

## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO BANCO INVEST, S.A.**

**("Banco Invest" ou "Banco")**

### **Introdução**

A Política de Remuneração do Banco Invest, S.A. foi elaborada em conformidade com o disposto no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ("RGICSF"), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro, no Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011 (doravante, "Aviso") e nas Orientações ("Orientações") da EBA relativas a Políticas de Remuneração Sãs (EBA/GL/2015/22), sendo que em conjunto, o RGICSF, o Aviso e as Orientações serão doravante designados por "Legislação Aplicável".

A Política de Remuneração foi formulada considerando a dimensão e organização interna do Banco, bem como a natureza, âmbito e complexidade das actividades desenvolvidas. Para o efeito, o Banco procurou aplicar de forma proporcional os requisitos impostos pela Legislação Aplicável, atendendo em particular ao perfil de risco do Banco.

A Política de Remuneração encontra-se sistematizada atendendo sobretudo à forma como diferentes requisitos são aplicáveis:

1. A todos os colaboradores do Banco;
2. Apenas aos colaboradores identificados (doravante "Colaboradores Identificados") para os efeitos do Regulamento Delegado (EU) N.º 604/2014 da Comissão, de 4 de Março de 2014 (doravante "Regulamento Delegado"); e
3. Apenas a membros do Conselho de Administração e de Fiscalização.

A presente Política foi aprovada na Assembleia Geral de 30 de Abril de 2019.

## ÍNDICE

1. Processo de definição, aprovação e revisão da Política de Remuneração
2. Princípios aplicáveis a todos os colaboradores
  - 2.1. Composição da Remuneração
    - (i) Remuneração Fixa
    - (ii) Remuneração Variável
    - (iii) Limitações à remuneração variável garantida
  - 2.2. Pensões
  - 2.3. Outros benefícios
  - 2.4. Conflitos de Interesse
  - 2.5. Evasão
3. Princípios aplicáveis especificamente aos Colaboradores Identificados
  - 3.1. Remuneração Fixa
  - 3.2. Remuneração variável e avaliação de desempenho
  - 3.3. Rácio entre componente fixa e variável da remuneração
  - 3.4. Processo de pagamento da remuneração variável
    - (i) Tipos de remuneração variável
    - (ii) Diferimento da remuneração variável
    - (iii) Política de retenção
    - (iv) Ajustamento da remuneração variável pelo risco
    - (v) Evasão
  - 3.5. Compensação por cessação antecipada de contratos de trabalho
  - 3.6. Proibição de cobertura de riscos pessoais

- 3.7.** Especificidades das funções de controlo
- 4.** Princípios aplicáveis exclusivamente aos membros do órgão de administração e fiscalização
  - 4.1.** Membros executivos do órgão de administração
    - (i) Remuneração fixa
    - (ii) Rácio entre a componente fixa e a variável da remuneração
  - 4.2.** Membros não executivos do órgão de administração
  - 4.3.** Membros do órgão de fiscalização
- 5.** Enquadramento para outras pessoas que actuem em representação do Banco
- 6.** Processo de atribuição da remuneração
  - 6.1.** Método de determinação da remuneração variável
  - 6.2.** Processo de determinação da remuneração variável

**1. Processo de definição, aprovação e revisão da Política de Remuneração**

A presente Política de Remuneração bem como a sua implementação serão objecto de revisão anual. No entanto, os órgãos sociais do Banco responsáveis pela revisão anual e respectiva aprovação serão diferentes consoante o tipo de colaboradores. De igual forma, o órgão competente pela determinação da remuneração também será diferente, consoante o tipo de colaborador. Para o efeito, esquematiza-se infra as competências atribuídas a cada órgão social:

	<b>Colaboradores não identificados</b>	<b>Colaboradores Identificados</b>	<b>Membros do Conselho de Administração e Fiscalização</b>
<b>Proposta de revisão anual da Política</b>	Conselho de Administração	Conselho de Administração	Conselho de Administração
<b>Aprovação da Política</b>	Conselho de Administração	Conselho de Administração	Assembleia Geral
<b>Verificação do cumprimento da Política</b>	Conselho de Administração	Conselho Fiscal	Conselho Fiscal
<b>Determinação da Remuneração</b>	Conselho de Administração	Conselho de Administração	Comissão de Remunerações

Conforme resulta do quadro supra, incumbe ao Conselho Fiscal verificar o cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adoptados na presente Política. Àquele órgão competirá formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, o qual será responsável pela preparação das decisões relativas à política remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos do Banco, que devam ser tomadas pelo órgão social competente.

Aquando da revisão anual da política de remuneração, o Conselho de Administração deverá considerar o impacto de tal política na prestação de serviços e na oferta de produtos, nomeadamente no que se refere à relação com os clientes.

O órgão de administração não recorreu a quaisquer peritos, consultores ou entidades externas com vista à preparação, elaboração e aprovação da presente Política de Remuneração, tendo tomado em consideração as práticas de remuneração no sector financeiro.

## **2. Princípios aplicáveis a todos os colaboradores**

A política de remuneração abrange todos os colaboradores do Banco Invest. No entanto, relativamente aos Colaboradores Identificados e aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização existem um conjunto de requisitos que lhes são especialmente aplicáveis, constando tais requisitos nos Pontos 3 e 4 da presente Política.

Com respeito pelo disposto na Legislação Aplicável, através da presente Política, o Banco pretende adoptar uma política de remuneração consistente com uma gestão de riscos sã e prudente, que não incentive a assunção excessiva e imprudente de riscos incompatíveis com os interesses a longo prazo do Banco, i.e. riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco.

A política de remuneração foi estabelecida de forma adequada à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade das actividades do Banco Invest e encontra-se em harmonia com o perfil de risco, a apetência pelo risco, a estratégia empresarial, os objectivos, os valores e interesses do Banco a longo prazo.

### **2.1. Composição da Remuneração**

A remuneração dos colaboradores do Banco pode incluir duas componentes, uma correspondente à remuneração fixa e outra relativa à remuneração variável.

#### **(i) Remuneração Fixa**

A remuneração fixa deve reflectir essencialmente a experiência profissional relevante dos colaboradores e a responsabilidade organizacional por estes assumida no desempenho das suas funções, como parte das condições de emprego, devendo ser fixada em conformidade com os níveis médios praticados no mercado para funções equivalentes.

A componente fixa da remuneração será paga 14 vezes por ano, excepto nos casos em que diferentemente resulte de disposição legal.

## **(ii) Remuneração Variável**

A remuneração variável visa reflectir um desempenho sustentável e adaptado ao risco, bem como um desempenho que exceda o exigido para cumprir a descrição das funções como parte das condições de emprego.

A eventual remuneração variável a atribuir aos colaboradores do Banco encontrar-se-á sempre dependente do desempenho do próprio Banco, não podendo em nenhum momento ser prejudicial à manutenção de uma sólida base de fundos próprios do Banco. Assim, 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 assim atender também aos interesses dos seus accionistas, depositantes e investidores.

Face ao acima referido, o Banco incluirá o impacto da remuneração variável (quer seja paga imediatamente ou de forma diferida) no planeamento dos seus fundos próprios e da sua liquidez, bem como no processo interno de avaliação da adequação dos fundos próprios totais.

A remuneração variável dos colaboradores do Banco, encontra-se dependente de uma avaliação de desempenho, a ser realizada de acordo com a Política de Avaliação de Desempenho.

Acresce ao exposto o facto da aferição do desempenho para efeito da possível atribuição de remuneração variável e a própria afectação da referida remuneração deverem ainda ser ajustadas para todos os tipos de riscos actuais e futuros e atenderem ao custo do capital e a liquidez do Banco.

No que se refere à remuneração variável, determina-se como limites máximos para o ano de 2019 os decorrentes da aplicação dos rácios máximos, previstos na presente política.

## **(iii) Limitações à Remuneração Variável Garantida**

No que respeita à possibilidade da existência de remuneração variável garantida aquando da contratação de pessoal, o Banco é do entendimento que a mesma não é coerente com uma gestão de riscos sã, não fazendo por isso parte do plano remuneratório do Banco. Não obstante, caso por motivos excepcionalmente atendíveis, o Conselho de Administração o considere como uma possibilidade

para um determinado colaborador, deverá solicitar parecer prévio ao Conselho Fiscal. Contudo, importa ter presente que tal parecer deverá atender ao disposto na Legislação Aplicável.

## **2.2. Pensões**

Não foi deliberada a concessão de benefícios discricionários de pensão aos membros de pessoal do Banco Invest, razão porque a presente política não engloba uma política de pensões. No entanto, caso no futuro tal venha a ser decidido, o Banco Invest acautelar-se-á que a política de pensões seja compatível com a estratégia empresarial, os objectivos, valores e interesses a longo prazo do Banco.

## **2.3. Outros benefícios**

Os colaboradores que tenham celebrado com o Banco: (i) contrato de trabalho sem termo, ou (ii) contrato de trabalho a termo, mas apenas após o vínculo laboral com o Banco perfazer 12 meses, beneficiam do seguro de saúde e do regime de concessão de crédito à habitação e crédito pessoal que se encontrem em vigor no Banco.

## **2.4. Conflito de Interesses**

Os conflitos de interesses relativos à política de remuneração e à remuneração atribuída devem ser identificados e adequadamente solucionados. Para o efeito, o Banco definiu um conjunto de regras, previstas na Política de Avaliação de Desempenho, assentes num conjunto de critérios, designadamente de atribuição de objectivos.

## **2.5. Evasão**

No que respeita aos princípios orientadores da presente Política de Remuneração, resultantes da Legislação Aplicável, o Banco assume o seu cumprimento, procurando atingir os objectivos de tais requisitos. Para o efeito, o Banco, através do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, procurará assegurar o seu integral cumprimento.

### **3. Princípios aplicáveis especificamente aos Colaboradores Identificados**

No que respeita aos princípios aplicáveis aos Colaboradores Identificados (elencados no Anexo I), importa referir que tais princípios, excepto quando especificamente alterados no Ponto 4 (Princípios aplicáveis exclusivamente a membros do conselho de administração de fiscalização), também são aplicáveis aos membros do órgão de administração e de fiscalização, pois tais membros, de acordo com o Regulamento Delegado são considerados como Colaboradores Identificados, i.e. colaboradores que têm um impacto significativo no perfil de risco do Banco.

Anualmente, o Conselho de Administração do Banco, com o apoio das funções de gestão de riscos, do Departamento de Compliance, do Departamento Jurídico e do Departamento de Recursos Humanos, efectuará uma auto-avaliação, por forma a identificar os membros do pessoal que devam ser considerados como Colaboradores Identificados. Se não for realizado em momento prévio, o processo de identificação dos Colaboradores Identificados deve ser efectuado aquando da revisão anual da Política de Remuneração, que deliberará sobre a actualização do Anexo I à Política de Remuneração.

Incumbe ao Conselho Fiscal a fiscalização da remuneração atribuída aos Colaboradores Identificados.

#### **3.1. Remuneração Fixa**

A remuneração fixa dos Colaboradores Identificados deve reflectir a sua experiência profissional e a sua responsabilidade organizacional, tendo em conta o nível de educação, o nível de especialização e as competências, bem como a sua complexidade, a actividade económica em causa e o nível médio praticado no mercado para funções equivalentes.

O montante de remuneração fixa deve ser suficientemente elevado para assegurar que a redução da remuneração variável possa ser total.

#### **3.2. Remuneração variável e avaliação de desempenho**

O Banco adopta uma política de remuneração variável que se pretende que seja totalmente flexível, sendo que o montante da remuneração variável a atribuir deve reagir adequadamente: (i) à avaliação de desempenho do membro do



pessoal em concreto, (ii) ao desempenho da unidade de negócio e (iii) aos resultados globais do Banco. Sem prejuízo dos casos concretos, expectavelmente, cada um dos referidos vectores deve ponderar 1/3 (um terço) para a determinação do montante total de remuneração variável a atribuir a um determinado colaborador. Contudo, naturalmente, tal não será atendível se os resultados globais do Banco não o permitirem.

Para o efeito, a avaliação de desempenho será efectuada:

- (i) Num quadro plurianual, para que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento da componente da remuneração variável seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração o ciclo económico subjacente do Banco e os seus riscos de negócio, sendo que para o efeito, deve-se considerar não só o exercício a que a componente variável da remuneração respeita, mas também os exercícios anteriores; e
- (ii) Atendendo aos critérios de natureza quantitativa e qualitativa especificados na Política de Avaliação de Desempenho; e
- (iii) Atendendo à contribuição para a criação de valor no Banco do colaborador em concreto.

Para efeitos do referido em (i) supra, o Banco determina que o quadro plurianual a considerar é de três anos (ou a totalidade da relação laboral, se inferior a tal prazo) pois considera que o referido período é ajustado para fazer face à possível volatilidade dos resultados bem como para ajustar o impacto de eventuais resultados extraordinários.

A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efectuar-se de acordo com o contemplado na Política de Avaliação de Desempenho.

### **3.3. Rácio entre componente fixa e variável de remuneração**

O rácio entre a componente fixa e variável da remuneração deve ser equilibrado, sendo que conforme referido supra o montante de remuneração fixa deve ser suficientemente elevado para assegurar que a redução da remuneração variável possa ser total.

Face ao exposto, a componente fixa da remuneração deverá representar entre 75% e 100% da remuneração global dos Colaboradores Identificados, permitindo

assim uma adequada flexibilidade na fixação da componente variável, no estrito cumprimento do disposto no artigo 115.º-F do RGICSF.

Consequentemente, a componente variável da remuneração deverá constituir a parte menor da remuneração global e poderá alcançar, no máximo, 25% desta.

Tanto a componente fixa como a variável terão os limites que forem fixados anualmente pelo Conselho de Administração.

### **3.4. Processo de pagamento da remuneração variável**

#### **(i) Tipos de remuneração variável**

Caso tenha sido deliberado o pagamento de uma remuneração variável, o Banco deve pagar a remuneração variável através de numerário e instrumentos, sendo que uma parte correspondente a pelo menos 50% de qualquer remuneração variável deve ser paga em instrumentos financeiros que reflectam o risco da actividade do Banco numa perspectiva de continuidade das operações.

Os referidos instrumentos serão emitidos por forma a integrar o previsto no artigo 115.º-E, n.º 3 do RGICSF, e permitindo, desta forma, o alinhamento necessário da componente variável da remuneração com o desempenho e riscos do Banco. De referir que o pagamento em instrumentos deve ser aplicado tanto à componente diferida como à não diferida.

Os Colaboradores Identificados não beneficiam de outras formas de remuneração, pecuniárias ou não pecuniárias, que não as referidas neste ponto da Política de Remuneração, ou que decorram da normal aplicação do direito do trabalho.

#### **(ii) Diferimento da remuneração variável**

Caso tenha sido deliberado o pagamento de uma remuneração variável, o Banco deve pagar uma parte dessa remuneração imediatamente mas deve diferir a outra parte. O diferimento pode ser aplicado aos dois tipos de remuneração variável, i.e. pecuniários e instrumentos.

Face ao exposto, o Banco, por forma a enquadrar a remuneração variável com as suas actividades, ciclo económico, perfil de risco e actividade do

colaborador em questão, definiu como plano de diferimento da remuneração variável o seguinte:

- (a) Proporção da remuneração variável que é objecto de diferimento - pelo menos 40% da componente variável da remuneração será diferida, sendo que nas situações em que a componente da remuneração variável seja particularmente elevada (i.e., que corresponda a mais de 20%, 30% ou 10% da remuneração global de, respectivamente, colaboradores identificados, membros do órgão de administração/fiscalização e colaboradores que exerçam funções de controlo), a Comissão de Remunerações poderá deliberar o diferimento de 60% da componente variável;
- (b) Duração do período de diferimento - período mínimo de 3 anos, podendo, caso aprovado pela Comissão de Remunerações, ser estendido até 5 anos;
- (c) Aquisição do direito à remuneração diferida – a aquisição do direito será efectuada proporcionalmente, sendo que a aquisição sobre a primeira porção diferida só ocorrerá 12 meses após o início do período de diferimento. Assim, considerado o prazo de diferimento de três anos aprovado pelo Banco, um terço da remuneração diferida passa a constituir um direito adquirido no final de cada um dos anos  $n+1$ ,  $n+2$  e  $n+3$ , sendo “n” o momento em que a parte imediata da remuneração variável atribuída foi paga.

### **(iii) Política de retenção**

Atendendo aos interesses de longo prazo do Banco, no que se refere ao pagamento de remuneração variável via instrumentos, este determina que os colaboradores em apreço só podem dispor deles um ano após a aquisição efectiva dos instrumentos.

### **(iv) Ajustamento da remuneração variável pelo risco**

Atenta a Legislação Aplicável, considerando o desempenho e o risco do Banco, este deve ter a possibilidade de aplicar mecanismos de redução (“malus”) ou de reversão (“clawback”) até 100% da remuneração variável

total, independentemente do método utilizado para o pagamento, incluindo o diferimento ou a retenção.

Para o efeito, o Banco poderá:

- (a) reduzir, total ou parcialmente, o montante de remuneração variável que tenha sido objecto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitua um direito adquirido (mecanismo de redução designado na legislação aplicável por "malus"); ou
- (b) recuperar o montante de remuneração variável cujo pagamento já constitui um direito adquirido (mecanismo de reversão, designado na legislação aplicável por "clawback").

Os mecanismos de redução e de reversão serão aplicados pelo Banco caso se verifiquem as seguintes situações:

	<b>Eventos que conduzem à redução (<i>malus</i>)</b>	<b>Eventos que conduzem à reversão (<i>clawback</i>)</b>
<b>1.</b>	Quando a qualidade do desempenho do ano seguinte anule, ainda que parcialmente, a qualidade do desempenho do ano anterior.	Quando a liquidez e solvabilidade do Banco se encontrem abaixo dos limites mínimos definidos pela legislação em vigor.
<b>2.</b>	Quando a conduta do colaborador em apreço tenha contribuído para a ocorrência de sanções regulamentares.	Quando a conduta do colaborador em apreço tenha contribuído para a ocorrência de sanções regulamentares e de tal conduta resultem prejuízos significativos para o Banco.
<b>3.</b>	Quando ocorram provas de má conduta ou erro grave de um determinado colaborador.	Quando um determinado colaborador actue de forma fraudulenta e da sua actuação resultem prejuízos significativos para o Banco.
<b>4.</b>	Quando ocorra a perda de	Quando ocorra a reformulação

	adequação, nomeadamente de idoneidade, do colaborador para o exercício de funções.	material dos elementos financeiros do Banco imposta pelos auditores externos.
--	--	---

Face ao exposto, os colaboradores aceitam que a recepção da remuneração variável implica a aceitação dos mecanismos de redução e reversão referidos supra. Assim, para o efeito, antes da realização do pagamento da parte diferida ou da aquisição do direito a instrumentos de pagamento diferido, o Conselho de Administração deve aferir da existência ou não de eventos que conduzam à adopção de *malus* ou *clawback* e efectuar uma reavaliação do desempenho do colaborador em apreço.

A atribuição de Remuneração Variável fica ainda dependente do prévio compromisso escrito pelo colaborador da aceitação dos mecanismos de redução ou de reversão total ou parcial da remuneração variável constantes da presente Política.

**(v) Evasão**

O Banco estabelece que a remuneração variável não pode ser paga por intermédio de veículos ou métodos que visem ou facilitem o não cumprimento dos requisitos de remuneração aplicáveis aos Colaboradores Identificados.

**3.5. Compensação por cessação antecipada de contratos de trabalho**

Os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções do colaborador devem cumprir com o disposto na lei. No entanto, existindo um insucesso evidente que permita a rescisão imediata do contrato ou o despedimento do membro do pessoal em apreço, não devem ser atribuídas quaisquer compensações.

A remuneração visando a compensação de novos colaboradores por cessação do exercício de funções anteriores deve ter carácter excepcional e deve ter em consideração os interesses de longo prazo do Banco Invest, incluindo a aplicação das regras relativas a desempenho e ao pagamento de remuneração variável (conforme descritas supra).

Tais eventuais pagamentos deverão ser avaliados e aprovados pelo Conselho de Administração-.

### **3.6. Proibição de cobertura de riscos pessoais**

Os Colaboradores Identificados estão proibidos de celebrar contratos de cobertura de risco ou seguros de remuneração tendentes a atenuar os efeitos das modalidades da remuneração previstas na presente Política, designadamente o alinhamento da remuneração variável pelo risco. Face ao exposto, igual proibição se aplica relativamente à componente variável da remuneração que eventualmente venha a ser atribuída e sujeita a diferimento e retenção.

Não obstante o exposto, a atribuição de Remuneração Variável fica ainda dependente do prévio compromisso escrito pelo colaborador de que não celebrará contratos de cobertura de risco ou de transferência de risco relativamente a qualquer parcela diferida de tal remuneração.

### **3.7. Especificidade das funções de controlo**

Atendendo à natureza das funções de controlo, ou seja, as funções de gestão de risco, compliance e auditoria interna, a sua remuneração deve ser predominantemente fixa.

Os trabalhadores que exerçam funções de controlo são remunerados exclusivamente em função da avaliação do seu desempenho individual e do seu departamento, devendo para o efeito ser considerados os critérios de avaliação constantes da Política de Avaliação de Desempenho. De referir que a atribuição de remuneração variável, a existir, deve ser determinada em separado do desempenho das áreas de negócio em que desenvolvem as suas funções de controlo.

Face ao exposto, não obstante o disposto no ponto 3.3. supra, relativamente aos colaboradores que exerçam funções de controlo, a componente fixa da remuneração deverá representar entre 85% e 100% da remuneração e a componente variável da remuneração deverá constituir a parte menor da remuneração global e poderá alcançar, no máximo, 15% desta.

Tanto a componente fixa como a variável terão os limites que forem fixados anualmente, nos termos contemplados no Ponto 6.

A remuneração dos colaboradores que exercem funções de controlo é fiscalizada directamente pelo Conselho Fiscal.

#### **4. Princípios aplicáveis exclusivamente aos membros do órgão de administração e fiscalização**

Conforme referido anteriormente, os princípios constantes dos Pontos 2 e 3 aplicam-se aos membros do órgão de administração e fiscalização do Banco, excepto quando diferentemente se encontrar previsto no presente Ponto 4.

##### **4.1. Membros executivos do órgão de administração**

###### **(i) Remuneração fixa**

A componente fixa da remuneração deverá remunerar os membros executivos do órgão de administração pelas responsabilidades inerentes às suas funções e pelas suas competências específicas, designadamente experiência profissional relevante. Esta remuneração base deverá ser fixada em conformidade com os níveis praticados no mercado para funções equivalentes e é objecto de revisão anual.

###### **(ii) rácio entre a componente fixa e variável da remuneração**

A componente fixa da remuneração deverá constituir a parte mais significativa da remuneração global, devendo representar entre 65% e 100% da remuneração global dos membros executivos do órgão de administração, permitindo assim uma adequada flexibilidade na fixação da componente variável, no estrito cumprimento do disposto no artigo 115.º-F do RGICSF.

A componente variável da remuneração, quando atribuível, deverá constituir a parte menor da remuneração global e poderá alcançar, no máximo, 35% desta.

A componente fixa e variável da remuneração terão os limites que forem fixados anualmente pela Comissão de Remunerações, nomeada em Assembleia Geral datada de 29 de Outubro de 2010 e reconduzida em Assembleia Geral de 29 de Abril de 2013 e em Assembleia Geral de 6 de Outubro de 2017.

#### **4.2. Membros não executivos do órgão de administração**

Tendo em consideração o disposto no artigo 9.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, os membros não executivos do Conselho de Administração do Banco Invest poderão auferir uma remuneração fixa, paga 12 vezes por ano, que visa compensar a qualificação e a responsabilidade exigidas para o desempenho da função. A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração não depende nem está relacionada, por qualquer forma, com o desempenho ou os resultados do Banco.

#### **4.3. Membros do órgão de fiscalização**

Tendo em consideração o disposto no artigo 9.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, atento o facto do órgão de fiscalização ser um conselho fiscal, os seus membros poderão auferir uma remuneração fixa, paga 12 vezes por ano, não dependente ou relacionada, por qualquer forma, com o desempenho ou os resultados do Banco.

### **5. Enquadramento para outras pessoas que actuem em representação do Banco**

No que se refere a terceiros, não colaboradores, que actuem em representação do Banco e sejam por este pagos, o Banco só tem a situação dos Agentes Vinculados. Contudo, o pagamento a tais terceiros encontra-se regulado por contrato celebrado entre as partes, sendo entendimento do Banco que o pagamento de tais montantes não constitui um incentivo para a assunção de riscos excessivos ou para a venda abusiva de produtos.

### **6. Processo de atribuição da remuneração**

#### **6.1. Método de determinação da remuneração variável**

Anualmente o prémio máximo para a remuneração variável é definido conforme o processo de determinação referido em 6.2. infra. Para o efeito, é utilizado um método ascendente, ou seja, define-se um valor máximo para cada tipo de colaboradores. Assim, o prémio máximo corresponderá à soma dos limites máximos identificados no ponto 2.1. (ii) da presente Política.



O referido prémio máximo deverá considerar um período de contagem correspondente a pelo menos um ano, i.e. o ano decorrido.

Não obstante o exposto, só será de se considerar o pagamento de remuneração variável após se considerar o desempenho global do Banco, todos os riscos actuais, as perdas esperadas, as estimativas das perdas inesperadas e as condições de esforço associadas às suas actividades.

## **6.2. Processo de determinação da remuneração variável**

Encontram-se previstos três processos de determinação da remuneração variável, sendo cada um aplicável aos seguintes grupos de colaboradores:

### **(i) Membros do órgão de administração e fiscalização**

Incumbe exclusivamente à Comissão de Remunerações avaliar o desempenho dos membros do órgão de administração e fiscalização e determinar:

- a. Os membros que irão receber uma remuneração variável;
- b. O valor de remuneração variável a atribuir a cada membro;
- c. O rácio a ser cumprido entre a remuneração fixa e variável relativamente a cada membro;
- d. O tipo de remuneração variável a atribuir;
- e. Diferimento da remuneração variável; e
- f. O prazo para a retenção, se diferente do previsto na política de remuneração.

Após validação pelo Conselho Fiscal relativamente ao seu cumprimento com a presente política, incumbe à Comissão de Remunerações deliberar sobre a remuneração variável a atribuir a cada membro do órgão de administração e fiscalização.

### **(ii) Colaboradores Identificados**

Compete ao Conselho de Administração, após proceder à avaliação de desempenho dos Colaboradores Identificados, determinar, de acordo com o preceituado na presente Política:

- a. Os colaboradores que irão receber uma remuneração variável;
- b. O valor de remuneração variável a atribuir a cada colaborador;
- c. O rácio a ser cumprido entre a remuneração fixa e variável relativamente a cada colaborador;
- d. O tipo de remuneração variável a atribuir;
- e. Diferimento da remuneração variável; e
- f. O prazo para a retenção, se diferente do previsto na política de remuneração.

Após validação pelo Conselho Fiscal relativamente ao seu cumprimento com a presente política, incumbe ao Conselho de Administração deliberar sobre a remuneração variável a atribuir a cada colaborador.

**(iii) Demais colaboradores**

Incumbe exclusivamente ao Conselho de Administração avaliar o desempenho dos demais colaboradores e determinar:

- a. Os colaboradores que irão receber uma remuneração variável;
- b. O valor de remuneração variável a atribuir a cada colaborador; e
- c. O rácio a ser cumprido entre a remuneração fixa e variável relativamente a cada colaborador.