

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS
DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

BANCO PORTUGUÊS DE GESTÃO, SA

Aprovada em Assembleia Geral realizada a 3 de setembro de 2019

ÍNDICE

1. OBJETO	2
2. VIGÊNCIA	2
3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	3
4. COMPETÊNCIA.....	3
5. OBJETIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA	3
6. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA	4
7. DETERMINAÇÃO DOS VALORES DAS REMUNERAÇÕES	5
8. ADMINISTRADORES EXECUTIVOS	5
9. ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS	8
10. CONSELHO FISCAL	8
11. DISPOSIÇÕES COMUNS	9
12. DIVULGAÇÃO.....	10

1. OBJETO

A presente Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco Português de Gestão, S.A. (“Política de Remuneração”) estabelece os princípios, regras e procedimentos de governo da remuneração e da avaliação de desempenho dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco Português de Gestão (BPG).

A Política de Remuneração é construída como um instrumento de gestão estratégica de negócio, tendo em vista:

- a. Recompensar o nível de responsabilidade profissional e assegurar a equidade interna e a competitividade externa;
- b. Potenciar o compromisso e motivação das pessoas e promover desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o mérito;
- c. Concretizar de forma sustentada os objetivos estratégicos, valores e interesses de longo prazo do BPG, nas vertentes de rentabilidade, perfil de risco e valorização da instituição

2. VIGÊNCIA

- I. A Política de Remuneração vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão quando julgado adequado ou necessário.

- II. A atualização e revisão da Política de Remuneração será aplicável apenas às remunerações que sejam fixadas após a sua aprovação.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

- I. A Política de Remuneração é aplicável aos seguintes membros dos órgãos sociais do BPG:
 - a. Todos os membros executivos do Conselho de Administração do BPG, considerando-se como tal os que integrem a Comissão Executiva (“Administradores Executivos”);
 - b. Todos os membros não executivos do Conselho de Administração do BPG (“Administradores Não Executivos”); e
 - c. Todos os membros do Conselho Fiscal do BPG.
- II. A Política de Remuneração dos demais colaboradores do BPG está definida pelo Conselho de Administração do BPG.
- III. A Política de Remuneração integra as componentes de remuneração fixa e variável

4. COMPETÊNCIA

- I. A definição da Política da Remuneração do BPG é da competência dos Administradores não Executivos a quem foram dadas (em AG de 23.03.2016) as responsabilidades atribuídas à Comissão de Remunerações, designação que, ainda assim, adotamos no presente documento de política.
- II. Compete àqueles Administradores Não Executivos (Comissão de Remunerações) apresentar à Assembleia Geral uma proposta de Política de Remuneração dos Órgãos Sociais do BPG e eventuais alterações futuras, tomando em consideração as orientações das autoridades reguladoras e as melhores práticas de governo corporativo aplicáveis às instituições financeiras.

5. OBJETIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA

- I. A Política de Remuneração tem em consideração, designadamente, os seguintes objetivos e requisitos:
 - a. Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis:
 - i. Aviso do Banco de Portugal nº 10/2011;

- ii. Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, conforme alterado (RGICSF);
 - iii. Regulamento da União Europeia nº 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho de 2013;
 - iv. O Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, conforme alterado;
 - v. Regulamento Delegado (EU) n.º 604/2014 da Comissão, de 4 de março de 2014, que complementa a Diretiva n.º 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho;
 - vi. As Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) GL/2017/11, de 21 de março de 2018, relativas ao governo interno das instituições;
 - vii. As Orientações da EBA GL/2015/22, de 27 de junho de 2016, relativas a políticas de remuneração sãs;
 - viii. Regulamento Delegado (UE) 2017/565 da Comissão de 25 de abril de 2016 que completa a Diretiva 2014/65/UE do Parlamento Europeu e do Conselho;
 - ix. Os Estatutos do BPG.
- b. Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente do BPG;
 - c. Ser compatível com a estratégia, objetivos, valores e interesses a longo prazo do BPG, tal como estabelecidos pelos seus órgãos sociais com competência para o efeito;
 - d. Evitar situações de conflito de interesses;
 - e. Estruturar mecanismos de remuneração que tenham em conta e sejam adequados e proporcionais à natureza, características, dimensão, organização e complexidade das atividades do BPG;
 - f. Promover a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para o BPG (*risk appetite statement*);
 - g. Promover a competitividade do BPG, tendo em conta as políticas e práticas remuneratórias de bancos e instituições comparáveis ao BPG.

6. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA

- I. A Política de Remuneração deve ser atualizada e revista anualmente e/ou sempre que considerado adequado ou necessário, de modo a assegurar, a todo o tempo, o cumprimento dos objetivos e requisitos constantes do ponto 5. anterior.

- II. Para os efeitos do antecedente, a Comissão de Remunerações, em conjugação com o Conselho de Administração, deverá:
 - a. Promover uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remuneração;
 - b. Identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da Política de Remuneração na gestão dos riscos, incluindo de capital e de liquidez do BPG, que recomendem uma revisão da mesma;
 - c. Identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento que considere adequadas; e
 - d. Consultar os responsáveis dos Gabinetes de Auditoria, *Compliance*, Risco e de outras Direções que venha a considerar necessárias, a quem poderão ser solicitadas contribuições consideradas relevantes para os efeitos das alíneas antecedentes.

7. DETERMINAÇÃO DOS VALORES DAS REMUNERAÇÕES

- I. A definição dos valores das remunerações de cada membro do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, incluindo as componentes fixas e variáveis que as integrem, quando aplicável, é da competência da Comissão de Remunerações.
8. A componente fixa da remuneração dos membros do Conselho de Administração, executivos e não executivos, e do Conselho Fiscal é estabelecida no início do mandato de cada um daqueles órgãos, em função das competências requeridas e responsabilidades inerentes aos cargos a desempenhar e tempo despendido no exercício de funções pelos membros daqueles órgãos sociais.

ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

- I. A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa e por uma componente variável, esta última de atribuição não garantida.
- II. Remuneração Fixa -
 - a. **Aprovação** - A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos será determinada pela Comissão de Remunerações.
 - b. **Pagamento** - Sendo o seu pagamento efetuado numa base de 14 meses /ano.
- III. Remuneração Variável –

- a. **Avaliação** - De modo a assegurar o alinhamento da remuneração variável com os interesses de longo prazo do BPG, a avaliação do desempenho dos administradores executivos será efetuada, por referência ao período do mandato ou a um quadro plurianual mínimo de 3 anos.

O apuramento da remuneração variável de cada Administrador executivo deverá ser baseado na concretização de objetivos pré definidos e cuja avaliação deverá assentar no desempenho individual e no desempenho das unidades de estrutura ou pelouros de que é diretamente responsável (avaliação relativa ou absoluta) face às demais áreas do Banco, devendo ser utilizados indicadores qualitativos e quantitativos, designadamente os de seguida indicados, sendo que o valor global da componente variável atende a:

1. Critérios quantitativos aferidos pelo grau de execução do Plano Estratégico do BPG em vigor nas vertentes:
 - i. Valorização da instituição;
 - ii. Rentabilidade;
 - iii. Perfil de risco, medido contra o *risk appetite statement*.
 2. Serão também considerados os seguintes critérios suplementares:
 - i. Satisfação dos clientes;
 - ii. Qualidade da relação com as autoridades de supervisão;
 - iii. Indicadores de desempenho qualitativos associados a cada uma das Direções e Áreas de Negócio sob a responsabilidade de cada um dos Administradores Executivos;
 - iv. Resultados de auditorias e inspeções de entidades externas e do próprio GAI;
 - v. Avaliação do nível de desempenho nos indicadores da matriz de avaliação de conhecimentos, qualificação e experiência exigidos para o cargo.
- b. **Aprovação** - A componente variável da remuneração dos Administradores Executivos, nomeadamente os termos e condições subjacentes à sua atribuição, incluindo a fixação do limite máximo, com base nos resultados de avaliação do desempenho, é da competência da Comissão de Remunerações.

- c. **Limite máximo individual** - Sem prejuízo do estipulado no número seguinte, o valor da componente variável da remuneração não pode exceder 30% da remuneração fixa anual, para assegurar que a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total dos Administradores Executivos, de modo a permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativamente à componente variável, incluindo a possibilidade do seu não pagamento.
- d. **Limite máximo agregado** - O valor total da remuneração variável do conjunto dos Administradores Executivos não pode ser superior a 10% dos lucros distribuíveis no exercício que, para cada ano, for definida pela Assembleia Geral., A fixação desse valor máximo deve ter em conta: i) a capacidade do BPG manter uma base sólida de fundos próprios, ii) o desempenho e resultados globais do BPG, iii) a evolução do valor global definido para a remuneração variável do conjunto dos colaboradores do BPG e; iv) as melhores práticas de outros bancos e instituições comparáveis.
- e. **Natureza** - O BPG, por deliberação do órgão social competente, pode consubstanciar parte da remuneração variável na atribuição de ações ou outros instrumentos financeiros emitidos pelo BPG, ou ainda de benefícios assentes em métricas internas, em qualquer caso relacionadas com a valorização do Banco, em termos a regular oportunamente, sendo esse o caso.
- f. **Diferimento** - Uma proporção equivalente a 60% da remuneração variável pode ser diferida por um período entre 3 a 5 anos face ao período a que reporta a atribuição, devendo pelo menos 50% do montante total apurado ser diferido durante um período mínimo de 3 anos e pago proporcionalmente ao longo do período de diferimento.
- g. **Pagamento** - O pagamento da componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida, só será paga ou constituirá um direito adquirido se tal for sustentável face à situação financeira do Banco e se se justificar face ao desempenho do Banco, tendo em conta todos os tipos de riscos atuais e futuros bem como o custo de manutenção de uma base sólida de fundos próprios e de liquidez necessários para o exercício pelo BPG respetiva atividade, calculada por referência ao ano relevante
- h. **Suspensão** - Os direitos à aquisição e/ou ao pagamento da componente variável da remuneração poderão ser suspensos, no caso de serem imputadas ao BPG, em processo judicial, quaisquer responsabilidades por atos de gestão que incluam o período de exercício de funções do

titular dos direitos, mantendo-se tal suspensão até ao apuramento das imputações e responsabilidades em causa, caducando aqueles direitos automaticamente no caso de as imputações ao BPG serem consideradas procedentes e respeitarem a período de exercício de funções do titular desses direitos.

- i. **Redução / reversão** - A componente variável da remuneração de um Administrador executivo poderá ser sujeita a redução (total ou parcial) ou reversão, mediante deliberação da Comissão de Remunerações, perante situações de desvio adverso sobre objetivos estratégicos ou de incumprimento dos pressupostos plurianuais definidos para a atribuição da componente variável da remuneração e ainda se a Comissão de Remunerações concluir, consultado o Conselho de Administração, que o Administrador Executivo:
 - (i) Participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o BPG;
 - (ii) Deixou de cumprir critérios de adequação e de idoneidade.

9. ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

- I. Tendo em consideração o disposto no artigo 9.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, a remuneração dos Administradores Não Executivos é composta exclusivamente por uma componente fixa.
- II. A remuneração dos Administradores Não Executivos e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da Comissão de Remunerações.
- III. Os Administradores Não Executivos que integrem comissões especiais consultivas e de apoio ao Conselho de Administração poderão ainda ter direito a uma remuneração adicional que venha a ser fixada por deliberação da Comissão de Remunerações (que determinará também as respetivas condições de pagamento).

10. CONSELHO FISCAL

- I. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é composta exclusivamente por uma componente fixa.

- II. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da Comissão de Remunerações.
- III. Os membros do Conselho Fiscal que integrem comissões especiais consultivas e de apoio ao Conselho de Administração poderão ainda ter direito a uma remuneração adicional que venha a ser fixada por deliberação da Comissão de Remunerações (que determinará também as respetivas condições de pagamento).

11. DISPOSIÇÕES COMUNS

- I. O BPG não atribui aos membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal quaisquer remunerações sob a forma de participação nos seus lucros ou pagamento de prémios anuais ou quaisquer outros benefícios não pecuniários.
- II. Os membros do Conselho de Administração não beneficiam de regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada que sejam suportados pelo BPG.
- III. Na concretização dos benefícios dos Administradores Executivos deve ser tida em consideração a prática que tem sido seguida no BPG, designadamente a não atribuição de benefícios não pecuniários, para além dos seguros de grupo de saúde e de vida de que beneficiam, em igualdade de circunstâncias, a generalidade dos colaboradores do BPG.
- IV. Em caso de destituição ou cessação antecipada de funções de qualquer membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal do BPG, não haverá lugar ao pagamento de qualquer outra indemnização ou compensação para além do previsto nas disposições legais aplicáveis, competindo à Comissão de Remunerações fixar o montante máximo de todas as compensações a pagar aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal em virtude da cessação de funções.
- V. Por outro lado, se a saída de um administrador executivo, por qualquer causa, com exceção de saída por iniciativa própria ou destituição por justa causa, ocorrer após o vencimento do direito à remuneração variável, mas antes do respetivo pagamento, o mesmo conservará o direito ao seu pagamento, por inteiro, correspondente àquele período.
- VI. O exercício de funções, após o termo do mandato, e enquanto não se procede a designação de novo administrador, não confere direito a qualquer remuneração variável correspondente ao referido período.

12. DIVULGAÇÃO

A Política de Remunerações é divulgada no sítio da internet do BPG (disponível em www.bpg.pt), estando acessível para consulta por qualquer interessado.