



Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização do Banco Português de Gestão, SA

Índice

1.	OBJETO	2
2.	VIGÊNCIA.....	2
3.	ÂMBITO DE APLICAÇÃO	2
4.	COMPETÊNCIA.....	3
5.	OBJETIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA.....	3
6.	ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA.....	5
7.	AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA.....	6
8.	DETERMINAÇÃO DOS VALORES DAS REMUNERAÇÕES.....	6
9.	ADMINISTRADORES EXECUTIVOS.....	9
10.	ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS.....	13
11.	CONSELHO FISCAL	14
12.	DISPOSIÇÕES COMUNS.....	14
13.	DIVULGAÇÃO	15

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 do Conselho de Administração dando cumprimento ao art. 115.º-C, n.º 4 do RGICSF.
- II. Compete ao Conselho de Administração apresentar à Assembleia Geral uma proposta de Política de Remuneração dos Órgãos Sociais do BPG e rever, anualmente, a sua política de remunerações referente aos MOAF, 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 n.º 3/202020;

- 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 n.º 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. Regulamento Delegado (UE) 2017/565 da Comissão de 25 de abril de 2016 e a Diretiva (UE) 2019/878 de 20 de maio de 2019, que veio substituir a Diretiva 2014/65/UE do Parlamento Europeu e do Conselho;
- viii. As Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) relativas a políticas de remuneração são (EBA/GL/2021/04), divulgadas através da Carta Circular do Banco de Portugal n. CC/2021/00000056;
- ix. A Lei n.º 35/2018, de 20 de julho de 2018 (que transpõe para o ordenamento jurídico português a Diretiva 2014/65/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos Mercados dos Instrumentos Financeiros ("DMIF II"), bem como a Diretiva Delegada (UE) 2017/593, da Comissão, de abril de 2016), que fazem referência, entre outros aspetos, às regras aplicáveis ao pagamento ou receção de remunerações, comissões ou quaisquer benefícios monetários ou não monetários.
- x. A Diretiva n.º 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho de 2013 (CRD V), conforme sucessivamente

alterada até à data, determina, em termos de governação, a obrigatoriedade das instituições estabelecerem e manterem políticas e práticas de remuneração consentâneas com uma gestão eficaz dos riscos das mesmas.

- xi. 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, deverá:
 - a. 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;

- b. Identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento que considere adequadas;

7. AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

- I. Nos termos do art.º 115-C, n.º 6 do RGICSF e art.º 44 do Aviso 3/2020, a avaliação da implementação da Política deve ser realizada pelo Conselho Fiscal.
- II. Para os efeitos do antecedente, o Conselho Fiscal deverá:
 - a) Promover uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remuneração;
 - b) 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

8. 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. 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.
- II. Uma política de remuneração neutra do ponto de vista do género deve assegurar que todos os aspetos da política de remuneração sejam

neutros do ponto de vista do género, incluindo as condições de atribuição e de pagamento da remuneração.

- III. As instituições e as autoridades competentes devem assegurar que a atribuição, o pagamento e a aquisição do direito à remuneração variável, incluindo a aplicação de regimes de redução e de recuperação, ao abrigo da política de remuneração das instituições, não sejam prejudiciais para a manutenção e reforço de uma sólida base de fundos próprios.
- IV. Ao avaliar se a base de fundos próprios é sólida, a instituição deve ter em conta os respetivos fundos próprios globais e, em especial, os fundos próprios principais de nível 1, o requisito de fundos próprios, incluindo o requisito combinado de reservas de fundos próprios, tal como definido no artigo 128.º, n.º 6, da Diretiva 2013/36/UE, o requisito de reserva para o rácio de alavancagem, tal como definido no artigo 92.º, n.º 1-A, do Regulamento (UE) n.º 575/2013, o requisito mínimo de fundos próprios e passivos elegíveis, tal como definido no artigo 45.º-C da Diretiva 2014/59/UE, e qualquer acréscimo de capital, bem como as restrições às distribuições estabelecidas nos artigos 141.º e 141.º-B da Diretiva 2013/36/UE e no artigo 16.º-A da Diretiva 2014/59/UE, que se aplica à remuneração variável de todo o pessoal bem como ao resultado do processo de avaliação interna da adequação dos fundos próprios. O requisito de manter uma base sólida de fundos próprios e as restrições às distribuições também se aplicam numa base consolidada e subconsolidada. Além disso, as autoridades competentes devem ter em conta os resultados do processo de revisão e avaliação pelo supervisor, em linha com as respetivas orientações da EBA.
- V. As instituições devem incluir o impacto da remuneração variável (os montantes antecipados e diferidos) no planeamento dos seus fundos próprios e da sua liquidez e no processo de avaliação da adequação dos fundos próprios internos globais.
- VI. A remuneração variável total atribuída por uma instituição não deve limitar a capacidade da instituição para manter ou repor uma sólida base

de fundos próprios a longo prazo e deve ter em conta os interesses dos acionistas e proprietários, depositantes, investidores e outras partes interessadas. A remuneração variável não deve ser atribuída ou paga quando o efeito for suscetível de afetar a solidez da base de fundos próprios da instituição. A instituição deve ter em conta estes requisitos, os resultados do processo de avaliação interna da adequação dos fundos próprios, o seu planeamento plurianual de fundos próprios, as restrições às distribuições estabelecidas nos artigos 141.º e 141.º-B da Diretiva 2013/36/UE e no artigo 16.º-A da Diretiva 2014/59/UE e as recomendações sobre distribuições pelas autoridades competentes e pelas Autoridades Europeias de Supervisão, ao determinar:

- O conjunto global da remuneração variável que será atribuída em relação a esse ano;
- O montante da remuneração variável que será pago ou adquirido nesse ano.

VII. A atribuição ou pagamento de remuneração variável não pode ser objeto de mecanismos de cobertura de risco tendente a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco ou através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente;

VIII. As instituições que não disponham de uma sólida base de fundos próprios ou cuja solidez da base de fundos próprios esteja em risco devem adotar as seguintes medidas no que respeita à remuneração variável:

- Reduzir o montante global para prémios, de acordo com os artigos 141.º e 141.º-B da Diretiva 2013/36/UE e com o artigo 16.º-A da Diretiva 2014/59/UE, incluindo a possibilidade da sua redução a zero;
- Aplicar as medidas necessárias de ajustamento do desempenho, nomeadamente a redução;
- Utilizar o resultado líquido da instituição relativamente a esse ano, e potencialmente dos anos subsequentes, para reforçar a base de fundos próprios. A instituição não deve compensar qualquer

redução da remuneração variável aplicada com vista a assegurar uma sólida base de fundos próprios, nos anos seguintes ou através de outros pagamentos, veículos ou métodos que possam dar origem a uma evasão desta disposição.

- IX. A remuneração dos membros do órgão de administração na sua função de gestão (adiante designada «função de gestão») deve ser coerente com os respetivos poderes, tarefas, conhecimentos e responsabilidades.
- X. Por forma a solucionarem adequadamente os conflitos de interesse, os membros da função de fiscalização e não executivos do Conselho de Administração devem ser remunerados apenas com remuneração fixa. Os mecanismos de incentivos baseados no desempenho da instituição devem ser excluídos. O reembolso das despesas dos membros da função de fiscalização e o pagamento de um montante fixo por hora ou dia de trabalho, mesmo que o período de tempo a reembolsar não esteja predefinido, são considerados como remuneração fixa.
- XI. Sempre que a remuneração variável seja atribuída sob a forma de instrumentos, devem ser adotadas medidas adequadas para preservar a independência de julgamento desses membros do órgão de administração, incluindo a definição de períodos de retenção até ao final do mandato.

9. 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 – incluindo, para o efeito, um ajustamento face a todos os tipos de riscos atuais e futuros tendo em conta o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários – 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 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 entender 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; (iii) Participou ou foi responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais de produtos ou instrumentos financeiros.

10. ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

- I. Tendo em consideração o disposto no artigo 43.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, 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. 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).

11. 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. 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 da Comissão de Remunerações (que determinará também as respetivas condições de pagamento).

12. DISPOSIÇÕES COMUNS

- I. O BPG não atribui aos membros não executivos 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.

13. 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.