



Banco Português
de Fomento

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

Elaborado por: Direção de Recursos Humanos

Abril / 2021

 www.bpfomento.pt

ÍNDICE

1	OBJETO	3
2	DEFINIÇÕES	3
3	VIGÊNCIA	3
4	ÂMBITO	4
5	PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES	4
6	REMUNERAÇÃO FIXA	5
7	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	5
8	REMUNERAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	6
8.1	Determinação dos Valores das Remunerações	6
8.2	Remuneração Fixa	7
8.3	Remuneração Variável	7
9	REMUNERAÇÃO DOS DEMAIS COLABORADORES	9
9.1	Determinação dos Valores das Remunerações	9
9.2	Remuneração Fixa	10
9.3	Remuneração Variável	10
10	PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO DE COLABORADORES COM IMPACTO MATERIAL NO PERFIL DE RISCO	11
11	INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES	12
12	BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO	12
13	PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS	12
14	DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO	12
15	ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	13
16	DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO	14
17	DEVER DE DIVULGAÇÃO	14
	ANEXO I – CRITÉRIOS E IDENTIFICAÇÃO DE COLABORADORES DE ACORDO COM OS CRITÉRIOS QUALITATIVOS E QUANTITATIVOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 3.º E 4.º DO REGULAMENTO DELEGADO (UE) N.º 604/2014	16



1 OBJETO

A presente Política refere-se à remuneração dos Colaboradores do Banco Português de Fomento, S.A. (doravante também referido como “BPF”) e 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 de Remuneração dos Colaboradores, entende-se por:

- a. Titulares de Funções Essenciais: Significa as pessoas incluídas no capítulo 4 (a), (b), (c), (d) e (e);
- b. Colaboradores: todas as pessoas com um vínculo de permanência, laboral ou de outra natureza, com o BPF e que não sejam fornecedores, membros dos órgãos sociais ou acionistas do BPF.
- c. Demais Colaboradores: Significa as pessoas incluídas no capítulo 4 (f);
- d. Política de Remuneração: Conjunto de princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios aplicáveis à remuneração paga aos Colaboradores do BPF;
- e. Remuneração: Todas as formas de remuneração, incluindo os pagamentos e as prestações em dinheiro ou em espécie, atribuídas diretamente aos Colaboradores do BPF como contrapartida do cargo que desempenham;
- f. Remuneração fixa: Pagamento realizado aos Colaboradores do BPF, previsto na legislação laboral e de carácter vinculativo. A remuneração fixa não é dependente do desempenho profissional do Colaborador e não é discricionária;
- g. Remuneração variável: Pagamento realizado aos Colaboradores dependendo do seu desempenho profissional, e conseqüente avaliação do mesmo, consoante critérios definidos;
- h. Mecanismo de redução (*malus*): Mecanismo que permite que o BPF reduza total ou parcialmente o montante da remuneração variável objeto de diferimento e cujo pagamento não constitui já um direito adquirido;
- i. Mecanismo de reversão (*clawback*): Mecanismo que permite que a instituição, perante eventos significativos que sejam corretamente detetados e sobre os quais os colaboradores tenham tido uma participação ativa com dolo ou negligência grave, recupere montantes já pagos ou cujo pagamento constitua já um direito adquirido, sendo o colaborador obrigado a devolver tais montantes;

3 VIGÊNCIA

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

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



4 ÂMBITO

A presente política aplica-se à remuneração dos Colaboradores do BPF.

A Política de Remuneração dos Colaboradores é aplicável aos seguintes Colaboradores do BPF:

- a. Todos os responsáveis pela assunção de riscos;
- b. Todos os responsáveis pelas funções de controlo interno;
- c. Todos os membros da direção de topo, entendendo-se como tal todos os Colaboradores que reportem diretamente à Comissão Executiva ou ao Conselho de Administração;
- d. Os Colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias dos membros executivos e não executivos do Conselho de Administração e do/a Revisor Oficial de Contas/Sociedade de Revisores Oficiais de Contas do BPF, desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do BPF de crédito (de acordo com os requisitos do Anexo I da presente Política);
- e. Todos os titulares de cargos definidos pelo BPF ou pelo Banco de Portugal como Titulares de Funções Essenciais;
- f. Demais Colaboradores.

A Política de Remuneração dos Colaboradores é definida, aprovada, implementada e avaliada de forma adequada pelo Conselho de Administração, conforme exposto nos artigos 115.º-C, n.º 5, do Regime Geral das Instituições de Crédito e das Sociedades Financeiras (RGICSF) e nos artigos 11.º e 40.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020. A atuação do Conselho de Administração visa garantir que o BPF mantém uma conduta profissional, responsável e prudente e que os níveis de conhecimento e transparência são adequados aos requisitos expostos no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.

É também da responsabilidade do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria, no âmbito das suas competências, assegurar que a Política de Remuneração dos Colaboradores expressa no presente documento é adequada e eficaz.

Compete à Comissão de Auditoria fiscalizar diretamente a remuneração dos Colaboradores que desempenham funções de gestão do risco e controlo interno.

5 PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

A Política de Remuneração dos Colaboradores:

- a. 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;
- b. Não incentiva a assunção de riscos em níveis superiores ao nível de risco tolerado pelo BPF;



- c. Promove a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para o BPF (*risk appetite statement*);
- d. Não limita a capacidade do BPF para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios;
- e. Assegura o cumprimento das disposições legais e regulamentares, princípios e normas nacionais e internacionais que regem a atividade do BPF;
- f. Promove e é coerente com uma gestão de riscos sã e prudente do BPF;
- g. Evita situações de conflitos de interesses;
- h. Contribui para a valorização do colaborador, 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 seus colaboradores;
- i. Cumpre com as *guidelines* previstas pela EBA, considerando as alterações introduzidas pela quinta Diretiva de Requisitos de Capital, relativas a políticas de remuneração neutras em termos de género e que promovem o princípio da igualdade entre colaboradores do género masculino e feminino salientando que devem ser remunerados de forma igualitária sempre que desempenhem as mesmas funções ou funções de igual valor.

O nível remuneratório dos Colaboradores deve permitir a respetiva composição coletiva com pessoas qualificadas e experientes para o desempenho das respetivas funções no BPF.

6 REMUNERAÇÃO FIXA

A componente fixa da remuneração atribuída pelo BPF a todos os seus Colaboradores constitui a parte mais significativa da remuneração e tem por base critérios de experiência e competência profissional para desempenhar a função que lhe corresponde bem como para assumir as responsabilidades inerentes à mesma e os referenciais de mercado aplicáveis.

7 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A componente variável da remuneração atribuída pelo BPF tem por base não só o enquadramento legal e de mercado e os resultados globais do BPF, bem como o seu desempenho profissional e, ainda, determinados critérios fixados pelo BPF. Neste sentido, é tomada em consideração:

- a. A avaliação individual de desempenho do Colaborador bem como da área coordenada pelo mesmo, caso aplicável, ou na qual se encontra incluído, segundo critérios de carácter financeiro e não financeiro, qualitativos e quantitativos, conforme exposto no artigo 42.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, no artigo 115.º-E do RGICSF, bem como na Política de Avaliação de Desempenho e documentos associados à mesma (Regulamentos e Modelos aplicáveis);



- b. No entanto, a componente variável da remuneração atribuída a Colaboradores com as funções de gestão de riscos, conformidade e auditoria interna considera unicamente a avaliação individual de desempenho segundo critérios de caráter não financeiro e considerando os objetivos inerentes à função exercida;
- c. O BPF deve definir um nível máximo da componente variável da remuneração que não ultrapasse os 50% da remuneração fixa, garantindo a sua aprovação em Assembleia Geral. A consideração vai ao encontro do que se encontra definido nos capítulos de remuneração variável da presente Política.

A componente variável da remuneração atribuída pelo BPF aos seus Colaboradores segue o definido na Política de Avaliação de Desempenho do BPF, considerando no mínimo os seguintes princípios:

- a. Garantir que os instrumentos financeiros são adequados à sua finalidade e propósito, promovendo soluções para a competitividade e inovação dos seus clientes;
- b. Garantir que outras instituições que comercializem produtos do BPF também atuem de acordo com os princípios e finalidades dos produtos do BPF;
- c. Garantir que as partes relacionadas com o BPF não são beneficiadas.

O Conselho de Administração é responsável por assegurar anualmente a definição e peso relativo dos critérios financeiros e não financeiros, qualitativos e quantitativos, com base na proposta da Comissão Executiva e considerando o parecer da Comissão de Nomeações e Compensação, bem como por assegurar que a ponderação para determinar a componente variável é transparente e comunicada aos Colaboradores previamente ao período a que a avaliação diga respeito.

Conforme exposto no n.º 13 do artigo 115.º-E do RGICSF, salvo determinadas exceções, não pode ser concedida remuneração variável garantida.

A remuneração variável só pode constituir um direito adquirido ou ser paga, quando for sustentável do ponto de vista da situação financeira do BPF e desde que fundamentada com base no desempenho deste, da unidade de estrutura do Colaborador, nos termos aqui referidos e na Política de Avaliação de Desempenho.

8 REMUNERAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

8.1 Determinação dos Valores das Remunerações

A definição dos valores das remunerações dos Titulares de Funções Essenciais é da competência do Conselho de Administração (que pode delegar na Comissão Executiva), não podendo a remuneração dos Titulares de Funções Essenciais com funções de controlo interno ser dependente do desempenho das unidades da estrutura que monitorizam e controlam.

Os níveis salariais globais e eventuais componentes variáveis de remuneração por desempenho são revistos periodicamente, normalmente em base anual, nos termos dos capítulos “8.2. Remuneração Fixa” e “8.3. Remuneração Variável”.



8.2 Remuneração Fixa

Os Titulares de Funções Essenciais da sociedade auferem a remuneração a que têm direito como contrapartida pelo seu trabalho. Para além dos princípios antecedentes, a remuneração é fixada tendo em conta:

- a. Competências profissionais;
- b. Nível de responsabilidades das funções de cada um;
- c. Cargo que exerce;
- d. Tempo de serviço;
- e. O enquadramento de mercado para funções equivalentes.

A revisão salarial e a atribuição de prémios anuais de desempenho, ou de qualquer outro tipo, fica sujeito à legislação e regulamentação aplicável ao BPF e às limitações estipuladas, em cada momento, para o setor empresarial do Estado.

Conforme previsto no Orçamento de Estado de 2021, nomeadamente, no artigo 34.º da Lei n.º 75-B de 31 de dezembro de 2020, podem ser atribuídos prémios de desempenho até ao montante legalmente estabelecido e o equivalente a até uma remuneração base mensal do trabalhador, dentro da dotação inicial aprovada para o efeito. Como referido, ao setor empresarial do Estado e às entidades administrativas independentes aplicam-se os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, os regulamentos internos e outros instrumentos legais ou contratuais vigentes ou, na sua falta, o disposto no decreto-lei de execução orçamental. Nesse sentido, e por forma a garantir a sua aplicabilidade e adequação, o presente tema deve ser revisto anualmente de acordo com a periodicidade já definida de revisão da presente Política.

Particularmente, conforme exposto no Anexo I do Estatuto dos Quadros Dirigentes do BPF, a remuneração dos quadros dirigentes (que exerçam funções de Diretores, Diretores Coordenadores, Coordenadores de Áreas e Coordenadores de Equipas) é determinada em função do cargo, experiência de dirigente e valor atual de remuneração. Assim, cada titular será posicionado na banda salarial de acordo com o cargo atribuído. Adicionalmente, ao posicionamento na banda salarial para cada titular do cargo dirigente, será adicionado um complemento de função, que segue uma variação de 20% do valor de remuneração em que o titular é enquadrado, em termos de cargo e posicionamento na Banda salarial. Deve-se considerar também, conforme referido no artigo 25.º do Regulamento de Carreiras e Retribuições do BPF, que na eventualidade do dirigente admitido ser recrutado através de um processo de recrutamento externo, a sua remuneração base é a que resulta do valor remuneratório correspondente à carreira, categoria e nível de progressão quer for contratualmente fixado, acrescido do quantitativo pecuniário resultante da fixação do cargo dirigente específico.

8.3 Remuneração Variável

Os Titulares de Funções Essenciais podem beneficiar de uma remuneração variável anual considerando que a mesma se estabelece em conformidade com as normas legais e regulamentares previstas e que é



definida considerando a respetiva avaliação de desempenho do Colaborador nos termos do artigo 27.º do Regulamento de Carreiras e Retribuições, bem como a situação financeira e ciclo económico em que o BPF se encontra. Conforme exposto no n.º 2 (b) do artigo 115.º-E do RGICSF, a avaliação de desempenho deve processar-se num quadro plurianual, assegurando que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes de remuneração dele dependentes seja repartido em vários anos. A atribuição de uma componente de remuneração variável aos Titulares de Funções Essenciais que não exercem funções de controlo interno, considera também os objetivos que foram fixados pelo BPF, sendo proporcional ao cumprimento dos mesmos por parte do Titular de Função Essencial.

Neste sentido, e conforme exposto no artigo 30.º do Regulamento de Carreiras e Retribuições, o montante correspondente à remuneração variável dos Titulares de Funções Essenciais é estabelecido pelo Conselho de Administração, não podendo superar 30% da remuneração bruta fixa anual e tendo de ser pago durante os 15 (quinze) dias seguintes à análise do cumprimento dos objetivos por parte do Colaborador.

Igualmente, o BPF poderá promover a atribuição de prémios que dependem da determinação do Conselho de Administração e deverá resultar da análise e avaliação, pelo menos, dos seguintes fatores:

- a. Desempenho individual do Colaborador, face aos objetivos definidos e comunicados;
- b. Desempenho coletivo da unidade de estrutura em que o Colaborador se insira e do próprio BPF, face aos objetivos definidos e comunicados;
- c. Performance do BPF;
- d. Extensão dos riscos assumidos;
- e. Cumprimento das regras aplicáveis à atividade do BPF;
- f. Cumprimento dos normativos internos;
- g. Nível de responsabilidades das funções do Colaborador;
- h. O enquadramento legal e de mercado em que se insere o BPF.

Durante o processo de atribuição, o BPF pode ajustar a componente de remuneração variável a eventuais acontecimentos adversos no futuro (ajustamento pelo risco *ex ante*), a fim de cumprir com os requisitos regulamentares e legais aplicáveis, bem como com as orientações emanadas pela EBA relativas a políticas de remuneração sãs (EBA/GL/2015/22), por forma a garantir o alinhamento das políticas adotadas relativamente à componente variável da remuneração com os critérios de risco adotados pelo BPF.

Estes mecanismos podem ser aplicados sempre se comprove que a atividade do colaborador, seja através de participação direta ou com responsabilidades por uma atuação que resulte em perdas significativas para o BPF ou por situações em que o colaborador tenha agido de forma inidónea e desadequada ao exercício cabal e ético das suas funções.

Relativamente aos Titulares de Funções Essenciais, 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 feito 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 REMUNERAÇÃO DOS DEMAIS COLABORADORES

9.1 Determinação dos Valores das Remunerações

A definição dos valores das remunerações dos demais Colaboradores é da competência do Conselho de Administração (que pode delegar na Comissão Executiva).

Os níveis salariais globais e eventuais componentes variáveis de remuneração por desempenho pelo Conselho de Administração, sob proposta da Comissão Executiva, sendo revistos periodicamente, normalmente em base anual, nos termos dos capítulos "9.2. Remuneração Fixa" e "9.3. Remuneração Variável".



9.2 Remuneração Fixa

O valor da remuneração fixa estabelecida para os demais Colaboradores pode variar consoante a categoria de carreira em que o mesmo desempenha funções, nomeadamente técnica ou administrativa, como também considerando o nível relativo à progressão e promoção da sua carreira. Adicionalmente, e caso aplicável, podem ser reconhecidos para além da remuneração base, os seguintes tipos de retribuição, tais como subsídios de alimentação e ajudas de custos, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar e noturno.

Os demais Colaboradores do BPF auferem a remuneração a que têm direito como contrapartida pelo seu trabalho. Para além dos princípios antecedentes, a remuneração é fixada tendo em conta:

- a. Competências profissionais;
- b. Nível de responsabilidades das funções de cada um;
- c. Cargo que exerce;
- d. Tempo de serviço;
- e. O enquadramento de mercado para funções equivalentes.

A revisão salarial e a atribuição de prémios anuais de desempenho, ou de qualquer outro tipo, fica sujeito à legislação e regulamentação aplicável ao BPF e às limitações estipuladas, em cada momento, para o setor empresarial do Estado. Conforme previsto no Orçamento de Estado de 2021, nomeadamente, no artigo 34.º da Lei n.º 75-B de 31 de dezembro de 2020, podem ser atribuídos prémios de desempenho até ao montante legalmente estabelecido e o equivalente a até uma remuneração base mensal do trabalhador, dentro da dotação inicial aprovada para o efeito. Como referido, ao setor empresarial do Estado e às entidades administrativas independentes aplicam-se os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, os regulamentos internos e outros instrumentos legais ou contratuais vigentes ou, na sua falta, o disposto no decreto-lei de execução orçamental. Nesse sentido, e por forma a garantir a sua aplicabilidade e adequação, o presente tema deve ser revisto anualmente de acordo com a periodicidade já definida de revisão da presente Política.

9.3 Remuneração Variável

Os demais Colaboradores podem beneficiar de uma remuneração variável anual considerando que a mesma se estabelece em conformidade com as normas legais e regulamentares previstas e que é definida considerando a respetiva avaliação de desempenho do Colaborador nos termos do artigo 27.º do Regulamento de Carreiras e Retribuições, bem como a situação financeira e ciclo económico em que o BPF se encontre. Conforme exposto no n.º 2 (b) do artigo 115.º-E do RGICSF, a avaliação de desempenho deve processar-se num quadro plurianual, assegurando que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes de remuneração dele dependentes seja repartido em vários anos. Adicionalmente, a atribuição de uma componente de remuneração variável aos demais



Colaboradores considera também os objetivos que foram fixados pelo BPF, sendo proporcional ao cumprimento dos mesmos por parte do Colaborador.

Neste sentido, e conforme exposto no artigo 30.º do Regulamento de Carreiras e Retribuições do BPF, o montante correspondente à remuneração variável dos demais Colaboradores é estabelecido pelo Conselho de Administração, não podendo superar 30% da remuneração bruta fixa anual e tendo de ser pago durante os 15 (quinze) dias seguintes à análise do cumprimento dos objetivos por parte do Colaborador.

Adicionalmente, o BPF poderá promover a atribuição de prémios que dependem da determinação do Conselho de Administração e deverá resultar da análise e avaliação, pelo menos, dos seguintes fatores:

- a. Desempenho individual do Colaborador, face aos objetivos definidos e comunicados;
- b. Desempenho coletivo da unidade de estrutura em que o Colaborador se insira e do próprio BPF, face aos objetivos definidos e comunicados;
- c. Performance do BPF;
- d. Extensão dos riscos assumidos;
- e. Cumprimento das regras aplicáveis à atividade do BPF;
- f. Cumprimento dos normativos internos;
- g. Nível de responsabilidades das funções do Colaborador;
- h. O enquadramento legal e de mercado em que se insere o BPF.

10 PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO DE COLABORADORES COM IMPACTO MATERIAL NO PERFIL DE RISCO

O Conselho de Administração é responsável pela seleção, aprovação e revisão, da identificação dos colaboradores com impacto no perfil de risco do BPF, em lista nominativa produzida com base nos critérios de identificação, quantitativos e qualitativos, presentes no Anexo I da presente Política, definidos pelo Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão Europeia:

- a. O processo de identificação dos colaboradores com impacto no perfil de risco do BPF tem por base a preparação de uma lista nominativa devidamente justificada por parte da Direção de Recursos Humanos. Seguidamente, a lista mencionada anteriormente é apresentada às funções de controlo interno, cuja responsabilidade assenta em emitir um parecer conjunto sobre a adequabilidade da mesma. Na eventualidade do parecer emitido pelas funções de controlo interno ser discordante, ambos os documentos são submetidos à Comissão de Nomeações e Compensação, que procederá à sua avaliação e apreciação, sendo esta última posteriormente apresentada ao Conselho de Administração;
- b. Anualmente, aquando da elaboração do relatório de autoavaliação da independência das funções de controlo interno e descrição de deficiências, a lista resultante do processo de identificação dos



colaboradores com impacto no perfil de risco do BPF é alvo de revisão. Não obstante, sempre que se verificar necessário, a lista mencionada está sujeita a atualizações tendo em consideração o processo acima referido, nomeadamente no caso de se verificarem modificações na organização do BPF ou alterações dos colaboradores que desempenham funções no BPF;

- c. Logo que a lista nominativa se encontre aprovada, a Direção de Recursos Humanos deve participar o estatuto de *“colaborador com impacto no perfil de risco da instituição”* a todos os colaboradores referidos na mesma, bem como esclarecimentos que se apresentem necessários.

O Conselho de Administração do BPF comunica ao Banco de Portugal a identidade dos Colaboradores identificados ao abrigo do presente capítulo, nos termos previstos na Instrução n.º 18/2020, do Banco de Portugal.

No âmbito do processo de identificação dos Colaboradores com impacto material no perfil de risco do BPF, são utilizados e mantidos somente os dados pessoais necessários a essa identificação.

11 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 ao Conselho de Administração do BPF, fixar o montante máximo de todas as compensações a pagar aos Colaboradores em virtude da cessação de funções, desde que não ultrapasse os limites legais previstos para este tipo de compensações.

12 BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO

Não são atribuídos benefícios discricionários de pensão aos Colaboradores do BPF.

13 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

O BPF não remunera os Colaboradores através de participação nos seus lucros.

14 DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

A definição, aprovação e alteração da Política de Remuneração dos Colaboradores é da competência do Conselho de Administração do BPF.

A função de conformidade do BPF avalia a conformidade da Política de Remuneração dos Colaboradores com a legislação, regulamentos, políticas internas e a cultura de risco do BPF.



A função de gestão de risco do BPF avalia a conformidade da Política de Remuneração dos Colaboradores com a cultura de risco do BPF.

Conforme exposto no n.º 6 do artigo 115.º-C do RGICSF, cabe ao Conselho de Administração do BPF realizar uma análise interna centralizada e independente da implementação da Política de Remuneração dos Colaboradores, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos da Política de Remuneração dos Colaboradores sobre a apetência ao risco, assim como da forma como estes efeitos são geridos. A análise deve ser efetuada sempre que se considerar adequado ou necessário, com uma periodicidade mínima anual.

Para os efeitos do antecedente, a Conselho de Administração do BPF deve:

- a. Promover uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remuneração dos Colaboradores;
- b. Identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da Política de Remuneração dos Colaboradores 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.

A função de gestão do risco do BPF deve auxiliar e informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*), bem como validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco tolerado pelo BPF. A função de gestão de risco do BPF deve ser convidada a participar nas reuniões do Conselho de Administração sobre esta matéria.

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 de Remuneração dos Colaboradores, 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 do Conselho de Administração do BPF.

15 ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração dos Colaboradores 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.

A Direção de Recursos Humanos e as funções de gestão de risco, de auditoria interna e de conformidade do BPF participam na revisão da Política de Remuneração dos Colaboradores, de modo a assegurar o alinhamento com o quadro e a estratégia de gestão de risco do BPF e avaliar a conformidade das políticas com a legislação.



As conclusões resultantes da análise efetuada pelo Conselho de Administração do BPF, nos termos do número anterior, devem constar de relatório escrito ou das minutas das reuniões.

Adicionalmente, deve considerar-se relevante a opinião global do Conselho de Administração sobre as práticas e políticas remuneratórias, por forma a identificar eventuais necessidades de revisão das práticas remuneratórias definidas e atualização do presente documento.

Igualmente, a implementação da presente política deve ser sujeita a uma análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, a realizar pela Comissão de Nomeações e Compensação, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo BPF.

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:

- a. O presente relatório deve incluir a identificação de todas as deficiências detetadas e os respetivos planos de ação definidos para a sanção das mesmas.

Este relatório deve ser apresentado à Assembleia Geral, à Comissão de Auditoria e ao Conselho de Administração, devendo este último assegurar a implementação dessas medidas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis.

16 DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

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

- a. Os documentos que corporizam a Política de Remuneração dos Colaboradores, 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 de Remuneração dos Colaboradores, pelo Secretariado do Conselho de Administração;
- c. As alterações à Política de Remuneração dos Colaboradores, devendo ficar registado a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas, pela Direção de Recursos Humanos.

17 DEVER DE DIVULGAÇÃO

A Política de Remunerações dos Colaboradores, aplicável a todos os Colaboradores mencionados no capítulo “4. Âmbito” da presente Política, é divulgada no sítio da internet do BPF (disponível em [Conformidade - Governo da Sociedade - Institucional - Banco Português de Fomento](#)), 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 Colaboradores 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.

Igualmente, a pedido do Banco de Portugal, o BPF deve remeter o total da remuneração de cada um dos membros da direção de topo.



ANEXO I – CRITÉRIOS E IDENTIFICAÇÃO DE COLABORADORES DE ACORDO COM OS CRITÉRIOS QUALITATIVOS E QUANTITATIVOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 3.º E 4.º DO REGULAMENTO DELEGADO (UE) N.º 604/2014

Critérios Qualitativos derivados do Artigo 3.º do Regulamento Delegado (UE) N.º 604/2014

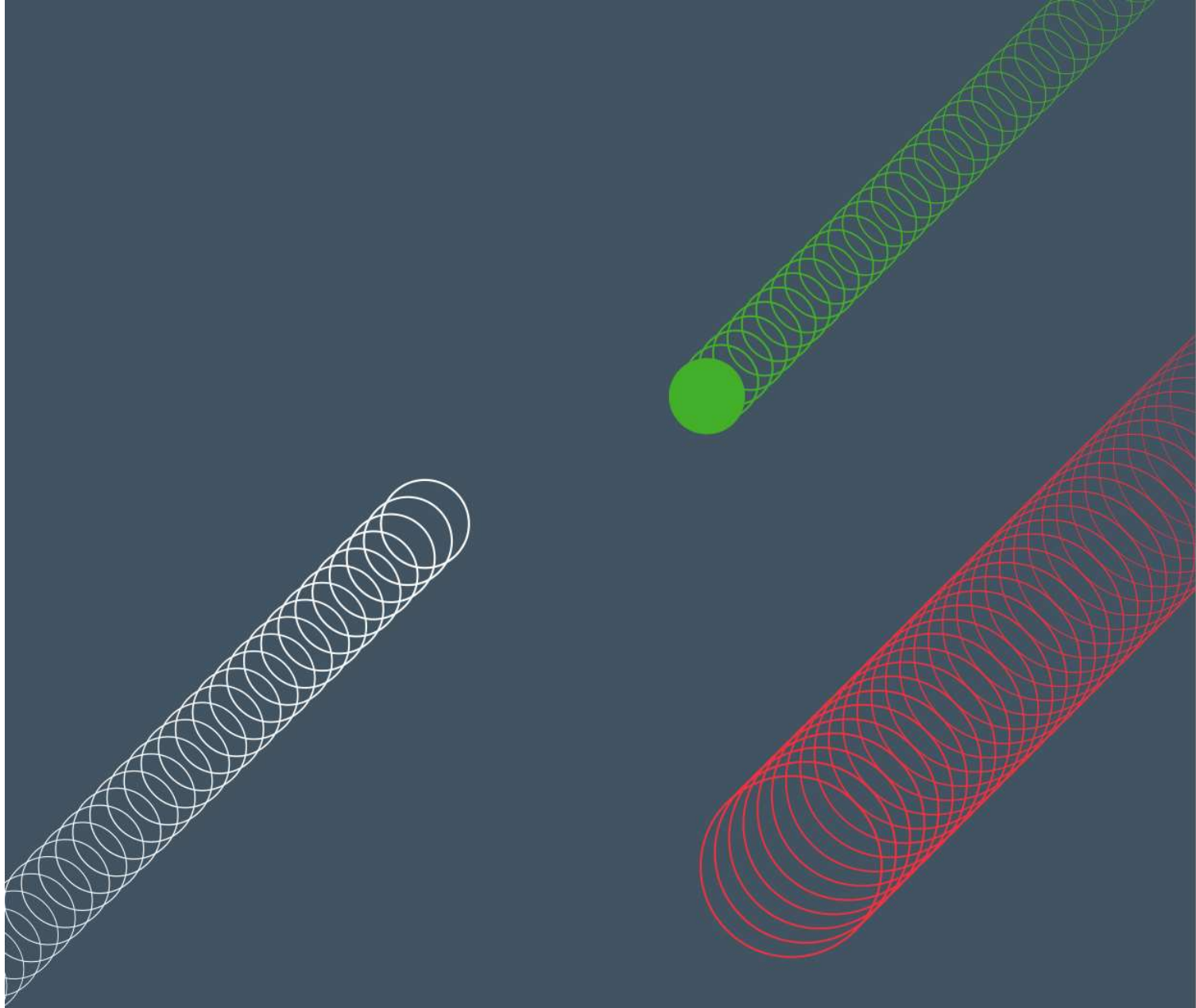
- a. Membro do pessoal que é membro do Órgão de Administração nas suas funções de gestão ou nas suas funções de supervisão ou membro da direção de topo;
- b. Responsável pela gestão de uma unidade de negócio significativa (entende-se por unidade de negócio significativa, qualquer entidade orgânica ou jurídica distinta, linha de negócio ou localização geográfica, à qual tenham sido alocados capitais internos que representem pelo menos 2% do capital interno do BPF);
- c. Membro do pessoal que assume responsabilidade de gestão numa função de controlo ou numa unidade de negócio significativa e responde diretamente perante o responsável de uma função de controlo ou o responsável pela gestão do risco no seio de uma unidade de negócio significativa;
- d. Membro do pessoal que assume responsabilidades de gestão numa unidade de negócio significativa e responde diretamente perante o membro do pessoal que dirige essa mesma unidade;
- e. Membro do pessoal que dirige uma função responsável pelos assuntos jurídicos, finanças, incluindo a fiscalidade e orçamentação, recursos humanos, política de remuneração, tecnologias da informação ou análise económica;
- f. Membro do pessoal que é responsável por ou é membro de um comité responsável pela gestão de uma das categorias de risco do BPF, com exceção dos riscos de crédito e de mercado;
- g. No que se refere às posições em risco de crédito com um montante nominal por transação que represente 0,5 % dos Fundos Próprios Principais de nível 1 e seja equivalente a pelo menos 5 milhões de EUR, o membro do pessoal:
 - i. É responsável pelo lançamento de propostas de crédito, ou de estruturação de produtos de crédito, suscetíveis de acarretar tais exposições ao risco de crédito; ou
 - ii. Tem autoridade para tomar, aprovar ou vetar uma decisão sobre esse tipo de posições em risco de crédito; ou
 - iii. É membro de um comité que tem autoridade para tomar as decisões a que se referem as alíneas a) ou b);
- h. Membro do pessoal que assume responsabilidades de gestão sobre um grupo de membros do pessoal que têm individualmente o poder de vincular o BPF em transações:
 - i. Com os valores que representem mais de 0,5% ou mais dos Fundos Próprios Principais de nível 1 do BPF;



- ii. Quando tiver sido aprovado para efeitos regulamentares um método baseado em modelos internos, esses poderes ascendem a 5 % ou mais do limite interno do BPF para o valor das posições em risco da carteira de negociação com um percentil de 99 % (intervalo de confiança unilateral). Quando o BPF não calcular um valor das posições em risco ao nível desse membro do pessoal, os limites para os valores das posições em risco do pessoal sob a sua gestão serão somados;
- i. Relativamente às decisões no sentido de aprovar ou vetar a introdução de novos produtos, o membro do pessoal que tem autoridade para tomar tais decisões, ou é membro de um comité que tem autoridade para tomar tais decisões;
- j. Membro do pessoal assume responsabilidades de gestão sobre um membro do pessoal que preenche um dos critérios estabelecidos nos pontos anteriores.

CrITÉrios Quantitativos derivados do Artigo 4.º do Regulamento Delegado (UE) N.º 604/2014

- a. Membro do pessoal com uma remuneração total de 500 000 EUR ou mais no exercício financeiro precedente;
- b. Membro do pessoal que faz parte dos 0,3 % dos efetivos, arredondado ao número inteiro superior, a quem foram atribuídas as remunerações totais mais elevadas no exercício financeiro precedente;
- c. Membro do pessoal que viu ser-lhe atribuída no exercício financeiro anterior, uma remuneração total igual ou superior à menor remuneração total atribuída durante esse exercício a um membro dos quadros superiores.



BP.

**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

