Política

Remuneração

PL_RHPAG_01_V11.0

Controlo de Versões

Elaboração			
Versão	**Data**	**Elaborado por**	**Descrição das Alterações**
1.0	30-03-2014	CA	1ª Versão
2.0	30-03-2015	CA	Incluído no texto da política
3.0	02-06-2015	CA	Incluído no texto da política
4.0	21-03-2016	CA	Incluído no texto da política
5.0	15-07-2016	CA	Incluído no texto da política
6.0	27-03-2017	CA	Entre outras, entrada em vigor em 1 de janeiro de 2017 das Orientações da Autoridade Bancária Europeia, relativas a políticas de remuneração sãs (EBA/GL/2015/22)
7.0	16-03-2018	CA	Revisão anual da Política com inclusão de parágrafo no Ponto 7. "Funções de Controlo".
8.0	16-10-2018	CA	Revisão da alínea a) do subponto 6.2. Componente Variável de Remuneração.
9.0	04-02-2020	RHP	Revisão anual com as seguintes alterações: • Retirar menção ao Conselho Superior; • Correção no Anexo I da menção ao artigo 115.º-C passando a artigo 115.º-C, n.º 3, alínea d) do RGICSF.
10.0	22-02-2021	RH&PAG	Alteração decorrente da adoção do Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020
11.0	09-02-2022	RH&PAG	Alterações decorrentes da entrada em vigor das Orientações da Autoridade Bancária Europeia relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04) e do alargamento do âmbito de aplicação da Política à generalidade dos colaboradores do Banco.

Controlo de Validações, Emissão de Pareceres e Aprovações

Validação		
Versão	**Data**	**Validado por**
11.0	09-02-2022	**Dono do Documento** RH&PAG
	13-04-2022	CIR
	13-04-2022	AUD
	13-04-2022	CPL
	13-04-2022	OGP

Emissão de Parecer		
Versão	**Data**	**Parecer Formal**
11.0	04-05-2022	Conselho Fiscal

Aprovação			
Versão	**Data**	**Aprovado por**	**Assinatura** [1]
11.0	18-05-2022	Conselho de Administração	Proposta PA 011/2022
	20-09-2022	Assembleia Geral	Aprovado em Deliberação Unânime por Escrito da AG em 20/09/2022

Definições, Siglas e Acrónimos utilizados neste documento

Sigla/Acrónimo	Descrição
AG	Assembleia Geral do Banco
Aviso n.º 3/2020	Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 de 29 de junho de 2020
Banco	Banco de Negócios Internacional (Europa), S.A.
CA	Conselho de Administração do Banco
CE	Comissão Executiva do Banco
CF	Conselho Fiscal do Banco
CR	Comissão de Remunerações do Banco (quando constituída)
Colaboradores	As pessoas singulares com vínculo laboral com o Banco, incluindo os Colaboradores Identificados.
Colaboradores Identificados	Nos termos do artigo 115.º-C, n.º 2 do RGICSF, os colaboradores do Banco que pertencem à direção de topo, bem como os responsáveis pela assunção de riscos, os responsáveis pelas funções de controlo, e os colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para os membros do CA e do CF, a direção de topo ou os responsáveis pela assunção de riscos, desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do Banco.
Diretiva 2013/36/UE	Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho de 2013 relativa ao acesso à atividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito, que altera a Diretiva 2002/87/CE e revoga as Diretivas 2006/48/CE e 2006/49/CE
Instrução n.º 18/2020	Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020 de 15 de julho de 2020
Orientações	Orientações da Autoridade Bancária Europeia, relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04)
Política ou PR	Política de Remuneração
Regulamento 575/2013	Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho de 2013 relativo aos requisitos prudenciais das instituições de crédito e que altera o Regulamento (UE) n.º 648/2012

[1] A aprovação é efetuada via e-mail utilizando a funcionalidade disponível para este efeito no Outlook (Subscrever; Rejeitar). A partir do dia 01 de abril de 2022 ficaram suspensos os impressos 'Proposta CE' e 'Proposta CA', por revogação da CE deliberada no dia 30 de março de 2022. Em sua substituição é utilizado o impresso 'Proposta Pré-Aprovação' aprovado em "Reunião do Órgão de Administração do Período Transitório".

Regulamento Delegado	Regulamento Delegado (UE) 2021/923, da Comissão, de 25 de março
RGICSF	Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras
ROC	Revisor Oficial de Contas do Banco

Índice

1. ENQUADRAMENTO 6

2. ÂMBITO 7

3. COMPETÊNCIA PARA A DEFINIÇÃO DE REMUNERAÇÕES 7

4. PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO DE PESSOA COM ATIVIDADE DE IMPACTO SIGNIFICATIVO NO PERFIL DE RISCO DO BANCO 8

5. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO E DISPONIBILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DE TRABALHO. 8

6. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES 9

6.1 COMPONENTE FIXA DE REMUNERAÇÃO 9

6.2 COMPONENTE VARIÁVEL DE REMUNERAÇÃO 10

6.3 PENSÕES 12

6.4 INDEMNIZAÇÕES NA CESSAÇÃO DE VÍNCULO LABORAL 12

7. REMUNERAÇÃO DAS FUNÇÕES DE CONTROLO 13

8. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS 13

8.1 COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO 13

8.2 COMPONENTE FIXA DE REMUNERAÇÃO 13

8.3 COMPONENTE VARIÁVEL DE REMUNERAÇÃO 14

8.4 INDEMNIZAÇÕES EM CASO DE CESSAÇÃO DE FUNÇÕES 15

8.5 PENSÕES DE REFORMA 15

8.6 SEGUROS 15

8.7 NÃO ACUMULAÇÃO DE REMUNERAÇÕES 16

9. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS 16

10. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL 16

11. REMUNERAÇÃO DO REVISOR OFICIAL DE CONTAS 16

12. REVISÃO E DIVULGAÇÕES 16

13. ANÁLISE SOBRE O CUMPRIMENTO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO 17

14. ANEXOS 18

1. ENQUADRAMENTO

A presente Política de Remuneração (doravante "PR") contém os princípios e as regras aplicáveis ao Banco relativos a remunerações, atendendo designadamente ao preceituado no RGICSF, na Diretiva 2013/36/UE, no Regulamento 575/2013, no Regulamento Delegado, no Aviso n.º 3/2020, na Instrução n.º 18/2020, e nas Orientações.

A PR procura, tendo em conta a natureza, dimensão e organização interna do Banco, bem como o âmbito e a complexidade das suas atividades, observar os seguintes princípios gerais:

- Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente e não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco;
- Garantir que as remunerações pagas são compatíveis com a estratégia empresarial do Banco, os seus objetivos, cultura e valores empresariais, bem como com os interesses de longo prazo do Banco e dos seus acionistas;
- Incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses;
- Prever a independência dos Colaboradores que exercem funções de controlo e de gestão de risco em relação às unidades de estrutura que controlam, atribuindo-lhes os poderes adequados e uma remuneração em função da realização dos objetivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das respetivas unidades de estrutura; e
- Distinguir de forma clara os critérios para a fixação da componente fixa da remuneração, fundamentados, entre outros, na experiência profissional relevante, na responsabilidade organizacional das funções do Colaborador e na complexidade associada às mesmas, e os critérios para a componente variável da remuneração, fundamentados no desempenho sustentável e adaptado ao risco do Banco, bem como no cumprimento das funções do Colaborador para além do exigido.

A PR procura igualmente assegurar que:

- Seja promovida uma conduta profissional responsável e prudente, a observar por todos os Colaboradores e membros dos órgãos de administração e de fiscalização no desempenho das respetivas funções;
- O Banco atrai, desenvolve e retém Colaboradores de alto nível de desempenho no contexto competitivo do mercado nacional;
- Os Colaboradores apresentam níveis adequados de motivação e são encorajados a desenvolver e manter resultados sustentáveis;
- Aos Colaboradores é oferecido um pacote remuneratório atrativo;
- Os interesses dos membros dos órgãos sociais estão alinhados com os interesses do Banco, não sendo incentivada a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela instituição de crédito;
- A remuneração de todos os Colaboradores e membros dos órgãos de administração e de fiscalização é coerente com, entre outros, os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação; e

- A remuneração de todos os Colaboradores e membros dos órgãos de administração e de fiscalização se baseia em princípios não discriminatórios, sendo, em particular, neutra do ponto de vista do género, isto é, independentemente do género dos Colaboradores e dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização (masculino, feminino ou outros diferentes géneros) deve ser atribuída remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual.

Na implementação da presente Política de Remuneração, deve ser tida em consideração e respeitada a avaliação e desempenho em vigor no Banco e a Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses do Banco, com vista a evitar conflitos de interesses relacionados com decisões sobre retribuições, a fim de que o Banco ou qualquer uma das pessoas identificadas no primeiro parágrafo da secção seguinte não sejam indevidamente influenciados por um interesse secundário (e.g. os próprios não devem ser responsáveis por decisões relativas à sua própria retribuição).

2. ÂMBITO

Esta PR tem como âmbito de aplicação as remunerações de todos os Colaboradores do Banco e dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização. Relativamente aos Colaboradores Identificados e aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização existe um conjunto de requisitos que lhes são especialmente aplicáveis e que se encontram previstos nos Pontos 7 e seguintes da presente Política.

Ainda neste âmbito são tratadas as indemnizações em caso de cessação de atividade que poderão vir a ser devidas nos casos previstos no parágrafo 168 das Orientações.

Quanto aos Colaboradores Identificados e aos membros dos órgãos sociais, esta política é válida, após a sua aprovação, para os contratos celebrados a partir de 26 de março de 2018, bem como para todas as alterações contratuais ocorridas a partir da data da sua aprovação. No caso dos Colaboradores (excluindo Colaboradores Identificados), esta política é válida, após a sua aprovação, para os contratos celebrados, bem como para todas as alterações contratuais ocorridas a partir da data da sua aprovação.

3. COMPETÊNCIA PARA A DEFINIÇÃO DE REMUNERAÇÕES

No que respeita à constituição do Comissão de Remunerações, nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, é exigida a sua constituição às instituições de crédito que cumpram os critérios previstos no artigo 115.º-H do RGICSF.

Adicionalmente, o n.º 1 do artigo 115.º-H do RGICSF prevê que as "*instituições de crédito significativas em termos de dimensão, de organização interna e da natureza, âmbito e complexidade das respetivas atividades devem criar um comité de remunerações, composto por membros do órgão de administração que não desempenhem funções executivas ou por membros do órgão de fiscalização.*".

Considerando que o Banco não preenche, no presente, qualquer dos requisitos mencionados no artigo acima referido, não foi deliberada a criação de um Comité de Remunerações, sendo a presente PR submetida pelo Conselho de Administração à aprovação da Assembleia Geral, nos termos legais aplicáveis.

A definição das remunerações aplicáveis cabe, quanto aos Colaboradores, ao CA (ou à CE nos termos de delegação de competências aprovada pelo CA), e, quanto aos membros dos órgãos de administração e fiscalização, Revisor Oficial de Contas e mesa da Assembleia Geral, à Assembleia Geral ou, quando constituída, à Comissão de Remunerações (tal como prevista nos estatutos e no artigo 399.º do Código das Sociedades Comerciais).

No exercício das respetivas competências nesta matéria, a Assembleia Geral deverá ainda aprovar previamente o montante máximo dos pagamentos que podem ser atribuídos aos administradores não executivos, aos membros do órgão de fiscalização, ao Revisor Oficial de Contas e aos membros da mesa da Assembleia Geral em caso de cessação antecipada de funções ou aprovar os critérios para a determinação desses montantes.

As indemnizações devidas em caso de cessação do vínculo laboral com os Colaboradores e de cessação antecipada de funções dos administradores executivos é fixada nos termos dos parágrafos 6.4 – *Indemnizações na Cessação de Vínculo Laboral* e *8.4 – Indemnizações em caso de cessação* abaixo, respetivamente.

4. PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO DE PESSOA COM ATIVIDADE DE IMPACTO SIGNIFICATIVO NO PERFIL DE RISCO DO BANCO

Para efeitos, entre outros, da definição do âmbito de aplicação da presente PR aos Colaboradores Identificados, e atento o disposto no artigo 115.º-C, n.º 2, alínea e) do RGICSF, e com base na demais legislação e regulamentação aplicável, incluindo o Regulamento Delegado, o CA procede anualmente à identificação dos colaboradores cujas atividades profissionais têm, ou podem vir a ter, um impacto significativo no perfil de risco do Banco, mantendo registo do referido processo de identificação e dos respetivos resultados, nos termos do **Anexo I** à presente PR.

5. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO E DISPONIBILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DE TRABALHO

As diferentes componentes da remuneração são estabelecidas tendo como objetivo obter um nível equilibrado do pacote remuneratório que incorpore, de forma neutra do ponto de vista do género, os seguintes aspetos: i) as caraterísticas e o papel desempenhado pelo órgão social/função em causa, ii) as exigências das funções desempenhadas, iii) a atividade do Banco, iv) o desempenho dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e dos colaboradores e v) as práticas correntes de mercado.

As componentes da remuneração são:

- Componente Fixa de Remuneração;
- Componente Variável de Remuneração, a qual pode incluir:

- Prémio de desempenho; e
- Outros benefícios.

Para além das componentes fixa e variável de remuneração, o Banco poderá disponibilizar aos seus Colaboradores Identificados e membros do órgão de administração um conjunto de ferramentas de trabalho, incluindo designadamente:

- Utilização de viatura de serviço e/ou reembolso de despesas de deslocação efetuadas em serviço;
- Utilização de meios de trabalho remoto, incluindo computador portátil; e
- Utilização de meios de comunicação móveis e/ou reembolso de despesas de comunicação efetuadas em serviço.

As condições de atribuição e de pagamento da remuneração, considerando as suas diferentes componentes, deverão basear-se em princípios não discriminatórios, devendo, em particular, ser neutras relativamente ao género dos Colaboradores e dos membros dos órgãos sociais do Banco.

6. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

6.1 Componente Fixa de Remuneração

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 remuneração fixa é definida pelo Conselho de Administração (ou pela Comissão Executiva, no âmbito da respetiva delegação de competências aprovada pelo Conselho de Administração);
- 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; e
- A remuneração fixa é estabelecida com base em níveis salariais diferenciados, tendo em atenção as habilitações académicas, as competências e a experiência profissional relevante dos Colaboradores, o nível de responsabilidade que corresponde às funções que lhes são atribuídas e o grau de especialização inerentes, e a natureza e a complexidade dessas funções.

O objetivo do Banco é que esta componente da remuneração esteja em linha com a média paga pelo mercado para cada uma das funções desempenhadas.

6.2 Componente Variável de Remuneração

Além da remuneração fixa, os Colaboradores podem receber uma remuneração variável não garantida, se tal decisão vier a ser tomada pelo Conselho de Administração (ou pela CE nos termos de delegação de competências aprovada pelo CA).

O limite máximo da componente variável de remuneração é fixado como percentagem da componente fixa de remuneração ou por valor absoluto, não podendo exceder o valor da componente fixa da remuneração.

Este limite pode variar de acordo com as funções de cada posição (respeitando, contudo, sempre a neutralidade de género relativamente às funções em causa) e com o estágio do ciclo de vida em que o Banco se encontre.

Para além do disposto na presente PR, a definição, o cálculo e o pagamento de qualquer componente variável de remuneração pelo Banco serão efetuados em cumprimento das regras e restrições previstas na legislação e regulamentação aplicáveis, designadamente, no caso dos Colaboradores Identificados, do previsto nos artigos 115.º-E e 115.º-F do RGICSF.

Os Colaboradores Identificados não podem transferir os riscos de redução da remuneração variável para outra entidade através da utilização de mecanismos ou estratégias de cobertura de riscos pessoais ou de seguros com o objetivo de atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco inerente às modalidades e componentes que compõem a sua remuneração, nem através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos que possam configurar uma evasão ao cumprimento das regras em vigor.

O Banco, através da Área de Recursos Humanos, recolherá uma declaração, nos termos do **Anexo II** à presente PR, de todos os Colaboradores Identificados, no sentido de que estes não utilizarão seguros ou mecanismos ou estratégias de cobertura de riscos pessoais com o objetivo de atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco conforme previsto no artigo 115.º-E do RGICSF.

A Área de Recursos Humanos realizará inspeções aleatórias da conformidade da declaração referida no parágrafo anterior com respeito às contas de registo de valores mobiliários internas. Adicionalmente, o Banco deverá ser notificado da manutenção de quaisquer contas de registo de valores mobiliários fora da instituição.

a) Prémio de Desempenho

A fixação de uma componente variável de remuneração na vertente de prémio de desempenho, com as funções e nas condições em que a sua atribuição seja legalmente admissível, tem como objetivo motivar e recompensar os Colaboradores que demonstrem níveis de desempenho elevados, para além do que é exigido, e que contribuam para o fortalecimento das relações com os clientes e investidores, que gerem resultados para o Banco, que aumentem o valor acionista e que zelem pelo cumprimento das regras de controlo interno.

A componente variável de remuneração na vertente de prémio de desempenho será atribuída em função da avaliação de desempenho de cada Colaborador, a efetuar com as normas em vigor no Banco a cada momento, a

qual deverá prever, entre outros elementos considerados relevantes, objetivos previamente estabelecidos e a existência de perfis de competências associados a cada função. A definição de objetivos deverá ser feita em função dos objetivos estratégicos do Banco e o seu cumprimento ser observado anual e plurianualmente, mediante horizontes temporais previamente determinados e adequados ao estágio de maturidade do Banco.

Tendo em conta que o princípio da proporcionalidade previsto no artigo 115.º-C, n.º 3, do RGICSF e densificado na seção 4. das Orientações deve ser aplicado pelo Banco na elaboração da PR, entende-se, também no seguimento da prática corrente do mercado, da opinião expressada pela EBA (EBA/2015/25) e da Diretiva 2013/36/UE, conforme alterada, que (i) a obrigação de diferir o pagamento aos Colaboradores Identificados de pelo menos 40% da componente variável da remuneração tal como prevista no artigo 115.º-E, n.º 7, do RGICSF, e (ii) a obrigação de proceder ao pagamento aos Colaboradores Identificados de pelo menos 50% da componente variável da remuneração através de instrumentos tal como prevista no artigo 115.º-E, n.º 3, do RGICSF, não deverão ser consideradas aplicáveis a uma instituição de crédito com o perfil do Banco, tendo em conta a respetiva reduzida dimensão e complexidade, assim como o valor máximo abstrato da componente variável da remuneração e, em especial nos casos em que essa componente represente um valor não superior a €50.000 anuais por colaborador/administrador executivo nem represente mais de 25% do total da remuneração total anual do colaborador/administrador executivo. Adicionalmente, uma vez que o Banco não é uma entidade emitente de ações ou instrumentos equivalentes, admitidos à negociação em mercado regulamentado, nem dispõe de instrumentos que preencham os requisitos previstos na alínea b) do artigo 115.º-E, n.º 3, do RGICSF, seria demasiado oneroso e desproporcionado para o Banco o pagamento aos Colaboradores Identificados de parte da componente variável da remuneração através de instrumentos, constituindo tal obrigação uma limitação à possibilidade de o Banco proceder ao pagamento de qualquer remuneração variável.

O referido prémio de desempenho não corresponde a uma remuneração garantida, só constituindo um direito adquirido e só sendo efetivamente pago se for sustentável à luz da situação financeira do Banco e fundamentada à luz do desempenho do mesmo, da unidade de estrutura e do Colaborador em causa, no fim do período e após conclusão do processo de avaliação de desempenho do Colaborador (com base no cumprimento dos objetivos anuais ou plurianuais previamente definidos pelo órgão competente e no previsto na regulamentação aplicável, tendo também em conta, quanto aos Colaboradores, critérios de natureza não financeira ([2]).

A eventual atribuição da componente variável de remuneração na vertente de prémio de desempenho não pode em algum momento ser prejudicial à manutenção de uma base sólida de fundos próprios do Banco e a remuneração variável total atribuída pelo Banco não pode limitar a sua capacidade para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios a longo prazo, devendo atender também aos interesses dos *stakeholders*.

Face ao acima referido, o Banco deverá incluir o impacto da remuneração variável no planeamento dos seus fundos próprios, do seu capital interno e da sua liquidez, bem como no processo interno de avaliação da adequação dos fundos próprios totais.

[2] São exemplos de critérios a ter em conta: *i*) o respeito pelas regras de controlo interno; *ii*) o cumprimento das regras relativas às relações com clientes e investidores; *iii*) a promoção da sustentabilidade do Banco; e *iv*) a criação de valor a longo prazo.

Como princípio geral, não haverá lugar à atribuição de prémio de desempenho sempre que este respeitar a um ano em que o Colaborador não tenha prestado serviço ou sempre que o seu pagamento ocorra em momento em que o mesmo tenha já cessado o seu vínculo com o Banco.

Procedimentos contrários a este princípio serão decididos casuisticamente, quanto aos Colaboradores, pelo CA (ou pela CE nos termos de delegação de competências aprovada pelo CA).

b) Outros Benefícios

Outros benefícios poderão ser atribuídos com base nos contratos individuais de trabalho de cada Colaborador, sendo o órgão competente para efeitos desta definição o CA (ou a CE nos termos de delegação de competências aprovada pelo CA).

6.3 Pensões

Não foi deliberada a concessão de benefícios discricionários de pensão aos Colaboradores, razão pela qual a presente Política não engloba uma política de pensões. No entanto, caso no futuro tal venha a ser decidido, o Banco acautelará que a política de pensões seja compatível com a estratégia empresarial, os objetivos, valores e interesses a longo prazo do Banco.

6.4 Indemnizações na cessação de vínculo laboral

As indemnizações em caso de cessação do vínculo laboral são determinadas de acordo com as regras jus-laborais aplicáveis. Poderá, no entanto, ser estabelecido acordo específico entre o Banco e o Colaborador que conduza a um valor indemnizatório superior ao mínimo exigido por lei.

Os pagamentos das componentes regulares da remuneração relativos à duração do período de pré-aviso nos casos de rescisão de contrato de trabalho não deverão ser considerados como indemnizações por cessação do vínculo laboral.

O pagamento de um montante fixo adequado no contexto da cessação normal de um contrato de trabalho (na aceção das Orientações), com vista a compensar o Colaborador nos casos em que o Banco restrinja o seu acesso a uma atividade profissional após a referida cessação, não está sujeito aos requisitos aplicáveis à remuneração variável.

De igual modo, eventuais pagamentos adicionais no contexto da cessação normal de um período contratual (na aceção das Orientações) ou da nomeação como membro do órgão de administração não devem ser considerados indemnizações por cessação do vínculo laboral e quando correspondam a remuneração variável e sejam pagos aos Colaboradores estão sujeitos aos requisitos específicos em matéria de remuneração variável e aos previstos na legislação e regulamentação em vigor.

7. REMUNERAÇÃO DAS FUNÇÕES DE CONTROLO

A remuneração dos Colaboradores com responsabilidades nas funções de controlo, tais como *Compliance*, *Auditoria Interna* ou *Gestão de Risco,* está sujeita a uma maior restrição no que respeita à remuneração variável, devendo a sua remuneração fixa representar uma maior proporção da remuneração total quando comparado com os Colaboradores das áreas de negócio.

A remuneração fixa e variável dos Colaboradores com responsabilidades nas funções de controlo é definida e revista pelo CA, sob proposta da Área de Recursos Humanos, e, quanto à respetiva remuneração fixa, esta tem por base a remuneração praticada no sector para funções similares.

Conforme referido no capítulo 6.2 a) da PR, a remuneração dos Colaboradores com responsabilidades nas funções de controlo pode ter uma componente variável na vertente de prémio de desempenho, a qual será definida atendendo à avaliação anual do desempenho do Colaborador (e de forma independente de indicadores de negócio e do desempenho da unidade de estrutura do Banco sob o seu controlo) e ao sistema de objetivos associados às suas funções previamente estabelecido na avaliação de desempenho em vigor no Banco a cada momento, e calculada e paga em cumprimento das regras e restrições previstas na legislação e regulamentação aplicáveis, designadamente do previsto nos artigos 115.º-E e 115.º-F do RGICSF (atendendo, no entanto, ao referido no capítulo 6.2a) da PR a respeito do diferimento da remuneração variável).

A remuneração dos Colaboradores que desempenham as funções de controlo acima referidas é fiscalizada diretamente pelo Conselho Fiscal.

8. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

8.1 COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

A remuneração dos administradores executivos inclui uma componente fixa de remuneração e pode incluir uma componente variável de remuneração, ambas fixadas nos termos do número *3 – Competência para a Definição de Remuneração* acima.

8.2 COMPONENTE FIXA DE REMUNERAÇÃO

A componente fixa de remuneração poderá, para além de compensação pecuniária, incluir prestações em espécie em termos a definir pela CR, quando aplicável, incluindo designadamente:

- Subsídio de alimentação;
- Seguros;
- Contribuições para fundo de pensões; e
- Outros benefícios aprovados por órgão competente.

8.3 Componente Variável de Remuneração

O valor agregado da componente variável de remuneração atribuída aos administradores executivos do Banco não poderá exceder o equivalente a 5% dos lucros líquidos do exercício anterior, sendo assim compatível com a manutenção de uma base sólida de fundos próprios, e deve ser fundamentado no desempenho sustentável e adaptado ao risco do Banco, bem como, entre outros aspetos, no desempenho das funções do administrador executivo para além do exigido, na contribuição para o fortalecimento das relações com os clientes e investidores, no aumento do valor acionista e no zelo pelo cumprimento das regras de controlo interno.

Como regra, o rácio entre remuneração componente variável de remuneração e a componente fixa de remuneração de cada administrador executivo deverá respeitar o estabelecido no artigo 115.º-F do RGICSF, não podendo exceder o valor da componente fixa da remuneração.

A componente variável de remuneração não corresponde a uma remuneração garantida, só constituindo um direito adquirido e só sendo efetivamente paga se for sustentável à luz da situação financeira do Banco e depende da avaliação de desempenho, a realizar pelos membros não executivos do Conselho de Administração num quadro plurianual, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 115.º-E do RGICSF, mediante a fixação prévia pela AG de objetivos anuais e plurianuais para um horizonte temporal que não deverá ser inferior ao número de anos correspondente ao mandato do órgão de gestão executivo.

Os objetivos deverão prever requisitos financeiros e não financeiros, nomeadamente:

- O real crescimento do Banco;
- A riqueza efetivamente criada para os acionistas;
- A proteção dos interesses dos clientes e dos investidores;
- A sustentabilidade a longo prazo e riscos assumidos; e
- O cumprimento das regras aplicáveis à atividade da instituição.

Quando houver lugar à atribuição de componente variável de remuneração, o Banco definirá e aplicará um sistema de limitação da mesma que implique que a parcela diferida desta componente da remuneração não seja paga quando o desempenho da sociedade não cumpra os objetivos delineados.

Sem prejuízo dos casos excecionais previstos no n.º 8 e seguintes do artigo 115.º-E do RGICSF, uma parte substancial da componente variável de remuneração deve ser diferida durante um período mínimo de quatro a cinco anos, devendo tal componente e a duração do período de diferimento ser fixados em função do ciclo económico, da natureza da atividade do Banco, dos seus riscos e da atividade do administrador executivo em questão, devendo ser respeitado o seguinte:

a) Pelo menos 40 % da componente variável de remuneração é diferida, sendo esse montante elevado para pelo menos 60 % quando a componente variável de remuneração seja de valor particularmente elevado;

b) O direito ao pagamento da componente variável de remuneração sujeita a diferimento deve ser atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento, e estará sempre sujeito à continuação do desempenho positivo da instituição ao longo do período de diferimento.

Quando houver lugar à atribuição de componente variável de remuneração, serão colocados em prática um conjunto de mecanismos de redução e reversão da remuneração variável que afetem, quer a parcela diferida, quer a parcela não diferida desta componente da remuneração caso o desempenho da instituição de crédito regrida ou seja negativo, nos termos previstos no artigo 115.º-E do RGICSF. Estes mecanismos considerarão, em especial, as situações em que o membro em questão: a) participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a instituição de crédito; e b) deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade.

Como princípio geral, não haverá lugar à atribuição de prémio de desempenho sempre que este respeitar a um ano em que o administrador executivo não tenha prestado serviço ou sempre que o seu pagamento ocorra em momento em que o mesmo tenha já cessado o seu vínculo com o Banco.

O Banco recolhe uma declaração, nos termos do **Anexo II** à presente PR, de todas as pessoas identificadas nos termos do capítulo 2 da PR, no sentido de que estas não utilizarão seguros ou mecanismos ou estratégias de cobertura de riscos pessoais com o objetivo de atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco, conforme previsto na lei.

8.4 Indemnizações em caso de cessação de funções

Não é permitida qualquer compensação ou indemnização, incluindo pagamentos relacionados com a duração de períodos de pré-aviso ou cláusulas de não concorrência, nos casos em que a destituição ou a resolução do contrato resultar de um inadequado desempenho de funções. Caso seja devida uma compensação ou indemnização por destituição ou resolução do contrato não motivada pelo inadequado desempenho de funções, cabe à Assembleia Geral a respetiva definição.

8.5 Pensões de reforma

No que respeita a regimes complementares de pensões de reforma, estes serão definidos após o Banco atingir o *break even*.

8.6 Seguros

Os administradores executivos são abrangidos pelos seguros contratados pelo Banco para os seus Colaboradores.

8.7 NÃO ACUMULAÇÃO DE REMUNERAÇÕES

No caso de o administrador executivo exercer funções remuneradas em outra empresa pertencente ao Grupo BNI, não haverá lugar a qualquer remuneração pelas funções exercidas no Banco.

Admitem-se exceções a esta regra mediante decisão tomada no âmbito das atribuições da AG ou da Comissão de Remunerações, caso exista.

9. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

A remuneração dos administradores não executivos é definida nos termos do número *3 – Competência para a Definição de Remunerações* acima e corresponde a um montante anual correspondente a 12 mensalidades, admitindo-se exceções a esta regra mediante decisão tomada no âmbito das atribuições dos órgãos competentes para a respetiva fixação. A remuneração dos administradores não executivos não inclui nenhuma componente variável.

10. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL

A remuneração dos membros do CF corresponde a um montante anual correspondente a 12 mensalidades. A remuneração dos membros do CF não inclui nenhuma componente variável.

A remuneração dos membros do CF é fixada nos termos do número *3 – Competência para a Definição de Remunerações* acima.

11. REMUNERAÇÃO DO REVISOR OFICIAL DE CONTAS

No que respeita ao ROC, a sua remuneração é fixada nos termos do número *3 – Competência para a Definição de Remuneração* acima ao abrigo do contrato de prestação de serviços de auditoria.

12. REVISÃO E DIVULGAÇÕES

O Conselho de Administração assegura que a presente Política é revista com uma periodicidade mínima anual, através da área responsável pelos Recursos Humanos e com o apoio das áreas de Controlo Interno e Risco, de *Compliance* e Legal e de Auditoria e Inspeção, com vista a, entre outros, assegurar que a mesma se encontra alinhada com o perfil de risco do Banco. Não obstante a responsabilidade do Conselho de Administração, a tarefa

de revisão periódica da Política de Remuneração pode ser parcial ou totalmente subcontratada pelo Banco a consultores externos qualificados e independentes para complemento e apoio na realização dessa tarefa.

Após a sua revisão, o documento é enviado pela área de Organização e Gestão de Projetos (OGP) para apreciação do Conselho Fiscal, o qual irá desafiar sempre que entenda necessário as disposições consideradas. Depois da verificação do Conselho Fiscal, a OGP procede à validação final do documento e submete a proposta de revisão da Política ao CA. Compete ao CA aprovar e submeter a Política à aprovação da Assembleia Geral.

Após aprovação pela AG, a OGP procede à divulgação, publicação e recolha das evidências do "Li e Tomei Conhecimento".

O histórico das diversas versões deve ser mantido por forma a assegurar-se o registo das alterações efetuadas ao longo do tempo.

A Política é divulgada internamente a todos os Colaboradores, sendo também divulgada no site da instituição, no prazo máximo de 30 dias após aprovação pelo Conselho de Administração.

O Banco divulga nos documentos anuais de prestação de contas a informação quantitativa e qualitativa de acordo com os requisitos previstos na legislação e regulamentação em vigor, incluindo o disposto no artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 e, no aplicável as Orientações.

13. ANÁLISE SOBRE O CUMPRIMENTO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

O Conselho de Administração é responsável pela supervisão da aplicação da PR.

A aplicação da Política de Remuneração e as práticas de remuneração do Banco são sujeitas a uma análise interna anual, centralizada e independente, nos termos do previsto no número 6 do artigo 115.º-C do RGICSF, no artigo 44.º do aviso 3/2020 e no ponto 2.5 das Orientações.

Esta análise deve permitir determinar, entre outros, se a Política de Remuneração é neutra do ponto de vista do género. Caso existam diferenças significativas entre a remuneração média dos Colaboradores masculinos e femininos ou entre os membros masculinos e femininos do CA, o Banco deve documentar as principais razões e tomar medidas adequadas, caso aplicável, ou deve poder demonstrar que a diferença não resulta do facto de a Política de Remuneração não ser neutra do ponto de vista do género.

14. ANEXOS

Anexo I

Processo de Identificação dos Colaboradores cujas Atividades Profissionais têm um Impacto Significativo no Perfil de Risco do Banco

Para os devidos efeitos legais e regulamentares, incluindo o disposto no artigo 115.º-C, n.º 3 alínea d) do RGICSF, o CA leva a cabo, numa base anual e sempre que se justifique pela ocorrência de eventos subsequentes, a identificação dos colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco do Banco em conformidade com a Diretiva 2013/36/UE, o Regulamento Delegado, e as Orientações, tendo particularmente em consideração os seguintes critérios:

1. **Critérios Qualitativos** – consideram-se colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco do Banco:
    a. Os membros do órgão de administração e de fiscalização;
    b. Os membros da direção de topo e os quadros superiores que tenham poder de decisão nas unidades de negócio significativas, pela gestão de categorias de risco específicas como os riscos de liquidez, operacional e de taxa de juro e pelas funções de controlo no seio de uma instituição. Estes elementos são responsáveis pela gestão corrente da atividade, dos seus riscos, ou dessas mesmas funções de controlo. Tal inclui a responsabilidade pelas decisões estratégicas ou outras decisões fundamentais sobre as atividades da instituição ou sobre o quadro de controlo aplicado. Os riscos assumidos e a forma como são geridos constituem os fatores mais importantes para o perfil de risco da instituição.
    c. Os colaboradores responsáveis pela assunção de riscos e pelas funções de controlo;
    d. Os colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração das duas primeiras categorias referidas nas alíneas a) e b), desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da instituição de crédito.
    e. O responsável geral pela gestão do risco no seio de uma unidade de negócio, à qual foram distribuídos capitais internos que representam, pelo menos, 2% do capital interno do Banco ("unidade de negócio significativa");
    f. O dirigente de uma unidade de negócio significativa;
    g. O colaborador que assume responsabilidades de gestão numa das funções referidas na alínea c) ou numa unidade de negócio significativa e responde diretamente perante um colaborador identificado nos termos das alíneas c) ou d);
    h. O colaborador que assume responsabilidades e decisão de gestão numa unidade de negócio significativa e responde diretamente perante o colaborador que dirige essa mesma unidade;
    i. O colaborador que dirige e decide numa função responsável pelos assuntos jurídicos, finanças, incluindo a fiscalidade e orçamentação, recursos humanos, política de remuneração, tecnologias da informação ou análise económica;

j. O colaborador que é responsável por ou é membro de um comité responsável pela gestão e decisão de uma das seguintes categorias de risco: risco de contraparte, risco residual, risco de concentração, risco de titularização, risco de taxa de juro resultante de atividades não incluídas na carteira de negociação, risco operacional, risco de liquidez e risco de alavancagem excessiva;

k. No que se refere às posições em risco de crédito com um montante nominal por transação que represente 0,5 % dos Fundos Próprios Principais de nível 1 e seja equivalente a pelo menos 5 milhões de EUR, o colaborador que:

   i. É responsável pelo lançamento de propostas de crédito, ou de estruturação de produtos de crédito, suscetíveis de acarretar tais exposições ao risco de crédito, ou

   ii. Tem autoridade para tomar, aprovar ou vetar uma decisão sobre esse tipo de posições em risco de crédito, ou

   iii. É membro de um comité que tem autoridade para tomar as decisões a que se referem as alíneas i) ou ii);

l. Caso ao Banco não seja aplicável a derrogação para empresas com pequenas carteiras de negociação prevista no artigo 94.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, o colaborador que tem autoridade para tomar, aprovar ou vetar uma decisão sobre as transações da carteira de negociação que, em valor agregado, atingem um dos seguintes limiares:

   i. quando for utilizado o Método Padrão, um requisito de fundos próprios para os riscos de mercado que representa 0,5 % ou mais dos Fundos Próprios Principais de nível 1 do Banco, ou

   ii. quando tiver sido aprovado para efeitos regulamentares um método baseado em modelos internos, 5 % ou mais do limite interno do Banco para o valor das posições em risco da carteira de negociação com um percentil de 99 % (intervalo de confiança unilateral), bem como o colaborador que é membro com direito a voto de um comité que tem autoridade para tomar as decisões a que se refere a subalínea i.;

m. O colaborador que assume responsabilidades de gestão sobre um grupo de colaboradores que têm individualmente o poder de vincular o Banco em transações e está preenchida uma das seguintes condições:

   i. A soma desses poderes é igual ou superior a um limiar definido no ponto j), ou no ponto k),

   ii. Quando tiver sido aprovado para efeitos regulamentares um método baseado em modelos internos, esses poderes ascendem a 5 % ou mais do limite interno do Banco para o valor das posições em risco da carteira de negociação com um percentil de 99 % (intervalo de confiança unilateral). Quando o Banco não calcular um valor das posições em risco ao nível desse membro do pessoal, os limites para os valores das posições em risco do pessoal sob a sua gestão serão somados;

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

o. O colaborador que assume responsabilidades de gestão sobre um membro do pessoal que preenche um dos critérios estabelecidos nos pontos acima referidos.

p. Os titulares de cargos que venham a ser definidos pelo Banco de Portugal como tal;

q. Os titulares de cargos, não abrangidos pelas alíneas anteriores, cujas atividades profissionais tenham um impacto no perfil de risco do Banco, de acordo com a respetiva avaliação a efetuar pelo CA (se aplicável).

2. **Critérios Quantitativos** – caso preencham simultaneamente um dos critérios qualitativos acima referidos, os seguintes colaboradores consideram-se colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco do Banco:

   a. O colaborador cuja remuneração o coloque no mesmo escalão de remuneração previsto para os colaboradores referidos nas alíneas do n.º 1 *supra*;

   b. O colaborador que viu ser-lhe atribuída uma remuneração total de € 500,000.00 ou mais no exercício financeiro precedente;

   c. O colaborador que faz parte dos 0,3% de efetivos, arredondado ao número inteiro superior, a quem foram atribuídas as remunerações totais mais elevadas no exercício financeiro precedente.

O resultado do procedimento de identificação deve ser reportado ao Banco de Portugal, através da BPNet, conforme indicação na instrução n.º 18/2020, onde constarão os colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da instituição.

A documentação de avaliação deverá ainda incluir os colaboradores que foram identificados de acordo com os critérios quantitativos previstos no artigo 6.º do Regulamento Delegado (UE) 2021/923, da Comissão, de 25 de março, mas cujas atividades profissionais foram avaliadas como não tendo um impacto significativo no perfil de risco do Banco, razão pela qual a respetiva remuneração não é definida nos termos da presente PR.

Anexo II

Declaração de Compromisso

[*inserir nome*], [*inserir cargo*], titular do cartão de cidadão com o número [*inserir número*], válido até [*inserir data de validade*] ("**Declarante**"), compromete-se, para os devidos efeitos legais e regulamentares aplicáveis, a não contratar, aceitar ou, de qualquer outra forma, utilizar seguros ou outros mecanismos ou estratégias de cobertura de riscos pessoais que tenham como objetivo atenuar os efeitos diretamente resultantes da aplicação dos instrumentos de ajustamento pelo risco da componente variável de remuneração nos termos legais e regulamentares aplicáveis, incluindo os previstos nos artigos 115.º-E e 115.º-F do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, conforme alterado.

[inserir local], [*inserir data*]

_____

[inserir nome]