



Banco Português
de Fomento

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Elaborado por: Direção de Recursos Humanos

Fevereiro / 2022

 www.bpfomento.pt

ÍNDICE

1	OBJETO	3
2	DEFINIÇÕES.....	3
3	VIGÊNCIA.....	3
4	ÂMBITO	4
5	PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO.....	4
6	REMUNERAÇÃO FIXA.....	6
7	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	7
8	REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO	7
8.1	Determinação dos Valores das Remunerações.....	7
8.2	Remuneração Fixa	7
8.2.1	Administradores Executivos	7
8.2.2	Administradores Não Executivos	7
8.2.3	Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas	8
8.3	Remuneração Variável dos Administradores Executivos.....	8
9	INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES	9
10	BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO	9
11	PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS	9
12	CONTRATOS DE GESTÃO	10
13	OUTROS BENEFÍCIOS.....	10
14	DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO	10
15	DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO	11
16	DEVER DE DIVULGAÇÃO	12



1 OBJETO

A presente Política de remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (doravante também designada por “Política”) do Banco Português de Fomento, S.A. (doravante também referido como “BPF”) estabelece os princípios, regras e procedimentos para efeitos de fixação da remuneração, bem como a respetiva forma, estrutura e condições de pagamento.

2 DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente Política, entende-se por:

- a. Membro dos Órgãos de Administração e Fiscalização: Significa as pessoas incluídas no capítulo 4 (a) e (b);
- b. Política de Remuneração: Conjunto de princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios aplicáveis à remuneração paga aos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria do BPF;
- c. Remuneração: Todas as formas de remuneração, incluindo os pagamentos e as prestações em dinheiro ou em espécie, atribuídas diretamente aos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria do BPF como contrapartida do cargo que desempenham;
- d. Remuneração fixa: Pagamento realizado aos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria do BPF, previsto na legislação laboral e de carácter vinculativo. A remuneração fixa não é dependente do desempenho profissional do beneficiário como também não é discricionária;
- e. Remuneração variável: Pagamento realizado aos Administradores Executivos dependendo do seu desempenho profissional, e consoante avaliação do mesmo, consoante critérios legais e nesta Política definidos, ainda que o seu pagamento não seja garantido e que poderá não ser paga. A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração e dos membros da Comissão de Auditoria é composta apenas por uma componente fixa, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho ou do desempenho do BPF;
- f. Comissão de Auditoria: Corresponde ao órgão de fiscalização do BPF;
- g. Conselho de Administração: Corresponde ao órgão de administração do BPF.

3 VIGÊNCIA

A Política vigora por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização, revisão e avaliação anual.

Eventuais atualizações e revisões à Política apenas serão aplicáveis às remunerações fixadas após a sua aprovação.



4 ÂMBITO

A presente política aplica-se à remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização do BPF.

A Política é aplicável aos seguintes membros do BPF:

- a. Todos os membros executivos do Conselho de Administração do BPF, considerando-se como tal todos os que integrem a Comissão Executiva (“Administradores Executivos”);
- b. Todos os membros não executivos do Conselho de Administração e Comissão de Auditoria do BPF (“Administradores Não Executivos”).

5 PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO

A presente Política:

- a. Assegura o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, designadamente o Decreto-Lei n.º 63/2020, de 7 de setembro, que regula a atividade e funcionamento do Banco Português de Fomento, S. A., e aprova os respetivos Estatutos, o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na sua redação atual, que aprova o regime jurídico do sector público empresarial, o Decreto-Lei n.º 71/2007 de 27 de março, na sua redação atual, que aprova o Estatuto do Gestor Público, a Portaria n.º 317-A/2021, que estabelece as regras quanto à elegibilidade, composição, determinação e atribuição aos gestores públicos, que exerçam funções executivas em empresas públicas do Setor Empresarial do Estado, o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, na sua redação atual, e o Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, de 15 de julho de 2020;
- b. É adequada e proporcional à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade do BPF, à natureza e magnitude dos riscos e ao grau de centralização e de delegação de poderes estabelecidos;
- c. Não incentiva a assunção de riscos em níveis superiores ao nível de risco tolerado pelo BPF;
- d. Promove a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para o BPF (*risk appetite statement*);
- e. Não limita a capacidade do BPF para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios;
- f. Assegura o cumprimento das disposições legais e regulamentares, princípios e normas nacionais e internacionais que regem a atividade do BPF;
- g. Promove e é coerente com uma gestão de riscos sã e prudente do BPF;
- h. Evita situações de conflitos de interesses;



- i. Contribui para a valorização do membro do órgão social, promovendo princípios de respeito e integridade e fomentando também a igualdade de oportunidades no acesso à formação e nas condições de trabalho entre todos os Administradores Executivos e Não Executivos;
- j. Deve ser coerente com os objetivos da estratégia de negócio e de risco do BPF, incluindo os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação (ASG), a cultura e os valores corporativos, a cultura de risco, incluindo os interesses da instituição a longo prazo, e as medidas utilizadas para prevenir conflitos de interesse;
- k. Cumpre com as Orientações adotadas pela EBA, considerando as alterações introduzidas pela legislação bancária, relativas a políticas de remuneração neutras em termos de género e que promovem o princípio da igualdade entre membros dos órgãos sociais do género masculino, feminino ou outros diferentes géneros, salientando que devem ser remunerados de forma igualitária sempre que desempenhem as mesmas funções ou funções de igual valor, incluindo as condições de atribuição e de pagamento da remuneração.

O nível remuneratório dos membros dos Administradores Executivos e dos Administradores Não Executivos deve permitir a composição coletiva com pessoas qualificadas e experientes para o desempenho das funções de administração e fiscalização do BPF.

O BPF integra o Setor Público Empresarial (SPE), cujo regime jurídico, constante do Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, na sua redação atual, considera gestores públicos os membros designados para os órgãos de administração ou de gestão, os quais ficam sujeitos ao Estatuto do Gestor Público (EGP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007 de 27 de março, na sua redação atual.

Nos termos previstos pelo EGP, os Administradores Executivos auferem uma remuneração mensal que não pode ultrapassar o vencimento mensal do Primeiro-Ministro, e um abono para despesas de representação no valor de 40% do respetivo vencimento, pago 12 vezes ao ano, ou, em alternativa, optam pelo vencimento do lugar de origem, com o limite da remuneração média dos últimos três anos do lugar de origem, corrigida do Índice de Preços no Consumidor (IPC), mediante autorização expressa do membro do Governo responsável pela área das finanças.

Os Administradores Não Executivos auferem uma remuneração fixa até ao limite de metade da remuneração de igual natureza estabelecida para os Administradores Executivos. Quando tenham efetiva participação em comissões criadas especificamente, no âmbito do Conselho de Administração, para acompanhamento da atividade do BPF, os Administradores Não Executivos têm direito a uma remuneração complementar, caso em que o limite da remuneração global é de três quartos da remuneração fixa estabelecida para os Administradores Executivos.

A remuneração dos Administradores Não Executivos não integra qualquer abono mensal para despesas de representação.

Não exercendo funções executivas, o Presidente do Conselho de Administração tem direito a uma remuneração fixa global até ao limite de três quartos da remuneração fixa estabelecida para os Administradores Executivos.



A fim de monitorizar a implementação da presente política de remuneração neutra do ponto de vista do género, o BPF deve documentar adequadamente o valor do cargo, por exemplo documentando descrições de funções ou definindo categorias salariais, para todos os membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, e determinar quais as posições consideradas como tendo um valor igual, por exemplo, através da implementação de um sistema de classificação de funções, tendo em conta, pelo menos, o tipo de atividades, tarefas e funções atribuídas ao cargo. Sempre que seja utilizado um sistema de classificação profissional para determinar a remuneração, este deve basear-se nos mesmos critérios para homens, mulheres e membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização de diferentes géneros e ser elaborado de modo a excluir qualquer discriminação, inclusive em razão do género.

O BPF pode ter em conta, de forma neutra do ponto de vista do género, aspetos adicionais para efeitos da determinação da remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização. Tais aspetos podem incluir:

- a. Requisitos de qualificação, profissionais e de formação, competências, esforço e responsabilidade, trabalho efetuado e natureza das tarefas em causa;
- b. O local de emprego e o seu custo de vida;
- c. O nível hierárquico dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e se estes têm responsabilidades de gestão;
- d. O nível de educação formal dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;
- e. A escassez de pessoal disponível no mercado de trabalho para funções especializadas;
- f. A natureza do contrato de trabalho, nomeadamente se é indeterminada termo certo ou a termo incerto;
- g. A duração da experiência profissional dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;
- h. Certificações profissionais dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;
- i. Benefícios adequados, incluindo o pagamento de abonos de lar e subsídios por filho aos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização com cônjuge e familiares dependentes.

6 REMUNERAÇÃO FIXA

A componente fixa da remuneração atribuída pelo BPF a todos os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização tem por base determinados critérios, nomeadamente a experiência e competência profissional para desempenhar a função que lhe corresponde, bem como para assumir as responsabilidades inerentes à mesma, à sua integração no SPE e o referencial de mercado.



7 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração variável trata-se do pagamento realizado aos Administradores Executivos dependendo do seu desempenho profissional, e consoante avaliação do mesmo, consoante critérios legais e nesta Política definidos, ainda que o seu pagamento não seja garantido e que poderá não ser paga.

A remuneração atribuída pelo BPF aos Administradores Não Executivos é composta exclusivamente por uma componente fixa, não integrando uma componente variável.

8 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

8.1 Determinação dos Valores das Remunerações

A definição dos valores das remunerações de cada membro do Conselho de Administração, da Comissão Executiva e da Comissão de Auditoria, é da competência da Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Nomeações e Compensação do BPF, quando constituída.

A remuneração dos Administradores Executivos e Administradores Não Executivos, é estabelecida no início do mandato, de acordo com os princípios, objetivos e requisitos da presente Política, em função das competências requeridas e responsabilidades inerentes aos cargos a desempenhar e tempo despendido no exercício de funções.

8.2 Remuneração Fixa

8.2.1 Administradores Executivos

A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa.

A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos e os termos do respetivo pagamento são determinados por deliberação da Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Nomeações e Compensação do BPF.

Na hipótese de se verificar acumulação de funções por parte dos Administradores Executivos, nos termos do disposto no artigo 20.º, n.ºs 3 e 4 do EGP, estes não têm direito a auferir qualquer remuneração adicional, regalias ou benefícios.

8.2.2 Administradores Não Executivos

A remuneração dos Administradores Não Executivos é composta exclusivamente por uma componente fixa não dependendo a mesma do seu desempenho ou do desempenho do BPF, nos termos do disposto no artigo 43.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.



Acresce a esta remuneração o direito ao reembolso das despesas em que os Administradores Não Executivos e os membros da Comissão de Auditoria justificadamente incorram no exercício das suas funções.

A remuneração dos Administradores Não Executivos e os termos do respetivo pagamento são determinados por deliberação da Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Nomeações e Compensação do BPF.

Na hipótese de se verificar acumulação de funções por parte dos Administradores Não Executivos e/ou dos membros da Comissão de Auditoria, nos termos do disposto no artigo 22.º, n.º 4 do EGP, estes não têm direito a auferir qualquer remuneração adicional, regalias ou benefícios.

8.2.3 Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas

A remuneração do Revisor Oficial de Contas (ROC) ou da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas (SROC) é definida através de contrato de prestação de serviços, nos termos do disposto no Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas.

8.3 Remuneração Variável dos Administradores Executivos

Os Administradores Executivos podem beneficiar de uma remuneração variável anual, calculada em conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis ao BPF que se encontrem em vigor em cada exercício económico, nomeadamente decorrente da sua integração no setor empresarial do Estado, em concreto a Portaria n.º 317-A/2021, ainda que o seu pagamento não seja garantido e que esta poderá não ser paga.

A variável da remuneração, incluindo as cláusulas dos mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*) deverá cumprir o disposto no n.º 9 do artigo 115.º-E do RGICSF, e está sujeita, em particular, aos seguintes critérios:

- O BPF deve ser capaz de aplicar mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*) até 100% da remuneração variável total e não paga, independentemente, do método utilizado para o pagamento, incluindo o diferimento ou a retenção. O mecanismo de reversão (*clawback*) pode ser aplicado até três anos após o pagamento da remuneração variável.
- Adicionalmente, uma parte substancial da componente variável da remuneração deve ser diferida durante um período mínimo de três a cinco anos, tendo esta duração em consideração o ciclo económico, a natureza da atividade do BPF, os seus riscos e a atividade do colaborador em questão, devendo ser respeitado o seguinte:
 - a) Pelo menos 40 % da componente variável da remuneração é diferida, podendo este montante ser elevado para 60% da componente variável nos casos específicos em que esta componente seja especialmente elevada;
 - b) O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento deve ser atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.



O referido diferimento visa alinhar os interesses dos colaboradores com os interesses de longo prazo do BPF.

A capacidade de reduzir (*malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e que não seja ainda um direito adquirido, como também a devolução da remuneração variável paga ou que já constitua um direito adquirido não pago (*clawback*), fica restringida a eventos significativos que sejam corretamente detetados e sobre os quais as pessoas envolvidas tenham tido uma participação ativa com dolo ou negligência grave.

A aplicação do mecanismo de reversão deve ser feita de forma posterior relativamente ao mecanismo de redução. Neste sentido, no caso de se verificarem eventos significativos, a aplicação do mecanismo de redução (*malus*) será realizada de forma preferencial e só deve ser considerado o recurso ao mecanismo de reversão (*clawback*) quando o primeiro esteja esgotado ou for manifestamente insuficiente para assegurar a proteção dos interesses.

9 INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Não são pagas nem são devidas quaisquer indemnizações ou pagamentos relativamente à cessação de funções, excetuadas as situações legalmente previstas, competindo à Assembleia Geral, mediante parecer da Comissão de Nomeações e Compensação do BPF, fixar o montante máximo de todas as compensações a pagar aos Administradores Executivos e aos Administradores Não Executivos em virtude da cessação de funções, desde que não ultrapasse os limites legais previstos para este tipo de compensações, conforme disposto no artigo 26.º do EGP, que prevê que o gestor público tem direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de base que auferiria até ao final do respectivo mandato, com o limite de 12 meses.

10 BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO

Não são atribuídos benefícios discricionários de pensão aos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização do BPF.

11 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

O BPF não remunera os seus membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização através de participação nos seus lucros.



12 CONTRATOS DE GESTÃO

Sempre que for celebrado um contrato de gestão nos termos previstos no artigo 18.º do EGP, esse contrato deve incluir:

- a) Os valores fixados para cada uma das componentes da remuneração consideradas;
- b) Os prémios de gestão passíveis de atribuição no final do exercício ou do mandato, que não podem ultrapassar metade da remuneração anual auferida, de acordo com o cumprimento dos critérios objetivos dos quais dependa a sua eventual atribuição, sem prejuízo do limite fixado nos respetivos estatutos do BPF;
- c) Outras regalias ou benefícios aplicáveis aos demais colaboradores do BPF que, por extensão, são igualmente aplicáveis ao membro do órgão social do BPF.

13 OUTROS BENEFÍCIOS

Os Administradores Executivos podem gozar dos benefícios, designadamente no que respeita a benefícios sociais, nos termos que sejam concretizados pela Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Nomeações e Compensação do BPF e desde que:

- a) Não seja permitida a utilização de cartões de crédito e outros instrumentos de pagamento tendo por objeto a realização de despesas ao serviço do BPF;
- b) Não seja permitido o reembolso de despesas de representação pessoal;
- c) O valor máximo das despesas relativas a comunicações (telemóvel, telefone de casa ou internet) cumpra o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 32.º do EGP;
- d) A utilização de viaturas de serviço ocorra nos termos fixados no artigo 33.º do EGP;
- e) Apenas possam gozar dos benefícios sociais conferidos aos trabalhadores do BPF, nos termos que venham a ser concretizados nos termos previstos no artigo 34.º do EGP;
- f) Em matéria de pensões, beneficiem do regime geral da segurança social, salvo nos casos em que optarem por um regime diferente.

14 DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

A definição, aprovação e alteração da Política é da competência da Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Nomeações e Compensação do BPF, quando constituída, ou do Conselho de Administração, caso esta não esteja constituída.

A Política deve ser atualizada e revista anualmente e sempre que considerado adequado ou necessário, de modo a assegurar, a todo o tempo, o cumprimento dos princípios, objetivos e requisitos nela estabelecidos.



Conforme exposto no n.º 6 do artigo 115.º-C do RGICSF, cabe à Comissão de Nomeações e Compensação do BPF, quando constituída, ou aos membros não executivos do Conselho de Administração, realizar uma análise interna centralizada e independente da implementação da Política, com uma periodicidade mínima anual, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos da Política sobre a apetência ao risco, assim como da forma como estes efeitos são geridos.

Para os efeitos do antecedente, a Comissão de Nomeações e Compensação do BPF deve:

- a. Promover uma análise e avaliação anual da aplicação da presente Política;
- b. Identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da presente Política na gestão dos riscos, incluindo, do capital e da liquidez do BPF que recomendem uma revisão da mesma;
- c. Identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento que considere adequadas.

As conclusões resultantes da análise efetuada pela Comissão de Nomeações e Compensação, ou pelos membros não executivos do Conselho de Administração do BPF, devem constar de relatório escrito ou das minutas das reuniões e serem disponibilizados à Assembleia Geral do BPF.

Adicionalmente, deve garantir-se a produção, emissão e, se solicitado pelo Banco de Portugal, o envio de um relatório com os resultados da avaliação da presente Política, que deve incluir a identificação de todas as deficiências detetadas e os respetivos planos de ação definidos para a sanção das mesmas.

As funções de controlo do BPF gozam de autonomia, liberdade e independência no desempenho das suas atribuições, devendo, para o efeito e no âmbito da Política, ter acesso à informação necessária ao exercício das suas competências em matéria remuneratória.

A Direção de Recursos Humanos do BPF é responsável por assegurar a preparação das propostas e recomendações em desenvolvimento da presente Política e submetê-las a apreciação da Comissão de Nomeações e Compensação do BPF.

15 DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

São conservados, pelo prazo mínimo de cinco anos a contar da divulgação pública da presente Política ou das suas alterações, em suporte duradouro, que permita a reprodução fiel e integral:

- a. Os documentos que corporizam a Política, pela Direção de Recursos Humanos;
- b. Os documentos relativos ao processo de decisão, tais como atas das reuniões, relatórios e outros documentos relevantes, bem como a fundamentação subjacente à definição da Política, pelo Secretariado do Conselho de Administração;
- c. As alterações à Política, devendo ficar registado a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas, pela Direção de Recursos Humanos.

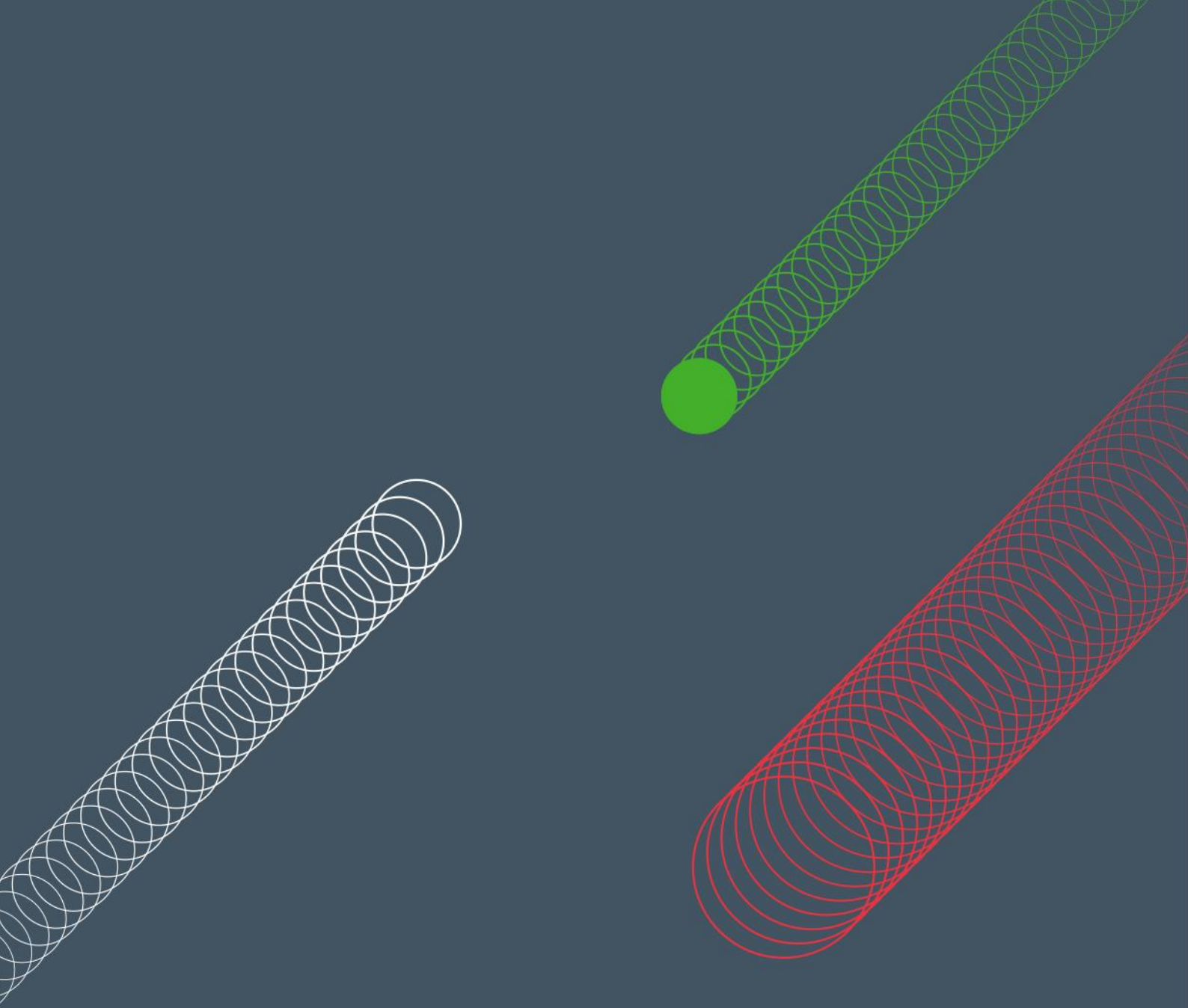


16 DEVER DE DIVULGAÇÃO

A presente Política, aplicável a todas as pessoas mencionadas no capítulo “4. Âmbito” da presente Política, é divulgada no sítio da internet do BPF (www.bpfomento.pt), de forma clara, transparente e acessível.

Adicionalmente, o BPF divulga nos documentos anuais de prestação de contas, informação quantitativa referente à remuneração por si paga, discriminando entre as diversas categorias de beneficiários previstas no capítulo “4. Âmbito” da presente Política (referente ao disposto no n.º 2 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras), incluindo, pelo menos, a seguinte informação relativa às respetivas políticas e práticas de remuneração aplicáveis às categorias de pessoal cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no respetivo perfil de risco:

- a. Dados quantitativos agregados sobre as remunerações, discriminados por área de atividade;
- b. Dados quantitativos agregados sobre as remunerações, discriminados pela direção de topo e pelos membros do pessoal cujas ações tenham um impacto significativo no perfil de risco do BPF, indicando o seguinte:
 - i. Montantes de remuneração do exercício financeiro, divididos entre remunerações fixas e variáveis e o número de beneficiários;
 - ii. Montantes e formas de remuneração variável, repartidos em remuneração pecuniária, ações, instrumentos indexados a ações e outras formas de remuneração;
 - iii. Montantes de remuneração diferida por pagar, repartidos entre direitos adquiridos e não adquiridos;
 - iv. Montantes de remuneração diferida concedidos durante o exercício financeiro, pagos e objeto de reduções resultantes de ajustamentos em função do desempenho;
 - v. Novos subsídios por contratação e indemnizações por cessação de funções pagos durante o exercício financeiro, e número de beneficiários desses pagamentos;
 - vi. Montantes das indemnizações por cessação de funções concedidas durante o exercício financeiro, número de beneficiários e montante mais elevado pago a um só beneficiário;
- c. O número de indivíduos com remuneração igual ou superior a 1 milhão de EUR por exercício financeiro, repartido por escalões de remuneração de 500 000 EUR para as remunerações entre 1 milhão e 5 milhões de EUR, e repartido por escalões de remuneração de 1 milhão de EUR para as remunerações iguais ou superiores a 5 milhões de EUR;
- d. O montante anual de remuneração auferida pelos membros do Conselho de Administração é divulgado de forma agregada e individual.



Banco Português
de Fomento

Rua Prof. Mota Pinto, 42F, 2º, Sala 211
4100-353 Porto
PORTUGAL

T (+351) 226 165 280
F (+351) 226 165 289

www.bpfomento.pt 