



**Política de  
Remuneração dos  
Colaboradores**

**Índice**

1. Objeto .....	5
2. Enquadramento Legal.....	5
3. Governação da Remuneração.....	5
4. Processo de identificação dos Colaboradores com impacto significativo no perfil de risco..	6

Versão	Data	Elaborado pela	Aprovado pela	Descrição das Alterações
	5-12-2017	Direção	Direção	Acerto de remunerações aos elementos da Direção e Colaboradores da CEP, aprovado em AG 19-12-2017
1.0	31-7-2023	Direção	Direção	Versão Inicial

## Introdução

---

A Caixa Económica do Porto – Caixa anexa (CEP) acredita que os seus Colaboradores são um elemento determinante na concretização da sua visão e que uma adequada gestão das suas competências contribui, fortemente para o seu futuro sustentável numa conjuntura económica e social com vários obstáculos.

O percurso dos seus recursos humanos, exige por parte da CEP um comportamento que envolva de forma permanente os seus Colaboradores, para que possam contribuir para o seu sucesso enquanto profissionais e para o sucesso da instituição, através da concretização dos objetivos pessoais e institucionais de uma forma eficaz e sustentada em princípios de eficiência e de qualidade.

Todos os Colaboradores têm consciência da imperiosidade do rigor. Este é, e será, um objetivo da gestão corrente.

## 1. Objeto

---

Este documento (doravante Política de Remuneração) define as políticas, procedimentos e práticas remuneratórias sãs e prudentes, consentâneas com uma gestão sólida e eficaz dos riscos, aplicáveis aos Colaboradores da Caixa Económica do Porto – Caixa anexa (CEP).

## 2. Enquadramento Legal

---

1. Os normativos a seguir indicados estabelecem os requisitos e exigências a que fica sujeita a política de remuneração dos Colaboradores.

- a) Diretiva n.º 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de Junho de 2013 (CRD IV);
- b) Regulamento (UE) n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de Junho de 2013 (CRR);
- c) Regulamento Delegado (EU) 2021/923 da comissão, de 25 de março de 2021;
- d) Regime Geral das Instituições de Crédito e das Sociedades Financeiras (RGICSF);
- e) Diretiva n.º 2014/65/EU (DMIF II) – artigos 16º, 23º e 24;
- f) Regulamento (EU) nº 2019/2088 do Parlamento europeu e do conselho de 27 de novembro de 2019;
- g) Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de julho.

## 3. Governação da Remuneração

---

Compete à Direção:

- a) A responsabilidade de definir e aprovar o processo de identificação, aprovando o resultado final da autoavaliação;
- b) Aprovar e rever periodicamente a Política de Remuneração dos Colaboradores da CEP;
- c) Assegurar que a CEP define, aprova, implementa e revê políticas específicas em matéria de recursos humanos, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal;
- d) Estipular as remunerações dos Colaboradores;

- e) Assegurar que a CEP define, implementa e avalia, de forma adequada, a política de remuneração dos Colaboradores e formaliza em documentos específicos os respetivos procedimentos e todos os outros elementos necessários à sua definição, implementação, avaliação e revisão periódica;
- f) Assegurar o processo de identificação de Colaboradores;
- g) Assegurar o processo de avaliação de desempenho dos Colaboradores.

#### **4. Processo de identificação dos Colaboradores com impacto significativo no perfil de risco**

---

A CEP recolhe e mantém apenas os dados pessoais necessários à prossecução dos objetivos que se pretende atingir, nomeadamente, os dados referidos no artigo 10.º da Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020:

- a) Número de identificação único do colaborador;
- b) Função ou responsabilidade na instituição;
- c) Identificação da unidade de estrutura onde desempenha funções.

Conforme o disposto no nº 2 das alíneas b) a e) do artigo 115º-C do Regime Jurídico das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras e do nº 2 do artigo 46º do Aviso n.º 3/2020, a CEP não possuiu Colaboradores para as funções indicadas.