impacto material no perfil de risco de

uma unidade de negócio significativa por via das atividades profissionais exercidas, designadamente por comparação com outros Colaboradores identificados. Para efeitos da aferição do impacto significativo no perfil de risco de uma unidade de negócio significativa, deverão ser considerados os seguintes critérios (i) perfil de risco da unidade de negócio, (ii) distribuição do capital interno para cobrir a natureza e o nível de riscos próprios, (iii) limites do risco da unidade significativa, (iv) indicadores de risco e de desempenho, (v) deveres e poderes dos colaboradores. Caso esse Colaborador tenha auferido uma remuneração total igual ou superior a 750.000 EUR no exercício financeiro precedente, a sua exclusão da lista de Colaboradores Relevantes deverá ser notificada ao Banco de Portugal, estando sujeita a aprovação prévia do Banco de Portugal se essa remuneração total tiver sido igual ou superior a 1.000.000 EUR.

3.6 APURAMENTO

Para efeitos de apuramento da remuneração total deverá considerar-se a componente fixa e variável, neste último caso independentemente do facto de o pagamento de parte da remuneração variável ter sido diferida, sendo todos os valores calculados pelo valor bruto e numa base de equivalente a tempo inteiro.

Para efeitos do apuramento dos critérios qualitativos referidos no ponto 3.3. da presente secção, é suficiente que os Colaboradores tenham desempenhado funções que preencham um daqueles critérios durante pelo menos três meses no exercício financeiro de referência.

4. Componentes da Remuneração dos Colaboradores Relevantes

4.1 REMUNERAÇÃO FIXA

Os Colaboradores Relevantes auferem uma remuneração fixa mensal, nos termos do respetivo contrato individual e do regime laboral aplicável.

A remuneração fixa é definida pelo Órgão de Administração, sob proposta da Comissão Executiva, sujeita a apreciação/recomendação favorável da Comissão de Remunerações, caso exista.

A componente fixa da remuneração deve corresponder a uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma.

A fixação da remuneração fixa deve atender essencialmente à experiência profissional relevante e à responsabilidade organizacional e natureza das funções do Colaborador, assim como à dimensão da respetiva unidade de estrutura (se aplicável).

A remuneração dos Responsáveis pelas Funções de Controlo e dos Colaboradores com Responsabilidade de Gestão nas Funções de Controlo é fiscalizada diretamente pela Comissão de Remunerações, caso exista, ou pelo órgão de fiscalização.

4.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Os Colaboradores Relevantes podem vir a auferir uma componente variável de remuneração, se tal vier a ser deliberado pelos respetivos órgãos competentes, atendendo, designadamente, ao desempenho sustentável do Grupo Banco CTT, ao desempenho da sua unidade de estrutura e ao desempenho individual, bem como às responsabilidades e funções de cada Colaborador.

A eventual atribuição desta componente deve respeitar os princípios e regras acima definidos para a RV dos administradores executivos ou com funções executivas ou de gestão corrente (sempre que esses princípios e regras não sejam expressamente referidos como sendo aplicáveis apenas aos administradores executivos ou com funções executivas ou de gestão corrente) em moldes a detalhar no âmbito do Modelo de Avaliação de Desempenho, cabendo ao Conselho de Administração sob proposta da Comissão Executiva sujeita a apreciação/recomendação favorável da Comissão de Remunerações, caso exista e no âmbito das suas competências, concretizar os respetivos limites máximos (designadamente face à remuneração total anual), modelo de avaliação de desempenho, regras de atribuição e de pagamento (em particular no que respeita ao montante objeto de diferimento e ao período de diferimento, caso aplicável), sem prejuízo dos termos dos contratos individuais de trabalho e do regime laboral.

Os Responsáveis pelas Funções de Controlo e os Colaboradores com Responsabilidade de Gestão nas Funções de Controlo podem vir a auferir uma componente variável de remuneração se tal vier a ser deliberado pelo Conselho de Administração, sob proposta/recomendação favorável da Comissão de Remunerações, caso exista, mediante prévia apreciação do órgão de fiscalização (no âmbito do reporte das Funções de Controlo a este órgão). A eventual atribuição desta componente deve respeitar os seguintes princípios:

- a. A remuneração destes Colaboradores deve assentar principalmente na componente fixa;
- b. A componente variável deve ser fixada sobretudo em função da realização individual de objetivos específicos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das unidades de estrutura sob seu controlo.

Os Responsáveis pela Função de Decisão de Crédito podem vir a auferir uma componente variável de remuneração se tal vier a ser deliberado nos termos do previsto anteriormente. A componente variável não pode depender, direta ou indiretamente, de objetivos quantitativos relacionados com os pedidos de crédito aprovados, os contratos de crédito celebrados ou outros indicadores suscetíveis de conflitar com um processo de avaliação prudente da solvabilidade dos consumidores.

Nas filiais em que não tenha sido nomeada uma Comissão de Remunerações, as propostas ficarão sujeitas a apreciação favorável do respetivo órgão de fiscalização.

4.3 OUTROS BENEFÍCIOS

Os Colaboradores Relevantes podem auferir outros benefícios inerentes à aplicação de um eventual Acordo de Empresa que lhes seja aplicável ou nos termos que venham a ser aprovados pelo Conselho

de Administração ou pela Comissão Executiva, na medida da respetiva delegação de competências, sem prejuízo das competências da Comissão de Remunerações, caso exista, nesta matéria.

Para efeitos desta Política, os referidos benefícios qualificam como Remuneração Fixa na medida em que correspondam aos denominados pacotes de emprego habituais.

5. Indemnização por cessação de funções dos Membros dos Órgãos Sociais e dos Colaboradores Relevantes

Para além do previsto nas disposições legais aplicáveis, poderão ser pagas aos Membros dos Órgãos Sociais com funções executivas ou aos Colaboradores Relevantes indemnizações por cessação de funções em moldes a concretizar pela Assembleia Geral (sem prejuízo da faculdade estatutária da sua delegação numa Comissão de Vencimentos) no caso dos Membros dos Órgãos Sociais com funções executivas, pelo Conselho de Administração no caso dos Responsáveis pelas Funções de Controlo e dos Colaboradores com Responsabilidade de Gestão nas Funções de Controlo, em ambos os casos sob proposta da Comissão de Remunerações e pela Comissão Executiva, sujeita a apreciação/recomendação favorável da Comissão de Remunerações, no caso dos restantes Colaboradores Relevantes. Nas filiais em que não tenha sido nomeada uma Comissão de Remunerações, o pagamento de indemnizações por cessação de funções ficará sujeito a apreciação favorável do órgão de fiscalização.

As funções de *Compliance* e de Risco da entidade do Grupo em causa deverão, mediante solicitação, elaborar e partilhar com os órgãos com competência para a proposta, definição e/ou aprovação da indemnização por cessação de funções, um relatório com o respetivo parecer.

A atribuição da indemnização por cessação de funções deverá considerar o seguinte:

- As indemnizações por cessação de funções não devem constituir uma compensação desproporcionada;
- Não devem ser atribuídas indemnizações por cessação de funções, se existir um insucesso óbvio que permita a rescisão imediata do contrato ou o despedimento do membro do pessoal;
- Não devem ser atribuídas indemnizações por cessação de funções, em caso de demissão voluntária para assumir um cargo numa entidade jurídica diferente.

Na determinação do montante da indemnização deverá ser considerado o desempenho verificado ao longo do tempo e avaliar, se for caso disso, a gravidade de qualquer insucesso (seja da instituição, seja da pessoa identificada).

Da proposta e decisão sobre o valor da indemnização por cessação de funções devem resultar:

- os motivos para a atribuição da indemnização, para além da remuneração normal;
- a adequação do montante atribuído; e
- os critérios utilizados para determinar o montante, nomeadamente o facto de este estar associado ao desempenho verificado ao longo do tempo e de não recompensar o insucesso ou condutas impróprias.

C. REMUNERAÇÃO DE COLABORADORES (EXCLUINDO COLABORADORES RELEVANTES E COLABORADORES EM PLURALIDADE DA REDE DE RETALHO)

1. Princípios Gerais

A Política de Remuneração foi definida tendo em conta a atividade, a estrutura e a dimensão do Grupo Banco CTT (em particular atendendo à sua complexidade, organização interna e natureza, âmbito e oferta comercial), bem como as práticas de mercado.

Os Colaboradores, excluindo Colaboradores Relevantes e Colaboradores em Pluralidade da Rede de Retalho, doravante designados como “**Colaboradores**”, auferirão uma remuneração que incluirá uma componente fixa, podendo vir ou não a auferir uma componente variável como melhor descrito *infra*.

2. Componentes da Remuneração dos Colaboradores

2.1 REMUNERAÇÃO FIXA

Os Colaboradores auferem uma remuneração fixa mensal, nos termos do respetivo contrato individual de trabalho e do regime laboral aplicável, seguindo os seguintes princípios:

- a. A remuneração fixa é definida pelos órgãos sociais com poderes para o efeito (Conselho de Administração ou Comissão Executiva, no âmbito da respetiva delegação de competências);
- b. A componente fixa da remuneração deve corresponder a uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma;
- c. A fixação da remuneração fixa deve atender essencialmente às competências e experiência profissional relevante e à responsabilidade organizacional e natureza das funções do Colaborador, assim como à dimensão da respetiva unidade de estrutura.

2.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Os Colaboradores podem vir a auferir uma componente variável de remuneração (“**Remuneração Variável**”), se tal vier a ser deliberado pelos órgãos competentes do Banco CTT, ou de cada uma das suas filiais nos termos adiante descritos, atendendo, designadamente, ao desempenho sustentável da respetiva entidade do Grupo Banco CTT, ao desempenho da sua unidade de estrutura e ao respetivo desempenho individual, bem como às responsabilidades e funções de cada Colaborador.

A eventual atribuição desta componente deve conformar-se com os seguintes princípios:

- a. A sua existência depende da aprovação de um Modelo de Avaliação de Desempenho (i.e., modelo anual e/ou plurianual em função sobretudo do desempenho da instituição, seja a nível individual, seja a nível consolidado do Grupo Banco CTT, unidade de estrutura e/ou do beneficiário) e, quando aplicável, de um Modelo de Incentivos ou Campanha (i.e., modelo de campanhas mensais, trimestrais, semestrais, anuais ou com a periodicidade que vier a ser definida e/ou campanhas/iniciativas pontuais em função de objetivos quantitativos relacionados com determinados produtos/serviços da instituição ou de terceiros distribuídos pela instituição e de objetivos qualitativos relacionados com o cumprimento de procedimentos internos e/ou indicadores de qualidade de serviço (adiante designados como “**Campanhas**”) não gerando esta Política qualquer expectativa de vir a ser aprovado qualquer destes modelos;
- b. Os Modelos de Avaliação de Desempenho e os Modelos de Incentivos ou Campanhas (conjuntamente designados “**Modelos RV**”) ao nível de cada entidade do Grupo concretizam o âmbito dos Colaboradores abrangidos pela Remuneração Variável e os respetivos critérios qualitativos e quantitativos, limites máximos, condições de elegibilidade, regras de atribuição e de pagamento e duração, em conformidade com as regras constantes desta Política e nos termos detalhados nos respetivos Modelos de Avaliação de Desempenho e nas Fichas de Campanha constantes dos Anexos I, II e III à presente Política e sem prejuízo dos termos dos contratos individuais de trabalho e do regime laboral;
- c. A eventual Remuneração Variável decorrente dos Modelos de RV não pode, numa base anual, exceder mais do que 100% da respetiva Remuneração Fixa, nem corresponder a mais do que 50% da respetiva remuneração total anual, devendo os limites fixados nos Modelos de RV aprovados em cada momento enquadrar-se dentro deste limite máximo e promover um equilíbrio adequado entre a Remuneração Fixa e a Remuneração Variável;
- d. Não poderá ser concedida remuneração variável garantida, exceto quando esteja em causa a contratação de um novo Colaborador, sendo que, em qualquer caso, tal remuneração variável garantida só poderá ser aplicável ao primeiro ano de exercício de funções e só será devida se se verificar a existência de uma base de capital sólida na instituição;
- e. A aprovação do Modelo de Avaliação de Desempenho de cada entidade do Grupo cabe ao Conselho de Administração, sob proposta da Comissão de Remunerações ou da Comissão Executiva, consoante aplicável no âmbito das respetivas competências (sob proposta, por sua vez, da função de Recursos Humanos de cada entidade do Grupo), sem prejuízo das competências legais e estatutárias do órgão de fiscalização;
- f. A aprovação dos Modelos de Incentivos ou Campanhas de cada entidade do Grupo cabe ao Conselho de Administração (sem prejuízo de delegação na Comissão Executiva / Comité

Comercial e de Produto, caso exista, dentro dos limites da delegação de competências do Conselho de Administração na Comissão Executiva); e

- g.** Os Modelos de Incentivos ou Campanhas devem ser submetidos, previamente à sua submissão à aprovação e em tempo útil (que não deve ser inferior a cinco dias úteis), à apreciação prévia pelas funções de *Compliance* e de Risco de cada entidade do Grupo, as quais emitem parecer escrito no âmbito das respetivas competências (designadamente as previstas no capítulo 5. Do ponto A desta Política) e do disposto no quadro regulatório aplicável, podendo neste âmbito formular recomendações que devem ser adotadas aquando da sua aprovação ou justificar a sua não adoção quando aplicável.

2.3 MODELOS DE RV

Os critérios, pressupostos/condições e limites de atribuição e pagamento de Remuneração Variável no âmbito dos Modelos de RV devem ser claros, objetivos, mensuráveis e pré-determinados, atender às exigências legais e regulamentares aplicáveis, ser previamente divulgados aos Colaboradores e conter, pelo menos, os seguintes parâmetros cumulativos:

- a.** Critérios/condições de aferição de desempenho:
 - i.** Critérios de natureza quantitativa (natureza financeira e não financeira) e cumulativamente critérios de natureza qualitativa;
 - ii.** Combinação da avaliação do desempenho da instituição, seja a nível individual, seja a nível consolidado do Grupo Banco CTT, da unidade de estrutura que o beneficiário integra e do próprio beneficiário individualmente considerado face aos seus objetivos, de modo a promover a sustentabilidade da instituição, a criação de valor a longo prazo e o cumprimento das funções do beneficiário para além do exigido;
 - iii.** Aferição do desempenho da instituição sustentável e adequado ao seu perfil de risco no longo prazo e alinhado com o plano de negócios, modelo financeiro e orçamento da instituição;
 - iv.** Cumprimento pelo beneficiário do Código de Conduta e demais normativos internos aplicáveis;
 - v.** Cumprimento pela instituição, pela unidade de estrutura que o beneficiário integra e pelo beneficiário das regras e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida, designadamente as regras de controlo interno e gestão de risco, sistema de governo, conflitos de interesses e partes relacionadas e regras relativas às relações com clientes (designadamente ao nível da qualidade de serviço, do cumprimento dos deveres de informação, da prossecução do interesse do cliente e da mitigação do risco de prejuízo para os consumidores).
- b.** Níveis de consecução e ponderação de cada critério/condição de aferição de desempenho, no caso de Modelo de Avaliação de Desempenho, ou graus de realização de objetivos

(GRO) comerciais ou outros aplicáveis e ponderação de cada critério, condição e/ou eixo de aferição de desempenho a concretizar em cada Modelo de Incentivos ou Campanha:

- i. Fixação de pressupostos/condições mínimos, *targets* e de limites máximos da Campanha, de acordo com esta Política e em particular o orçamento anual;
 - ii. Promoção do desempenho da instituição sustentável e adequado ao seu perfil de risco no longo prazo e alinhado com o plano de negócios, modelo financeiro e orçamento da instituição.
- c. Ajustamentos que podem limitar a atribuição e o pagamento da Remuneração Variável, podendo determinar a sua não atribuição, redução ou não pagamento:
 - i. Ajustamentos considerando os tipos de riscos, atuais e futuros, a que a instituição está exposta;
 - ii. Ajustamentos em face dos fundos próprios e da liquidez necessários à instituição, podendo não ser atribuída Remuneração Variável se a sua atribuição limitar a capacidade da instituição para reforçar a sua base de fundos próprios e/ou liquidez;
 - iii. Ajustamentos em face da sustentabilidade da instituição à luz da sua situação financeira.

A Remuneração Variável poderá ser paga em valor monetário e/ou sob a forma de benefícios não monetários, nomeadamente recorrendo a parcerias com programas de pontos/ *vouchers* ou através de benefícios flexíveis, cabendo aos órgãos competentes definir a modalidade (ou combinação de modalidades, consoante aplicável) para cada período em causa.

Complementarmente ao disposto no parágrafo anterior, cada instituição poderá realizar campanhas/iniciativas pontuais, em termos a aprovar pelos órgãos competentes, de que poderá resultar a atribuição de Remuneração Variável que poderá ser paga em valor monetário e/ou sob a forma de benefícios não monetários, os quais podem consistir, nomeadamente, em descontos ou na atribuição de quaisquer bens (v.g. vales, *vouchers*, viagens, participação em seminários, *gadgets*, equipamentos informáticos ou outros de idêntica natureza).

Sem prejuízo do disposto anteriormente, e até ao pagamento da totalidade ou parte da Remuneração Variável, pode ser implementado, por exclusiva iniciativa de cada instituição, um modelo alternativo neste domínio definido pelos órgãos competentes, no sentido de parte da Remuneração Variável poder ser paga em instrumentos financeiros e sujeita a uma política de retenção.

2.3.1 Modelos de Avaliação de Desempenho

Quando aplicável, a Remuneração Variável respeitante aos Modelos de Avaliação de Desempenho de cada entidade do Grupo é calculada, em função da avaliação efetuada de acordo com o Modelo de Avaliação de Desempenho e atribuída até ao final do primeiro semestre seguinte ao ano a que se reporta a avaliação, mediante proposta do Administrador do pelouro devidamente articulada com o responsável de primeira linha da respetiva unidade de estrutura de cada entidade do Grupo e, no caso de Colaboradores da função de auditoria interna, pelo Administrador responsável pelo

acompanhamento corrente devidamente articulada com o responsável de primeira linha da função de auditoria interna, e deliberação de aprovação da atribuição e/ou pagamento da Remuneração Variável em causa pelo Conselho de Administração (sem prejuízo de delegação na Comissão Executiva, caso exista, dentro dos limites da delegação de competências do Conselho de Administração na Comissão Executiva).

Os Colaboradores das Funções de Controlo (Gestão de risco, *Compliance* ou Auditoria Interna) podem vir a auferir uma componente variável de remuneração, se tal vier a ser deliberado nos termos previstos no parágrafo anterior. A eventual atribuição desta componente deve respeitar os seguintes princípios:

- A remuneração destes Colaboradores deve assentar, principalmente, na componente fixa;
- A componente variável deve ser fixada, sobretudo, em função da realização individual de objetivos específicos associados às suas funções e de forma autónoma do desempenho das respetivas unidades de estrutura, de modo a não comprometer a sua objetividade e independência.

Os Colaboradores da Função de Decisão de Crédito podem vir a auferir uma componente variável de remuneração, se tal vier a ser deliberado nos termos previstos anteriormente. A componente variável não pode depender, direta ou indiretamente, de objetivos quantitativos relacionados com os pedidos de crédito aprovados, os contratos de crédito celebrados ou outros indicadores suscetíveis de conflitar com um processo de avaliação prudente da solvabilidade dos consumidores.

2.3.2 Modelo de Incentivos ou Campanha do Banco CTT

O Modelo de Incentivos ou Campanha é aplicável aos Colaboradores das Lojas Sede de Lisboa, do Porto do Banco CTT e das Lojas Especializadas, Colaboradores que desempenham as funções de Gestor de Área e Gestor de Parcerias Imobiliárias.

Quando aplicável, a Remuneração Variável respeitante ao Modelo de Incentivos ou Campanha é atribuída e paga no prazo máximo de 90 dias a contar do final do período de referência em causa, em função da avaliação efetuada de acordo com o Modelo de Incentivos ou Campanha aplicável, mediante proposta do Administrador do pelouro, devidamente articulada com o responsável de primeira linha da respetiva unidade de estrutura, e deliberação de aprovação da atribuição da Remuneração Variável em causa pela Comissão Executiva.

Os apuramentos dos resultados obtidos ao nível das Campanhas devem ser conservados e mantidos durante o período mínimo de 5 anos, devendo ser facultados, sem demora justificável e sem qualquer tipo de restrição de acesso, às funções de controlo do Banco, ao revisor oficial de contas ou outros auditores externos ou às Autoridades de Supervisão, sempre que solicitado pelos Responsáveis daquelas funções.

2.3.3 Modelo de Incentivos ou Campanha da Payshop

O Modelo de Incentivos ou Campanha é aplicável aos Gestores de Rede da Payshop.

Quando aplicável, a Remuneração Variável respeitante ao Modelo de Incentivos ou Campanha é atribuída e paga no prazo máximo de 30 dias a contar do final do período de referência em causa, em função da avaliação efetuada de acordo com o Modelo de Incentivos ou Campanha aplicável, mediante proposta do responsável de área, confirmação da área de Operações e Finanças e deliberação de aprovação de atribuição da Remuneração Variável em causa pelo Conselho de Administração da Payshop (sem prejuízo da delegação de competências no Administrador com funções de gestão corrente).

Os apuramentos dos resultados obtidos ao nível das Campanhas são registados na plataforma doXenter, onde podem ser consultados a cada momento. Os resultados dos mesmos devem ser conservados e mantidos durante o período mínimo de 5 anos, devendo ser facultados, sem demora justificável e sem qualquer tipo de restrição de acesso, às funções de controlo, ao revisor oficial de contas ou outros auditores externos ou às Autoridades de Supervisão, sempre que solicitado pelos Responsáveis daquelas funções.

2.3.4 Modelo de Incentivos ou Campanha da 321 Crédito

O Modelo de Incentivos ou Campanha é aplicável aos Colaboradores que desempenham as funções na área comercial, jurídica e de recuperação de crédito.

Quando aplicável, a Remuneração Variável respeitante ao Modelo de Incentivos ou Campanha é atribuída e paga no prazo máximo de 30 dias a contar do final do período de referência em causa, em função da avaliação efetuada de acordo com o Modelo de Incentivos ou Campanha aplicável, mediante proposta do responsável de área e deliberação de aprovação da atribuição da Remuneração Variável em causa pelo Conselho de Administração (sem prejuízo da delegação de competências no Presidente do Conselho de Administração).

Os apuramentos dos resultados obtidos ao nível das Campanhas devem ser conservados e mantidos durante o período mínimo de 5 anos, devendo ser facultados, sem demora justificável e sem qualquer tipo de restrição de acesso, às funções de controlo, ao revisor oficial de contas ou outros auditores externos ou às Autoridades de Supervisão, sempre que solicitado pelos Responsáveis daquelas funções.

2.4 OUTROS BENEFÍCIOS

Os Colaboradores podem auferir outros benefícios inerentes à aplicação de um eventual Acordo de Empresa que lhes seja aplicável, ou nos termos que venham a ser aprovados pelo Conselho de Administração ou pela Comissão Executiva, na medida da respetiva delegação de competências, sem prejuízo das competências da Comissão de Remunerações, caso exista, nesta matéria.

Para efeitos desta Política, os referidos benefícios qualificam como Remuneração Fixa, na medida em que correspondam aos denominados pacotes de emprego habituais.

D. Referências Legais e Regulamentares

- Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“**RGICSF**”), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro;
- Regime Jurídico dos Serviços de Pagamento e da Moeda Eletrónica, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 91/2018, de 12 de novembro;
- Decreto-Lei n.º 74-A/2017, de 23 de junho, que aprova o regime dos contratos de crédito relativos a imóveis, estabelecendo as regras aplicáveis ao crédito a consumidores quando garantido por hipoteca ou por outro direito sobre coisa imóvel;
- Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2017, no respeitante às regras a observar pelos mutuantes na definição das políticas de remuneração dos trabalhadores envolvidos na comercialização e concessão de contratos de crédito a consumidores garantidos por hipoteca ou por outro direito sobre coisa imóvel;
- Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, no que concerne, em particular, às políticas e práticas remuneratórias aplicáveis, estabelecendo normas complementares às constantes do RGICSF e que são relevantes para a sua implementação prática pelas entidades supervisionadas;
- Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020, relativa aos deveres de reporte respeitantes à conduta e cultura organizacional e aos sistemas de governo e controlo interno;
- Regulamento Delegado (EU) 2021/923, de 25 de março de 2021, no que respeita às normas técnicas de regulamentação que estabelecem os critérios para definir responsabilidades de gestão, funções de controlo e unidades de negócio significativas;
- Orientações EBA relativas às políticas e práticas de remuneração relacionadas com a venda e o fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho (EBA/GL/2016/06); e
- Orientações da EBA sobre políticas de remuneração sãs (EBA/GL/2021/04).

ANEXOS

Anexo I – A

Ficha de campanha: caracterização da campanha (Colaboradores das Lojas e colaboradores BCTT)

Duração e âmbito	- Definição da data início e data fim da campanha (com comunicação e divulgação prévia aos beneficiários) - Definição do número de lojas participantes na campanha (a)
Fatores de elegibilidade	- Critérios de elegibilidade de loja RL com BCTT para premiação, a selecionar, nomeadamente, de entre: - Grau Realização Objetivo Comercial (GRO) mínimo a definir - Índice Qualidade Serviço (IQS) mínimo a definir - Resultado de auditoria com valor mínimo a definir (exclusão, penalização e sem efeitos na premiação) (b) - Outros fatores qualitativos que venham a ser definidos
Repartição objetivo	Caracterização do modelo de repartição de objetivos (nomeadamente, em função do desempenho histórico e potencial de mercado, bem como pelo tipo de produto)
Drivers de pagamento e incentivos	- Variáveis a selecionar de entre a oferta do Banco em vigor em cada momento, com peso variável entre 0% e 100%, não devendo nenhuma variável ultrapassar os 35%, designadamente: - Abertura de contas DO - Produção seguros do ramo vida e não vida - Produção / ativação de cartões de crédito e/ou débito - Produção de crédito pessoal - Produção de crédito à habitação - Captação de recursos clientes - Produção de produtos de investimento - Produção de oferta não financeira - Produção de recursos de clientes em balanço, ou fora de balanço
Prémio core	- Definição do prémio objetivo (target), por colaborador / loja / perímetro, de acordo com as regras definidas na Política de Remuneração - Definição de eventuais "curvas de pagamento", com aceleradores e limites máximos de remuneração (caps)
Majorantes / minorantes premiação	Definição de majorantes / minorantes de premiação, nomeadamente, resultado obtido no IQS, ou outras variáveis e em percentagens a definir
Volume de premiação	Estimativa de custos totais da campanha e respetivos prémios por colaborador / loja

(a) Sendo elegíveis os perfis de funções de CCLN, CCLS, AC, GL, Tesoureiro e Comerciais RL em Pluralidade, bem como os GABCTT, os FTES Loja Sede BCTT e Lojas Especializadas e os Gestores de Parcerias Imobiliárias BCTT (estando os GABCTT, os FTES das Lojas Sede BCTT (Lisboa e Porto), os FTES Colaboradores BCTT das Lojas Especializadas e os Gestores de Parcerias Imobiliárias BCTT abrangidos pela Política de Remuneração de Colaboradores do Grupo Banco CTT

(b) Isto é, nota obtida no "Ambiente de Controlo" resultante da Auditoria a Lojas, quando aplicável

bancoctt Ficha de campanha: distribuição prémios nas lojas próprias Banco CTT e fatores ajuste (colaboradores das Lojas e colaboradores BCTT)

Distribuição por categoria prof.	- A definir pelo Diretor Comercial BCTT, de acordo com os seguintes limites em função do desempenho verificado: - GL deverá receber 20% a 60% do prémio total - Restantes colaboradores deverão receber o remanescente
Divisão por beneficiário loja	- A definir entre GL e Diretor Comercial, com base na ponderação 50% a 75% (abaixo do esperado), 100% (de acordo com o esperado), 125% a 150% (acima do esperado) das seguintes competências (vide detalhe em anexo): - Orientação para o cliente: Capacidade de dar resposta às necessidades dos clientes, salvaguardando os seus interesses e garantindo as boas práticas de venda dos produtos / serviços. - Proatividade: Capacidade de implementar novas abordagens gerando maior eficiência na função desempenhada - Resiliência: Capacidade de adaptação e superação mesmo perante obstáculos e dificuldades
Ajustamentos individuais	- Em caso de verificação de uma das seguintes situações durante a Campanha ou até ao pagamento, não há lugar a atribuição e/ou pagamento de prémio ao colaborador em causa: - Participação em atuação que resultou em perdas significativas para o BCTT - Incumprimento grave do código de conduta ou de normativo interno do BCTT, em particular nas relações com clientes, ou situações que justifiquem despedimento - Contribuição decisiva de conduta objetiva do colaborador para (i) a aplicação por supervisor de sanção com impacto significativo para o BCTT ou (ii) desconformidade crítica em função do grau de risco ou impacto significativo sobre o BCTT tal como detetada pelo Compliance, Auditoria Interna, Risco ou por supervisor
Ajustamentos globais	- Em caso de verificação de uma ou mais das seguintes situações durante a Campanha ou até ao pagamento não há lugar a atribuição e/ou pagamento de prémios: - Desvio/degradação significativos no que respeita à evolução do resultado líquido do BCTT - Ocorrência de falha grave de controlo ou gestão de risco (ao nível do BCTT, RL ou loja, cfr aplicável) - Não cumprimento de rácios de capital e liquidez e/ou limitação à capacidade de reforço de fundos próprios pelo BCTT - Imposição decorrente de cumprimento de requisito legal ou regulamentar imperativo (ao nível do BCTT, RL ou loja, cfr aplicável)
Limites	- Limites máximos decorrentes da Política de Remuneração - Máximo de RV anual não superior a 100% da RF, nem 50% da remuneração total anual do colaborador



Ficha de campanha: detalhe sobre caracterização de competências (Lojas e colaboradores BCTT)

Orientação para o cliente	Demonstra capacidade para direcionar a sua atividade no sentido de satisfazer as necessidades dos clientes, evidenciando uma atuação com celeridade e eficiência perante as solicitações em conformidade com a missão e os objetivos do Banco ou a sua área de atuação, garantindo as boas práticas de venda dos produtos/serviços.
Proatividade	Demonstra capacidade de implementar novas abordagens, técnicas e procedimentos no seu dia-a-dia de trabalho, gerando uma maior eficiência na função desempenhada. Implica demonstrar espírito de iniciativa, analisar e avaliar continuamente o contexto interno e externo (clientes, fornecedores, concorrentes, parceiros, etc) e prever eventuais impactos na sua área de atuação.
Resiliência	Demonstra capacidade de adaptação e superação mesmo perante obstáculos e dificuldades, resistindo à pressão de situações sem desistir e conseguindo ultrapassá-los. Tem vontade de realizar, mostrando otimismo e confiança na resolução dos problemas e dos desafios, direcionando emoções para a prossecução de objetivos estabelecidos.



Ficha de campanha: premiação das hierarquias (colaboradores BCTT)

Premiação de GA. BCTT	Corresponde a percentagem entre 0% e 25% do prémio obtido pelo perímetro sob gestão (definido no início de campanha)
Premiação de Gestores Parceria	- Função do GRO obtido, exclusivamente dependente da produção de crédito habitação em modelo de parceria - Objetivos definidos por Gestor de Parceria, em função do perímetro de parceiros de cada - Prémio target a definir no início de cada campanha, cumprindo as regras da política de remuneração - Prémio final multiplicado por curva de pagamento igual à da Rede
Ajustamentos individuais	- Em caso de verificação de uma das seguintes situações durante a Campanha ou até ao pagamento, não há lugar a atribuição e/ou pagamento de prémio ao colaborador em causa: - Participação em atuação que resultou em perdas significativas para o BCTT - Incumprimento grave do código de conduta ou de normativo interno do BCTT, em particular nas relações com clientes, ou situações que justifiquem despedimento - Contribuição decisiva de conduta objetiva do colaborador para (i) a aplicação por supervisor de sanção com impacto significativo para o BCTT ou (ii) desconformidade crítica em função do grau de risco ou impacto significativo sobre o BCTT tal como detetada pelo Compliance, Auditoria Interna, Risco ou por supervisor
Ajustamentos globais	- Em caso de verificação de uma ou mais das seguintes situações durante a Campanha ou até ao pagamento não há lugar a atribuição e/ou pagamento de prémios: - Desvio/degradação significativos no que respeita à evolução do resultado líquido do BCTT - Ocorrência de falha grave de controlo ou gestão de risco (ao nível do BCTT, RL ou loja, cfr aplicável) - Não cumprimento de rácios de capital e liquidez e/ou limitação à capacidade de reforço de fundos próprios pelo BCTT - Imposição decorrente de cumprimento de requisito legal ou regulamentar imperativo (ao nível do BCTT, RL ou loja, cfr aplicável)
Limites	- Limites máximos decorrentes da Política de Remuneração - Máximo de RV anual não superior a 100% da RF, nem 50% da remuneração total anual do colaborador

Anexo I – B

bancoctt Ficha de campanha: caracterização da campanha de Dinamização do Portal de Parceiros de Crédito à Habitação Banco CTT

Duração e âmbito	- Definição da data início e data fim da campanha (com comunicação e divulgação prévia aos beneficiários) - Definição dos perfis de funções elegíveis
Fatores de elegibilidade	Crítérios de elegibilidade: - Grau Realização Objetivo Comercial (GRO) - Outros fatores qualitativos que venham a ser definidos
Repartição objetivo	Caracterização do modelo de repartição de objetivos nomeadamente, objetivo ajustado ao nº de IC's que o colaborador elegível para a campanha acompanha na sua "carteira";
Drivers de pagamento e objetivos	Variáveis a selecionar no âmbito de indicadores de utilização do Portal de Parceiros de Crédito à Habitação, com peso variável entre 0% e 100%, não devendo nenhuma variável ultrapassar os 50%, nomeadamente: - Número de proposta submetidas - Número de propostas celebrados - Número de transferências de OIC
Prémio core	Definição do prémio objetivo (target), por colaborador, de acordo com as regras definidas na Política de Remuneração Definição de eventuais "curvas de pagamento", com aceleradores e limites máximos de remuneração (caps)
Majorantes/Minorantes premiação	Definição de majorantes / minorantes de premiação, dependente de variáveis a definir
Volume de premiação	Estimativa de custos totais da campanha e respetivos prémios por colaborador, a definir no início da campanha

bancoctt Ficha de campanha: distribuição prémios e fatores ajuste

Ajustamentos individuais	Em caso de verificação de uma das seguintes situações durante a Campanha ou até ao pagamento, não há lugar a atribuição e/ou pagamento de prémio ao colaborador em causa: - Participação em atuação que resultou em perdas significativas para o BCTT - Incumprimento grave do código de conduta ou de normativo interno do BCTT, em particular nas relações com clientes, ou situações que justifiquem despedimento - Contribuição decisiva de conduta objetiva do colaborador para (i) a aplicação por supervisor de sanção com impacto significativo para o BCTT ou (ii) desconformidade crítica em função do grau de risco ou impacto significativo sobre o BCTT tal como detetada pelo Compliance, Auditoria Interna, Risco ou por supervisor
Ajustamentos globais	Em caso de verificação de uma ou mais das seguintes situações durante a Campanha ou até ao pagamento não há lugar a atribuição e/ou pagamento de prémios: - Desvio/degradação significativos no que respeita à evolução do resultado líquido do BCTT - Ocorrência de falha grave de controlo ou gestão de risco (ao nível do BCTT, RL ou loja, cfr aplicável) - Não cumprimento de rácios de capital e liquidez e/ou limitação à capacidade de reforço de fundos próprios pelo BCTT - Imposição decorrente de cumprimento de requisito legal ou regulamentar imperativo (ao nível do BCTT, RL ou loja, cfr aplicável)
Limites	Limites máximos decorrentes da Política de Remuneração - Máximo de RV anual não superior a 100% da RF, nem 50% da remuneração total anual do colaborador

Anexo II

 Ficha de campanha: caracterização da campanha dos Gestores e Coordenadores de Rede Payshop	
Duração e âmbito	- Definição da data início e data fim da campanha (com comunicação e divulgação prévia aos beneficiários) - Definição dos perfis de funções elegíveis
Fatores de elegibilidade	- Critérios de elegibilidade para premiação, a selecionar, nomeadamente, de entre: - Grau Realização Objetivo Comercial (GRO) mínimo a definir - Outros fatores qualitativos, designadamente qualidade da visita e percentagem da dívida da carteira (recuperação da dívida da carteira).
Repartição objetivo	Caracterização do modelo de repartição de objetivos nomeadamente, em função de critérios geográficos e/ou setor de atividades e/ou carteira, geográfica, desempenho histórico e potencial de mercado.
Drivers de pagamento e objetivos	- Variáveis a selecionar em cada momento, com peso variável entre 0% e 100%, não devendo nenhuma variável ultrapassar os 40%, designadamente: - Número de transações - Número de Agentes - Dívida da carteira (recuperação da dívida da carteira) - Número de visitas a Agentes - Qualidade da visita - Projetos - Formações AML
Prémio core	Definição do prémio objetivo (target), por colaborador de acordo com as regras definidas na Política de Remuneração
Prémio alternativo	Definição <i>ad-hoc</i> de possíveis prémios complementares
Majorantes/Minorantes premiação	Definição <i>ad-hoc</i> de possíveis de majorantes / minorantes de premiação
Volume de premiação	Estimativa de custos totais da campanha e respetivos prémios por colaborador / coordenador

 Ficha de campanha: distribuição prémios e fatores ajuste	
Fórmula de cálculo do prémio para Coordenadores	No caso dos Coordenadores Norte e Sul, o prémio terá duas componentes: - No exercício da função de Gestor de Rede – % do prémio objetivo conforme definido para a função de Gestores de Rede - No exercício da função de Coordenador – prémio será uma da média simples dos Gestores de Rede que formam a sua equipa, excluindo o próprio
Ajustamentos individuais	- Em caso de verificação de uma das seguintes situações durante a Campanha ou até ao pagamento, não há lugar a atribuição e/ou pagamento de prémio ao colaborador em causa: - Participação em atuação que resultou em perdas significativas para a Payshop - Incumprimento grave do código de conduta ou de normativo interno da Payshop, em particular nas relações com clientes, ou situações que justifiquem despedimento - Contribuição decisiva de conduta objetiva do colaborador para (i) a aplicação por supervisor de sanção com impacto significativo para a Payshop ou (ii) desconformidade crítica em função do grau de risco ou impacto significativo sobre a Payshop tal como detetada pelo Compliance, Auditoria Interna, Risco ou por supervisor
Ajustamentos globais	- Em caso de verificação de uma ou mais das seguintes situações durante a Campanha ou até ao pagamento não há lugar a atribuição e/ou pagamento de prémios: - Desvio/degradação significativos no que respeita à evolução do resultado líquido da Payshop - Ocorrência de falha grave de controlo ou gestão de risco (ao nível da Payshop) - Não cumprimento de rácios de capital e liquidez e/ou limitação à capacidade de reforço de fundos próprios pela Payshop - Imposição decorrente de cumprimento de requisito legal ou regulamentar imperativo (ao nível da Payshop)
Limites	- Limites máximos decorrentes da Política de Remuneração - Máximo de RV anual não superior a 100% da RF, nem 50% da remuneração total anual do colaborador

Anexo III – A



REMUNERAÇÃO VARIÁVEL EQUIPA E INDIVIDUAL – Direção Comercial

Duração e âmbito	- Definição da data início e data fim da campanha – Periodicidade mensal e trimestral - Definição dos perfis de funções elegíveis
Fatores de elegibilidade	- Critérios de elegibilidade para RV, a selecionar, nomeadamente, de entre: - Grau de realização de cada um dos objetivos (GRO): Individual: 75%, equipa: 95%. - Rentabilidade acumulada mínima, consoante antiguidade - Outros fatores qualitativos definidos
Repartição objetivo	Caracterização do modelo de repartição de objetivos nomeadamente, objetivos coletivos e individuais ajustados mensalmente a cada um dos Colaboradores tendo em conta o objetivo global da empresa
Drivers de pagamento e objetivos	- Variáveis a selecionar: - Objetivo de Equipa fixado mensalmente - Objetivos individuais fixados mensalmente - Grau de Realização dos Objetivos fixados - Fatores Qualitativos: - Taxa de juro líquida do período - Taxa de risco do período - Percentagem de propostas de crédito carregadas pelos IC's no Portal - Taxa de penetração de seguros de proteção ao crédito - Outra que se venha a definir, de acordo com a estratégia da Empresa
Prémio core	Definição da RV objetivo (target), por colaborador de acordo com as regras definidas na Política de Remuneração
Prémio alternativo	Poderão ser definidos possíveis prémios complementares no lançamento de campanhas
Majorantes/Minorantes premiação	Definição de majorantes e minorantes de premiação



Distribuição da RV e fatores de ajuste

Premiação Colaboradores	Definido de acordo com sistema de incentivos aprovado pelo Comité Comercial, por delegação do Conselho de Administração e os limites e valores de referência fixados na Política de Remuneração
Ajustamentos individuais	- Em caso de verificação de uma das seguintes situações durante o mês ou até ao pagamento, não há lugar a atribuição e/ou pagamento da RVI ao Colaborador em causa: - Participação em atuação que resultou em perdas significativas para a 321 Crédito; - Incumprimento grave do código de conduta ou de normativo interno da 321 Crédito, ou situações que justifiquem despedimento em particular nas relações com os Intermediários de Crédito; - Contribuição decisiva de conduta objetiva do colaborador para (i) a aplicação por supervisor de sanção com impacto significativo para a 321 Crédito ou (ii) desconformidade crítica em função do grau de risco ou impacto significativo sobre a 321 Crédito tal como detetada pelo Compliance, Auditoria Interna ou por supervisor; - Nos casos em que os Colaboradores sejam alvo de reclamações dos Intermediários de Crédito, cuja responsabilidade se venha a apurar como sendo sua, ficarão inibidos de receber a RVI apurada; - Negligência profissional.
Limites	- Limites máximos decorrentes da Política de Remuneração - Máximo de RV anual não superior a 100% da RF, nem 50% da remuneração total anual do colaborador.

Anexo III – B



MUNERAÇÃO VARIÁVEL EQUIPA E INDIVIDUAL – Departamento Jurídico e Contenciosos e Departamento Solicitoria e Secretaria Geral

Duração e âmbito	- Definição da data início e data fim – Periodicidade mensal - Definição dos perfis de funções elegíveis
Fatores de elegibilidade	- Crítérios de elegibilidade para RVI, a selecionar, nomeadamente, de entre: - Grau de realização de cada um dos objetivos (GRO) fixados (coletivos 85%, individuais (85% e qualitativos 105%) - Outros fatores qualitativos/competências que venham a ser definidos
Repartição objetivo	Caracterização do modelo de repartição de objetivos nomeadamente, objetivos coletivos e individuais ajustados mensalmente a cada um dos Colaboradores tendo em conta as recuperações nos Contratos sob gestão.
Drivers de pagamento e objetivos	- Variáveis a selecionar: - Objetivo de Equipa fixado trimestralmente, sendo depois fixado o objetivo mensal o qual é ajustado de forma dinâmica tendo em conta os valores recuperados; o nº. de contratos que fazem parte do <i>portfolio</i> a trabalhar e os valores em dívida a recuperar, histórico de recuperações, entre outros. - Objetivos individuais fixados mensalmente - Grau de Realização dos Objetivos fixados - Fatores Qualitativos/Competências: orientação para o cliente; qualidade do serviço prestado e tempo de resposta; proatividade; resiliência e Governance.
Prémio core	Definição da RVI objetivo (target), por colaborador de acordo com as regras definidas na Política de Remuneração
Prémio alternativo	Poderão ser definidos possíveis prémios complementares no lançamento de novas campanhas de recuperação
Majorantes/Minorantes premiação	Definição de majorantes e minorantes de premiação
Volume de premiação	Estimativa de custos totais da campanha e respetivas RVI por Colaborador



Detalhe sobre caracterização de competências (Equipa SJC)

Orientação para o cliente	Demonstra capacidade para direcionar a sua atividade no sentido de satisfazer as necessidades do cliente de acordo com a missão e os objetivos da 321 Crédito e do SJC.
Qualidade e Tempo de Resposta	Qualidade e tempo de resposta no serviço prestado; atuação com celeridade e eficiência perante as solicitações, designadamente, na análise e avaliação contínua do contexto interno e externo (relação com clientes, advogados avançados, agentes de execução, entidades policiais, etc.).
Proatividade	Demonstra capacidade de implementar novas abordagens, técnicas e procedimentos no seu trabalho diário, gerando uma maior eficiência na função desempenhada. Implica demonstrar espírito de iniciativa, e prever eventuais impactos na sua área de atuação.
Resiliência	Demonstra capacidade de adaptação e superação mesmo perante obstáculos e dificuldades, resistindo à pressão de situações sem desistir, conseguindo ultrapassá-los. Demonstra vontade de realizar, atua com otimismo e confiança na resolução dos problemas e nos desafios, direcionando emoções para a prossecução de objetivos estabelecidos, demonstrando disponibilidade e responsabilidade.
Governance	Promove e potencia o desempenho e o desenvolvimento do Serviço; estabelece e adequa formas e sistemas de controlo e instrumentos de monitorização das atividades e resultados; define objetivos e a sua realização; adota modelos para avaliação e gestão de risco.



Distribuição a RVI e fatores de ajuste

Premiação Colaboradores	Definido de acordo com o sistema de incentivos aprovado pelo C.A. e de acordo com os limites e valores de referência fixados na Política de Remuneração
Premiação Responsáveis de Departamento	Definido de acordo com o sistema de incentivos aprovado pelo C.A. e de acordo com os limites e valores de referência fixados na Política de Remuneração
Ajustamentos individuais	- Em caso de verificação de uma das seguintes situações durante o mês ou até ao pagamento, não há lugar a atribuição e/ou pagamento da RVI ao Colaborador em causa: - Participação em atuação que resultou em perdas significativas para a 321 Crédito - Incumprimento grave do código de conduta ou de normativo interno da 321 Crédito, ou situações que justifiquem despedimento em particular nas relações com o Cliente - Contribuição decisiva de conduta objetiva do colaborador para (i) a aplicação por supervisor de sanção com impacto significativo para a 321 Crédito ou (ii) desconformidade crítica em função do grau de risco ou impacto significativo sobre a 321 Crédito tal como detetada pelo Compliance, Auditoria Interna ou por supervisor - Nos casos em que os Colaboradores sejam alvo de reclamações dos Clientes, cuja responsabilidade se venha a apurar como sendo sua, ficarão inibidos de receber a RVI apurada; - Não tenha demonstrado disponibilidade, responsabilidade, atitude e compromisso - Negligência profissional - Ausência reiterada ao Serviço no decurso do mês
Ajustamentos Globais	- Em caso de verificação de uma ou mais das seguintes situações durante a Campanha ou até ao pagamento não há lugar a atribuição e/ou pagamento de prémios: - Desvio/degradação significativos no que respeita à evolução do resultado líquido da 321 Crédito - Não cumprimento de rácios de capital e liquidez e/ou limitação à capacidade de reforço de fundos próprios pela 321 Crédito - Imposição decorrente de cumprimento de requisito legal ou regulamentar imperativo (ao nível da 321 Crédito)
Limites	- Limites máximos decorrentes da Política de Remuneração - Máximo de RV anual não superior a 100% da RF, nem 50% da remuneração total anual do colaborador



Detalhe sobre caracterização de competências (Equipa DJUR e DSSG)

Orientação para o cliente	Demonstra capacidade para direcionar a sua atividade no sentido de satisfazer as necessidades do cliente de acordo com a missão e os objetivos da 321 Crédito e do DJUR e DSSG.
Qualidade e Tempo de Resposta	Qualidade e tempo de resposta no serviço prestado; atuação com celeridade e eficiência perante as solicitações, designadamente, na análise e avaliação contínua do contexto interno e externo (relação com clientes, advogados avançados, agentes de execução, entidades policiais, entre outros).
Proatividade	Demonstra capacidade de implementar novas abordagens, técnicas e procedimentos no seu trabalho diário, gerando uma maior eficiência na função desempenhada. Implica demonstrar espírito de iniciativa, e prever eventuais impactos na sua área de atuação.
Resiliência	Demonstra capacidade de adaptação e superação mesmo perante obstáculos e dificuldades, resistindo à pressão de situações sem desistir, conseguindo ultrapassá-los. Demonstra vontade de realizar, atua com otimismo e confiança na resolução dos problemas e nos desafios, direcionando emoções para a prossecução de objetivos estabelecidos, demonstrando disponibilidade e responsabilidade.
Governance	Promove e potencia o desempenho e o desenvolvimento dos Departamentos; estabelece e adequa formas e sistemas de controlo e instrumentos de monitorização das atividades e resultados; define objetivos e a sua realização; adota modelos para avaliação e gestão de risco.

Anexo III – C



REMUNERAÇÃO VARIÁVEL EQUIPA E INDIVIDUAL - DEPARTAMENTO DE RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO

Duração e âmbito	- Definição da data início e data fim – Periodicidade mensal - Definição dos perfis de funções elegíveis
Fatores de elegibilidade	Crítérios de elegibilidade para RVI, a selecionar, nomeadamente, de entre: - Grau de realização dos objetivos (GRO) fixados coletivos; individuais e qualitativos nas respetivas Áreas (<i>Call Center</i>: coletivos 94%; individuais 94% e qualitativos >105%; Recuperação Externa: individuais 80% e qualitativos >105% e Pré-Contencioso/NSR: coletivos 85%; individuais 85% e qualitativos >105%). - Outros fatores qualitativos/competências que venham a ser definidos
Repartição objetivo	Caracterização do modelo de repartição de objetivos nomeadamente, coletivo e individual ajustado mensalmente a cada um dos Colaboradores tendo em conta o número de Contratos em "carteira" e de acordo com o sistema de incentivos aprovado
Drivers de pagamento e objetivos	Variáveis a selecionar: - Objetivos mensais definidos para as equipas/Áreas e/ou Colaboradores que fazem parte do DREC; - Valores mensais recuperados, podendo ser ajustados em função, do nº. de contratos que fazem parte dos <i>portfolios</i> a trabalhar e valores a recuperar; no histórico das recuperações, entre outros - Grau de Realização dos Objetivos mensais definidos (coletivos e individuais) para as diferentes Áreas que compõem o DREC. - Fatores Qualitativos/Competências: orientação para o cliente; qualidade do serviço prestado e tempo de resposta; proatividade, resiliência e Governance
Prémio core	Definição da RVI objetivo (target), por colaborador de acordo com as regras definidas na Política de Remuneração/sistema de incentivos.
Prémio alternativo	Poderão ser definidos possíveis prémios complementares no lançamento de novas campanhas de recuperação
Majorantes/Minorantes premiação	Definição de majorantes e minorantes de premiação
Volume de premiação	Estimativa de custos totais da campanha e respetivas RVI por Colaborador



Distribuição da RVI e fatores de ajuste

Premiação Colaboradores	Definido de acordo com o sistema de incentivos aprovado pelo C.A. e de acordo com os limites e valores de referência fixados na Política de Remuneração.
Premiação Responsável do Serviço	Definido de acordo com o sistema de incentivos aprovado pelo C.A. e de acordo com os limites e valores de referência fixados na Política de Remuneração.
Ajustamentos individuais	Em caso de verificação de uma das seguintes situações durante o mês ou até ao pagamento, não há lugar a atribuição e/ou pagamento da RVI ao Colaborador em causa: - Participação em atuação que resultou em perdas significativas para a 321 Crédito - Incumprimento grave do código de conduta ou de normativo interno da 321 Crédito, ou situações que justifiquem despedimento em particular nas relações com o Cliente - Contribuição decisiva de conduta objetiva do colaborador para (i) a aplicação por supervisor de sanção com impacto significativo para a 321 Crédito ou (ii) desconformidade crítica em função do grau de risco ou impacto significativo sobre a 321 Crédito tal como detetada pelo Compliance, Auditoria Interna ou por supervisor - Nos casos em que os Colaboradores sejam alvo de reclamações dos Clientes, cuja responsabilidade se venha a apurar como sendo sua, ficarão inibidos de receber a RVI apurada; - Não tenha demonstrado disponibilidade, responsabilidade, atitude e compromisso - Negligência profissional - Ausência reiterada no decurso do mês.
Ajustamentos Globais	Em caso de verificação de uma ou mais das seguintes situações durante a Campanha ou até ao pagamento não há lugar a atribuição e/ou pagamento de prémios: - Desvio/degradação significativos no que respeita à evolução do resultado líquido da 321 Crédito - Não cumprimento de rácios de capital e liquidez e/ou limitação à capacidade de reforço de fundos próprios pela 321 Crédito - Imposição decorrente de cumprimento de requisito legal ou regulamentar imperativo (ao nível da 321 Crédito)
Limites	Limites máximos decorrentes da Política de Remuneração - Máximo de RV anual não superior a 100% da RF, nem 50% da remuneração total anual do colaborador



Detalhe sobre caracterização de competências (Equipa DREC)

Orientação para o cliente	Demonstra disponibilidade e capacidade para direcionar a sua atividade no sentido de satisfazer as necessidades do cliente, evidenciado uma atuação célere e eficiente perante as solicitações em conformidade com a missão e os objetivos da 321 Crédito e do DREC.
Qualidade e Tempo de Resposta	Qualidade e tempo de resposta no serviço prestado; atuação com celeridade e eficiência perante as solicitações, designadamente, na análise e avaliação contínua do contexto interno e externo (designadamente na relação com os clientes).
Proatividade	Demonstra capacidade de implementar novas abordagens, técnicas e procedimentos no seu trabalho diário, gerando uma maior eficiência na função desempenhada. Implica demonstrar espírito de iniciativa, e prever eventuais impactos na sua área de atuação.
Resiliência	Demonstra capacidade de adaptação e superação mesmo perante obstáculos e dificuldades, resistindo à pressão de situações sem desistir, conseguindo ultrapassá-los. Demonstra vontade de realizar, atua com otimismo e confiança na resolução dos problemas e nos desafios, direcionando emoções para a prossecução de objetivos estabelecidos.
Governance	Promove e potencia o desempenho e o desenvolvimento do Departamento; estabelece e adequa formas e sistemas de controlo e instrumentos de monitorização das atividades e resultados; define objetivos e a sua realização; adota modelos para avaliação e gestão de risco.