

- **Literacia financeira infantil** – edição de uma coleção de livros infantis, composta por três volumes, que aborda a educação financeira de forma divertida e acessível. Trata-se de uma oportunidade valiosa para avós, pais e filhos explorarem juntos um tema essencial, promovendo o desenvolvimento de competências financeiras desde a infância.

A importância da educação financeira desde cedo é sublinhada pelo recente apelo do Conselho Europeu para a inclusão deste tema no currículo escolar a partir do primeiro ano do ensino básico. O objetivo é claro: reduzir os elevados níveis de iliteracia financeira e preparar as novas gerações para um futuro mais seguro e consciente financeiramente.

A coleção, escrita por Ana Anjos e ilustrada por Otávio Valões, é composta pelos livros *O Mundo do Dinheiro*, *O Poder da Poupança* e *A Magia do Investimento*. Ao ser distribuída nas escolas de Torres Vedras, Mafra e Bombarral, reforça o compromisso com a educação financeira desde a infância e fortalece os laços familiares em torno de um tema tão relevante.

No que diz respeito à participação na Servimútuo ACE, que constitui a componente operacional de apoio às CCAM associadas, destacam-se a implementação do novo **core** bancário, que deverá ficar operacional em 2025, e o reforço dos sistemas de gestão de risco e conformidade.

A Caixa Agrícola de Torres Vedras reafirmou, assim, o seu compromisso com um crescimento sustentável e responsável, equilibrando inovação, solidez financeira e apoio à comunidade, consolidando-se como uma referência no setor cooperativo.

## 2.7. Gestão de pessoas

A valorização dos colaboradores e o desenvolvimento sustentável do talento são pilares estratégicos da Caixa Agrícola de Torres Vedras. O Gabinete de Gestão de Pessoas (GGP) tem vindo a desempenhar um papel fundamental na implementação de mudanças estratégicas, focando-se em três grandes áreas: recrutamento, formação e estrutura organizativa. O desempenho, em 2024, evidencia a concretização da maioria dos objetivos definidos, servindo de base para as ações previstas para 2025.

## 2.7.1. Recrutamento e Desenvolvimento de Talento

### Atividades desenvolvidas em 2024

- **Reforço das equipas nas áreas de Crédito, Comercial, IT e Secretariado ao Conselho de Administração:** Esta medida visou fortalecer a capacidade operacional da CCAMTV e garantir maior eficiência na concessão de crédito e na implementação de novas soluções digitais, melhorando a eficiência operacional e alinhando-se com o objetivo estratégico de transformação digital. De acordo com a prática seguida na Instituição, os colaboradores contratados foram integrados num processo de *onboarding* estruturado, facilitando a adaptação à cultura organizacional;
- **Planeamento para a substituição de colaboradores a caminho da reforma em 2025:** Em 2024, foi realizada uma análise da estrutura de recursos humanos, permitindo antever necessidades futuras e planear um processo de transição estruturado para manter a continuidade operacional e preservar o conhecimento institucional. Para 2025, a área comercial será o principal foco da atividade de recrutamento.

## 2.7.2. Formação e Desenvolvimento de Competências

### Ações realizadas

- **Execução do plano de formação em gestão de risco, cibersegurança e compliance:** Foram promovidas formações especializadas para preparar os colaboradores para um contexto bancário cada vez mais regulado e exigente. Estas ações incluíram a frequência de colaboradores de formações técnicas, pós-graduações e mestrados;
- **Capacitação em novas tecnologias bancárias:** Com a transição para um novo *core* bancário, prevista para 2025, a CCAMTV antecipou a necessidade de formação em sistemas automatizados e digitais;
- **Desenvolvimento de *soft skills*:** Foram realizadas formações para melhorar a comunicação eficaz, gestão do tempo, gestão de conflitos e a liderança, essenciais para novos modelos de relacionamento com clientes.

Em 2025, o esforço de formação nas áreas identificadas será aprofundado, assim como os colaboradores serão preparados para a entrada em funcionamento do novo *core* bancário.

### 2.7.3. Política de Benefícios e Retenção de Talento

#### Medidas implementadas

- **Aumento salarial global de 5%:** A medida foi implementada em janeiro de 2024, para reforçar a satisfação dos colaboradores e contribuir para a retenção de talento, alinhando-se com a estratégia de *employer branding*;
- **Estudo de novos benefícios:** Durante 2024, foram analisadas formas de reforçar os benefícios oferecidos, incluindo seguros de saúde e planos de desenvolvimento de carreira;
- **Atividades de *team building* e convívios:** Foram realizadas diversas ações, incluindo *workshops* motivacionais, palestras e eventos de confraternização, envolvendo os colaboradores e as suas famílias, reforçando o sentimento de pertença à Instituição e procurando promover o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional;
- **Planeamento da revisão da política de compensação para 2025:** Tendo em conta a evolução económica, o desempenho financeiro da Caixa e a implementação do novo sistema de avaliação de desempenho, está em curso uma revisão da política de compensação para garantir competitividade e manter a equidade salarial.

### 2.7.4. Estrutura Organizacional e Ferramentas de RH

#### Melhorias implementadas em 2024

- **Estudo EY sobre Força de Trabalho e Equidade Salarial:** Concluído no primeiro trimestre de 2024, este estudo permitiu identificar áreas de melhoria na alocação de recursos e na equidade salarial interna, tendo as sugestões já sido implementadas;
- **Desenvolvimento do Modelo de Avaliação de Desempenho:** A implementação do novo modelo de avaliação de desempenho, que alinhará a gestão de pessoas com os objetivos estratégicos da Caixa, está prevista para o início de 2025;
- **Modernização da ferramenta de gestão de recursos humanos:** Foi iniciado um processo de implementação de um sistema integrado para processamento salarial, gestão da formação, avaliação de desempenho, gestão da assiduidade e um portal do colaborador. Este processo deverá ficar concluído no decurso de 2025.

### 2.7.5. Perfil demográfico dos colaboradores

O perfil demográfico dos colaboradores da CCAMTV reflete uma distribuição diversificada por faixa etária e género, contribuindo para uma gestão de pessoas que valoriza a diversidade e a inclusão. Abaixo apresenta-se a distribuição:

| Faixa etária | Mulheres  | Homens    |
|--------------|-----------|-----------|
| 20–29        | 8         | 3         |
| 30–39        | 6         | 6         |
| 40–49        | 12        | 14        |
| 50–59        | 7         | 25        |
| > 60         | 3         | 9         |
| <b>Total</b> | <b>36</b> | <b>57</b> |

Estes dados evidenciam a presença de uma diversidade de experiências e competências que enriquecem o ambiente de trabalho e apoiam as estratégias de desenvolvimento e inovação na Instituição.

A Caixa Agrícola de Torres Vedras reafirma o seu compromisso e aposta contínua no desenvolvimento do talento e na valorização dos colaboradores, consolidando-se como um empregador de referência na região, preparado para enfrentar os desafios de um mercado em constante evolução.

## 2.8. Tecnologia

As Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) apresentam uma relevância cada vez maior nas Instituições Financeiras, representando um motor fundamental para a inovação e segurança dos sistemas bancários, sendo de destacar o tratamento e proteção dos dados, da informação e das transações dos clientes.

O setor Financeiro encontra-se cada vez mais sujeito a alterações normativas, tendo-se verificado interação regulatória mais intensa e exigente com o Banco de Portugal, especialmente no que diz respeito à uniformização e controlo de qualidade dos reportes bancários.

O Departamento de Informática, no exercício das suas funções e competências, alinha-se com as necessidades desta Instituição, dos seus clientes e da

As TIC são um motor fundamental para a inovação e segurança dos sistemas bancários