POLÍTICA GERAL DE REMUNERAÇÃO

ÍNDICE

1 | INTRODUÇÃO 3

2 | ÂMBITO 3

3 | PRINCÍPIOS GERAIS 4

3.1 Princípios **4**

3.2 Objetivos **4**

4 | DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA 5

4.1 Aspetos Gerais **5**

4.2 Funções das Direções envolvidas no processo **6**

4.3 Funções da Comissão Executiva do Conselho de Administração (CECA) **6**

4.4 Funções da Comissão de Riscos (CR) **6**

4.5 Funções da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (CNAR) **7**

4.6 Funções da Comissão de Auditoria (CAU) **7**

4.7 Funções do Conselho de Administração do Banco BPI (CA) **8**

4.8 Funções de Controlo Interno **8**

4.9 Relatório Anual de Avaliação Interna **10**

5 | POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO NÃO DISCRIMINATÓRIA QUANTO AO GÉNERO 10

6 | DESCRIÇÃO GERAL DAS COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO 11

6.1 Aspetos Gerais **11**

6.2 Relação entre a Componente Fixa e a Componente Variável **11**

6.3 Classificação das Componentes Fixas e Variáveis **12**

7 | REMUNERAÇÃO FIXA 12

7.1 Aspetos Gerais **12**

7.2 Determinação da Remuneração Fixa **12**

8 | REMUNERAÇÃO VARIÁVEL 12

8.1 Aspetos Gerais **12**

8.2 Remuneração Variável Anual e Incentivos Comerciais **13**

8.2.1 Regras gerais **13**

8.2.2 Determinação da remuneração variável a atribuir em cada exercício **14**

8.2.3 Condições a que se encontra sujeita a atribuição de Remuneração Variável **14**

8.3 Incentivos ou Outros Prémios Extraordinários **16**

8.4 Retribuição Variável Garantida **16**

8.5 Critérios de redução ("*malus*") da Remuneração Variável **16**

8.6 Entradas e Saídas de Colaboradores **17**

9 | BENEFÍCIOS DE REFORMA 17
10 | COLABORADORES NO ESTRANGEIRO OU EXPATRIADOS 18
11 | OUTROS BENEFÍCIOS 19
12 | PAGAMENTOS POR CESSAÇÃO ANTECIPADA DO CONTRATO TRABALHO.....19
12.1 Competência para a Definição **19**
12.2 Pactos de Não Concorrência Pós-Contratual **19**
13 | APOIO FINANCEIRO PÚBLICO 19
14 | DIVULGAÇÃO E ATUALIZAÇÃO 20
15 | DATA DE APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR 20

1 | INTRODUÇÃO

- O CaixaBank dispõe de uma Política de remuneração aplicável a todas as entidades do grupo, nomeadamente às suas filiais, que define os princípios fundamentais referentes ao pagamento de remunerações, fixas ou variáveis, com as adoções resultantes de enquadramentos legais específicos a que cada uma das entidades se encontre sujeita.
- A Política adota as Orientações da Autoridade Bancária Europeia (de ora em diante, Orientações EBA[1]) da Autoridade Europeia dos Valores Mobiliários e dos Mercados (de ora em diante, ESMA), em matéria de Políticas e Práticas de Remuneração, nomeadamente as decorrentes da diretiva relativa aos mercados de instrumentos financeiros (MiFID).
- Adicionalmente, o Regulamento (UE) 2019/2088, relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros, incentiva à promoção de uma gestão sólida e efetiva dos riscos em matéria de sustentabilidade, assegurando que a estrutura da remuneração não encoraja a assunção de riscos excessivos em matéria de sustentabilidade, e que está associada ao desempenho ajustado em função do risco. Em acrescento as Entidades deverão também empregar boas práticas de governação especialmente no que diz respeito a estruturas de gestão, relações laborais e práticas de remuneração do pessoal sãs e ao cumprimento das obrigações fiscais.

2 | ÂMBITO

- A Política Geral de Remuneração, tendo como referência a Política Geral de Remuneração do Grupo CaixaBank, aplica-se a todos os Colaboradores com um vínculo de natureza laboral, sem termo ou a termo certo, com o Banco BPI.
- Ficam excluídos do âmbito de aplicação os membros dos órgãos de Administração e de Fiscalização do Banco BPI, e os Colaboradores que integram o grupo de Colaboradores Identificados, já que se encontram, respetivamente, abrangidos pela "Política de Remuneração do Banco BPI aplicável aos órgãos de Administração e Fiscalização" e "Política Remuneração dos Colaboradores Identificados", respetivamente, sem prejuízo de, no caso dos Colaboradores Identificados, se aplicarem as regras da presente Política nos casos omissos.
- Sem prejuízo das necessárias adaptações decorrentes, nomeadamente, dos critérios de proporcionalidade e adequação previstos no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (adiante RGIC) e da necessidade de compatibilização com outros normativos legais aplicáveis, designadamente no caso de filiais estrangeiras, o Banco BPI promoverá a adoção da presente Política e dos princípios dela decorrentes pelas suas filiais, de forma a que as Políticas de remuneração adotadas pelas filiais sejam consistentes com a presente Política.

[1] EBA/GL/2021/04

3 | PRINCÍPIOS GERAIS

3.1 Princípios

- O Banco BPI é uma instituição que gera valor para a Sociedade, para os Clientes, e para os Colaboradores. Assim, o Banco BPI, deve oferecer condições de remuneração e benefícios não discriminatórios, designadamente em função do género, e que se revelem suficientemente competitivos para atrair, manter e motivar os seus Colaboradores.
- Os princípios gerais de remuneração do Banco BPI, aplicáveis a todos os seus Colaboradores, são os seguintes:

  a) A Política de remuneração destina-se a promover comportamentos que garantam a geração de valor e sustentabilidade dos resultados ao longo do tempo. Nesse sentido, a remuneração variável tem em conta não só o cumprimento dos objetivos (corporativos e individuais) que se encontrem definidos, mas também a forma como os mesmos são alcançados;

  b) Os objetivos individuais dos destinatários da Política de remuneração são definidos com base em critérios objetivos comuns, designadamente a homens e mulheres, e no compromisso que estes alcançam e estabelecem com os seus responsáveis;

  c) A Política de remuneração baseia a sua estratégia de captação e manutenção de talentos proporcionando a todos os Colaboradores, de forma não discriminatória, nomeadamente em função do género ou de outras questões não intrínsecas ao cargo, a participação num projeto empresarial distintivo, que tem em devida atenção a sua componente social, e a possibilidade de desenvolvimento profissional em condições competitivas e não discriminatórias de compensação e que garantam um salário digno;

  d) No âmbito destes termos de compensação, a Política de remuneração aposta num posicionamento competitivo do montante de remuneração fixa e benefícios sociais, baseando a sua capacidade de captação e manutenção de talento essencialmente nas referidas componentes;

  e) A Política de remuneração deverá ser coerente com a gestão dos riscos de sustentabilidade, incluindo os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação, incorporando na remuneração variável métricas corporativas vinculadas a este aspeto, consoante as responsabilidades e as funções desempenhadas;

  f) A componente fixa constitui a parte preponderante da remuneração, sendo a componente variável tendencialmente conservadora atendendo ao seu potencial papel como gerador de risco;

  g) O sistema de promoção é não discriminatório, designadamente em função do género ou a outras questões não intrínsecas ao cargo, baseando-se na avaliação das competências, no desempenho, no compromisso e na qualificação profissional dos Colaboradores ao longo do tempo;

3.2 Objetivos

- A presente Política de Remuneração tem como objetivo:

  a) Ser consentânea e contribuir para a promoção de uma gestão de riscos sã e prudente, configurando a estrutura e os limites da remuneração por forma a que a mesma não constitua um incentivo à assunção de riscos em níveis superiores ao risco tolerado pelo Banco BPI;

  b) Ser compatível com a estratégia empresarial do Banco BPI e com o Grupo CaixaBank, com os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo;

c) Ser neutra do ponto de vista do género, incentivando a atribuição e o pagamento de uma remuneração justa e transparente assente nas responsabilidades de cada função e no desempenho de cada Colaborador;

d) Assegurar o cumprimento rigoroso pelos Colaboradores dos seus deveres de diligência, lealdade, discrição e respeito consciencioso pelos direitos e interesses dos Clientes;

e) Evitar criar ou contribuir para criar situações de conflitos de interesse.

ÍNDICE

4 | DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA

4.1 Aspetos Gerais

- Em linha com as diretrizes do Grupo CaixaBank, a definição e aprovação da Política de Remuneração cabe ao Conselho de Administração, coadjuvado pelos peritos e consultores externos que entenda consultar, o qual terá presente, na sua definição, os objetivos referidos nos Princípios Gerais da Política de Remuneração, em moldes que tenham em conta e sejam adequados e proporcionais à natureza, características, dimensão, organização e complexidade das atividades do Banco BPI, e aos princípios e regras legais e recomendatórias aplicáveis.
- A Política Geral de Remuneração segue assim o seguinte modelo de governo:

Elaboração / Revisão	Direção de Pessoas e Talento (DPT)
Auscultação	Direção Jurídica (DJU) | Direção Compliance (DC) | Direção Gestão de Riscos (DGR)
Parecer	Direção de Pessoas do CBK
Apreciação	Comissão Executiva do Conselho de Administração (CECA)
Parecer	Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (CNAR) | Comissão Riscos (CR) | Comissão Auditoria (CAU)
Aprovação	**Conselho de Administração**

- Adicionalmente, as Comissões designadas no momento da definição dos objetivos corporativos, devem realizar o devido acompanhamento dos mesmos, nomeadamente, no que respeita às matérias qualitativas. O acompanhamento e apresentação às referidas Comissões deve ser garantido, na periodicidade definida, pelas Direções responsáveis em articulação com a Direção de Pessoas e Talento (DPT) e aprovação prévia da CECA.

4.2 Funções das Direções envolvidas no processo

- Devem participar no processo da definição da Política de Remuneração, previamente à sua aprovação pelo Conselho de Administração as seguintes Direções:

  - A Direção de Pessoas e Talento (DPT), a quem compete elaborar as propostas de redação das Políticas de Remuneração relativamente à sua revisão anual e submeter a parecer da Comissão Executiva do Conselho de Administração (CECA). Deve também participar e informar sobre a elaboração e a avaliação da Política de remuneração da instituição, nomeadamente a estrutura de remuneração, o aspeto da neutralidade do género, os níveis de remuneração e os regimes de incentivos, de forma a não só atrair, manter e motivar os Colaboradores como também a assegurar que a Política de remuneração se encontra alinhada com o perfil de risco da instituição;

  - A Direção Jurídica (DJU), a quem caberá a identificação e interpretação das normas legais e regulamentares aplicáveis, bem como as decorrentes de recomendações e a identificação das obrigações daí emergentes;

  - A Direção de Compliance (DC), a quem caberá, em especial, analisar a forma como a Política de remuneração afeta a conformidade da instituição com a legislação, os regulamentos, as Políticas internas e a cultura de risco e deve comunicar todos os riscos de conformidade e questões de inconformidades identificados ao órgão de administração, tanto nas suas funções de gestão como de fiscalização. As conclusões da função de conformidade devem ser tidas em conta pela função de fiscalização durante os procedimentos de aprovação, revisão e supervisão da Política de remuneração em função da cultura de risco da Entidade;

  - A Direção de Gestão de Riscos (DGR), a quem caberá em especial, contribuir para e informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*), e participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição;

- Qualquer alteração à presente Política de Remuneração deve ser aprovada pelo Conselho de Administração, devendo o disposto supra ser observado.

4.3 Funções da Comissão Executiva do Conselho de Administração (CECA)

- A CECA responsabiliza-se por garantir a obtenção e preparação da informação necessária para que os órgãos de governo possam cumprir eficazmente com as suas responsabilidades relativas às Políticas de Remuneração. A DPT é responsável por garantir que a CECA dispõe de toda a informação necessária.
- Compete à CECA a aprovação dos documentos que definem e regulam os sistemas de objetivos e incentivos comerciais, complementares à remuneração variável anual.

4.4 Funções da Comissão de Riscos (CR)

- No que respeita às Políticas de Remuneração, compete à Comissão de Riscos, examinar se os incentivos proporcionados pelas Políticas e práticas de remuneração têm em devida consideração o apetite pelo risco definido, os fundos próprios e a liquidez do Banco BPI, assim como as expetativas quanto aos resultados imediatos e futuros.
- Para o efeito a Comissão de Riscos contará com o apoio da função de gestão de riscos (RMF – Risk Management Function). A RMF prestará ainda apoio à CNAR, quando esta o considerar oportuno, sobre os temas relacionados com alinhamento dos sistemas de remuneração com o perfil de risco do Banco, nomeadamente sobre a Política de Remunerações e os objetivos corporativos, de forma a avaliar se eventuais alterações propostas não colocam em causa os limites de risco aprovados;

- Cabe igualmente à Comissão de Riscos, no que respeita aos titulares das funções de controlo de Gestão de Risco (RMF) e Compliance, a responsabilidade por elaborar as propostas de objetivos individuais (definição e avaliação), de remuneração fixa e de remuneração variável (RV target e valor a atribuir), a submeter à aprovação da CNAR, após obtenção de parecer prévio do titular da função corporativa homóloga do CaixaBank.

4.5 Funções da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (CNAR)

- No que respeita às Políticas de Remuneração compete à CNAR:

  a) Prestar apoio e aconselhamento ao Conselho de Administração na conceção das Políticas de Remuneração do Banco BPI, bem como na fiscalização dos processos e práticas de remuneração, nomeadamente que seja neutra do ponto de vista do género;

  b) Verificar a atualidade das Políticas de Remuneração e, se necessário, efetuar propostas de alteração dirigidas ao Conselho de Administração ou ao Acionista único do Banco BPI;

  c) Dar parecer sobre a nomeação de consultores externos em matéria de remunerações que o Conselho de Administração decida contratar para prestação de aconselhamento ou apoio;

  d) Assegurar que informações prestadas ao Acionista único do Banco BPI sobre as Políticas e práticas de remuneração, nomeadamente em matéria de rácio mais elevado entre a remuneração variável e a remuneração fixa, são completas e adequadas;

  e) Avaliar os mecanismos e os sistemas adotados para assegurar que o sistema de remunerações tem devidamente em conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, e que as Políticas de remuneração são coerentes com, e promovem, uma gestão de riscos sã e eficaz e estão harmonizadas com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura e os valores empresariais e o interesse a longo prazo da instituição;

  f) Avaliar o cumprimento dos objetivos corporativos para efeitos de remuneração variável e a necessidade de ajustamento ex-post, nomeadamente, a aplicação de critérios de redução ("*malus*") e de reversão ("*clawback*");

  g) Em linha e seguindo os procedimentos e metodologias utilizados pelo CaixaBank, analisar o conjunto de possíveis cenários para testar a forma como as Políticas e as práticas de remuneração reagem perante eventos internos e externos, e testar retrospetivamente os critérios utilizados para determinar a atribuição da remuneração e o ajuste ex-ante ao risco baseado nos resultados efetivos dos riscos.

  No que respeita aos Titulares das funções de Controlo (DAI, DC e DGR), cabe à CNAR aprovar, após parecer das respetivas Comissões (CR no caso da DC e DGR e CAU no caso da DAI) e respetivo titular da função corporativa homóloga do CaixaBank, os objetivos individuais (tanto na definição como na avaliação), e a remuneração fixa e remuneração variável a atribuir.

  A CNAR deverá ainda assegurar que a Política e as práticas de remuneração do Banco BPI são sujeitas a uma análise interna, centralizada e independente realizada pela DAI pelo menos, uma vez por ano.

4.6 Funções da Comissão de Auditoria (CAU)

- No que respeita às Políticas de Remuneração compete à CAU:

  a) A supervisão das Políticas de Remuneração com vista a assegurar a sua efetiva implementação de acordo com as regras em vigor, enquanto Órgão de fiscalização;

  b) Tomar conhecimento da avaliação independente anual efetuada às Políticas de Remuneração;

c) Assegurar que as Políticas de Remuneração do Banco BPI são definidas e implementadas de forma adequada e em linha com o quadro geral de governo interno do Banco BPI, cultura organizacional e de risco, a apetência pelo risco e os processos de governo associados.

d) Cabe igualmente à Comissão de Auditoria, para o titular da função de controlo de Auditoria, a responsabilidade por elaborar as propostas de objetivos individuais (definição e avaliação), de remuneração fixa e de remuneração variável (RV target e valor a atribuir), a submeter à aprovação da CNAR, após obtenção de parecer prévio do titular da função corporativa homóloga do CaixaBank.

4.7 Funções do Conselho de Administração do Banco BPI (CA)

- No que respeita às Políticas de Remuneração compete ao CA:

  a) Assegurar que o Banco BPI define, implementa e avalia, de forma adequada, a Política de Remuneração e formaliza em documentos específicos os respetivos procedimentos e todos os outros elementos necessários à sua definição, implementação, avaliação e revisão periódica;

  b) Assegurar que as Políticas e práticas de remuneração do Banco são aplicadas adequadamente e são consistentes com a estrutura governativa, a cultura de riscos, o apetite aos riscos, a estrutura de capital do Banco e processos de governo associados;

  c) Assegurar que a Política de Remuneração é transparente e acessível a todos os Colaboradores, incluindo aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da instituição.

4.8 Funções de Controlo Interno

- As Orientações EBA e ESMA determinam que as funções de controlo (Auditoria Interna, Controlo e Gestão de Riscos, Compliance), outros órgãos corporativos competentes (Recursos Humanos, Assuntos Jurídicos, Planeamento Estratégico, Orçamentação, etc.) e as unidades de negócio apresentem a informação necessária relativamente à definição, implementação e supervisão das Políticas de remuneração da instituição; também atribuem responsabilidades concretas às funções de Recursos Humanos, Gestão de Riscos, Compliance e Auditoria Interna, assumidas pelas correspondentes Direções do Banco BPI;
- Especialmente, de acordo com as Orientações EBA e ESMA, a Política Geral de Remuneração deve contar com a opinião prévia da função de Compliance, quanto à remuneração dependente da comercialização de produtos;
- O Banco BPI deve adotar medidas que permitam identificar eficazmente os casos em que as pessoas competentes possam não agir no interesse dos Clientes, e nesse caso deve empreender ações a esse respeito;
- No âmbito do princípio das três linhas de defesa, o Banco BPI dispõe de um modelo de governo para assegurar um nível adequado de controlo interno e garantir que são cumpridos os objetivos e princípios definidos nas Políticas. As responsabilidades de cada linha de defesa são as seguintes:

Primeira linha de defesa

- As áreas de negócio que propõem os sistemas de remuneração variável, designadamente de objetivos e incentivos comerciais, definem quais os indicadores qualitativos que devem garantir o alinhamento dos parâmetros de desempenho com os interesses dos Clientes e evitar conflitos de interesses e riscos de incumprimento das normas de conduta (nomeadamente, com base em critérios de tipologia de produto, metodologia de distribuição, função dos Colaboradores, etc.). O

estabelecimento de critérios qualitativos e a sua ponderação com os indicadores quantitativos são determinados com a DPT para assegurar que se seguem os princípios das Políticas de Remuneração.

- As áreas com funções de suporte ao negócio efetuam o acompanhamento do grau de concretização dos objetivos comerciais e geram informação para o acompanhamento a efetuar por parte das áreas de Controlo e da Direção de Pessoas e Talento.
- As funções de Controlo de Negócio efetuam o controlo do cumprimento dos elementos que concorrem para o apuramento da remuneração variável, especialmente os critérios qualitativos, que permitem validar a correta aplicação das Políticas de comercialização na concretização dos objetivos com impacto no apuramento da remuneração variável a atribuir, e em especial, nos incentivos comerciais.
- A DPT analisa e valida a adequação dos sistemas de objetivos e incentivos comerciais propostos face ao estabelecido nas Políticas de Remuneração. Adicionalmente, analisa as componentes de remuneração fixa e variável para as funções vinculadas à comercialização de produtos, para assegurar a sua razoabilidade e adequação às Políticas e, sempre que possível, inclui nessa análise uma comparação com *benchmark* retributivo externo.
- De acordo com os controlos estabelecidos nas diferentes linhas de defesa, assegura-se também que são aplicadas as exclusões, penalizações ou ajustes definidos nas Políticas Remuneração e nos sistemas de objetivos e incentivos comerciais.
- Finalmente, nos processos de aprovação de novos produtos deve avaliar-se o impacto das suas características de remuneração, para garantir que não geram conflitos de interesse ou risco de afetar as normas internas e externas, especialmente as normas de conduta de mercado de valores, a legislação bancária aplicável e as Políticas de gestão de conflitos de interesse.

Segunda linha de defesa

- De acordo com a legislação em vigor, relativamente às práticas de remuneração variável (sistema de incentivos) propostos pela Primeira Linha de Defesa (1LoD), a Direção de Compliance emite um parecer prévio analisando as diferentes propostas de incentivos e remunerações para efeitos da avaliação de potenciais riscos de conflitos de interesse ou riscos de comercialização indevida, avaliando se as medidas mitigadoras são adequadas (controlos e indicadores qualitativos), propondo melhorias e ajustes sempre que necessário. O parecer da Direção de Compliance deve acompanhar as propostas elaboradoras pela Primeira Linha de Defesa (1LoD) que serão submetidas a aprovação da CECA.
- Adicionalmente a função de Compliance tem o papel de assessorar os Órgãos Sociais durante o processo de aprovação, revisão e supervisão da Política Geral de Remuneração, analisando o impacto da execução da política no que respeita ao cumprimento da legislação, dos regulamentos, das políticas internas e da cultura de risco da entidade.
- A função de Gestão de Riscos é responsável por analisar e garantir que toda a informação com impacto no risco, é tida em consideração para o correto cumprimento da Política, nomeadamente e, de acordo com as orientações da EBA, relativamente à concessão e monitorização de créditos, garantindo que os Colaboradores responsáveis por esta matéria têm indicadores de qualidade de crédito associados ao apetite de risco do Banco para efeitos de cálculo da sua Remuneração Variável.

Terceira linha de defesa

- A Auditoria Interna incorpora, no seu Plano Anual, revisões periódicas, assim como uma verificação da efetiva implementação e correto funcionamento das práticas de remuneração estabelecidas de

acordo com o previsto no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras[2] (de ora em diante designado por RGIC).

4.9 Relatório Anual de Avaliação Interna

- Em cumprimento com o disposto no n.º 6 do artigo 115.º - C do RGIC, a CNAR promove uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remuneração, com vista a apurar se dessa aplicação resultam efeitos na gestão de riscos, do capital e da liquidez da instituição que recomendem uma revisão daquela Política e, se for o caso, à identificação das medidas de ajustamento a adotar.
- Na análise e avaliação em apreço, a CNAR poderá ouvir, entre outros, os responsáveis pelas Direções de Auditoria, Compliance e Gestão de Riscos, a quem poderá solicitar as contribuições que, para o efeito, e relativamente aos riscos em que cada uma dessas funções intervém, considerar relevantes.
- Esta avaliação deve incluir uma análise para determinar se a Política de Remuneração é neutra do ponto de vista do género.
- A Auditoria Interna efetua uma avaliação interna anual, central e independente, num prazo e com um alcance que contemple os requisitos estabelecidos no RGIC e no Aviso 3/2020 do Banco de Portugal. Os resultados dessa avaliação interna, constam em relatório próprio que inclui as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas e serão reportados à CNAR. A CNAR deverá realizar uma análise e avaliação dessas deficiências e medidas, que disponibilizará, juntamente com o relatório, à Comissão de Auditoria, à Comissão de Riscos, ao Conselho de Administração e ao Acionista Único.

ÍNDICE

5 | POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO NÃO DISCRIMINATÓRIA QUANTO AO GÉNERO

- De acordo as Orientações EBA e o regime previsto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, em matéria de igualdade e não discriminação, as instituições de crédito devem dispor de políticas e práticas de remuneração não discriminatórias, nomeadamente em relação ao género.
- O Banco BPI, no final de cada exercício, efetua uma análise sobre o *gap* salarial de género, com o objetivo de comprovar que a Política de remunerações e todas as condições laborais relacionadas que afetam a remuneração por unidade de medida ou por unidade de tempo são neutras quanto ao género, isto é, que não há diferença entre os Colaboradores masculinos, femininos, ou de género diverso, nomeadamente no que se refere às condições de atribuição e pagamento da remuneração.
- A análise efetuada é apresentada por parte da DPT à CECA e CNAR.

[2] Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, na sua redação atual

6 | DESCRIÇÃO GERAL DAS COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

6.1 Aspetos Gerais

- A Política Geral de Remuneração é estruturada tendo em conta o contexto da situação e dos resultados do Banco BPI, e inclui:

  a) Uma remuneração fixa com base no nível de responsabilidade e na carreira do Colaborador, que constitui uma parte significativa da sua compensação total;

  b) Quando aplicável, uma remuneração variável ou incentivos comerciais associados ao desempenho e ao cumprimento de objetivos pré-estabelecidos, que tenham em consideração o alinhamento com os interesses do Cliente, as normas de conduta e uma gestão prudente dos riscos;

  c) Benefícios sociais, ou outros benefícios, conforme o que tenha sido estabelecido no Acordo Coletivo de Trabalho ou aprovado pela CECA.

6.2 Relação entre a Componente Fixa e a Componente Variável

- O RGIC e as Orientações EBA estabelecem que, na remuneração total, a componente fixa e a componente variável devem estar devidamente equilibradas, sendo que a componente fixa deve constituir a maior componente da remuneração total, de modo a que possa ser aplicada uma Política totalmente flexível para a componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade do não pagamento desta componente.
- A este respeito, as Orientações EBA estabelecem que os Colaboradores não podem depender da concessão de uma remuneração variável, já que isso incentivaria uma excessiva assunção de riscos a curto prazo, quando sem a referida assunção de riscos a curto prazo os resultados da instituição ou das pessoas não permitiria que a remuneração variável fosse concedida.
- Em consonância com o supra exposto, o Banco BPI considera que quanto maior for a componente variável sobre a componente fixa, maior poderá ser o incentivo para obter os resultados requeridos, e maiores poderão ser os riscos associados. Por outro lado, se a componente fixa for demasiado baixa relativamente à variável, é possível que seja difícil reduzir ou eliminar a remuneração variável num exercício no qual se tenham obtido maus resultados.
- Assim, de forma implícita, a remuneração variável pode ser convertida num potencial incentivo para assumir riscos, enquanto um nível baixo de remuneração variável constitui um método simples de proteção face aos referidos incentivos.
- Por outro lado, o nível de assunção de riscos deve ter igualmente em consideração o nível de responsabilidade dos Colaboradores, aplicando o princípio de proporcionalidade interna, pelo qual o equilíbrio apropriado entre a componente fixa e a variável pode registar variações entre diferentes funções, dependendo das condições de mercado e de contexto específico no qual a instituição opera.
- Assim, e atendendo ao objetivo de um equilíbrio razoável e prudente entre a componente fixa e variável da remuneração, no Banco BPI a percentagem representada pela remuneração variável, sobre a remuneração fixa anual, deve ser, de uma maneira geral, relativamente reduzida.
- Por fim, as Orientações EBA estabelecem que a remuneração dos Colaboradores responsáveis por funções de controlo deve ser predominantemente fixa, de modo a refletir a natureza das suas responsabilidades, e que quando esses Colaboradores recebam uma remuneração variável, esta será determinada separadamente das unidades de negócio controladas, incluindo os resultados decorrentes de decisões de negócio (por exemplo, aprovação de novos produtos) na qual participem os referidos Colaboradores.

- Neste sentido, a remuneração variável anual atribuída a cada um dos Colaboradores com funções de controlo não poderá exceder 50% da sua remuneração fixa individual.
- De forma a permitir uma melhor gestão da equidade interna, acompanhamento da competitividade externa, proporcionalidade e equilíbrio dos rácios de remuneração, são estabelecidas para efeito de análise interna, bandas salariais por grupos de funções. Cada grupo é composto por um conjunto de funções, não discriminado por género, idade, cultura, religião ou raça, as quais são agrupadas de acordo com um sistema de classificação interna que determina o nível de contribuição de cada função para o negócio.

6.3 Classificação das Componentes Fixas e Variáveis

- A qualificação de uma componente da remuneração como fixa ou variável é realizada em linha com os critérios estabelecidos nas Orientações EBA, independentemente da sua denominação.

ÍNDICE

7 | REMUNERAÇÃO FIXA

7.1 Aspetos Gerais

- O RGIC e as Orientações EBA estabelecem que a remuneração fixa deve ser neutra do ponto de vista do género, refletir principalmente a experiência profissional relevante e a responsabilidade na organização, de acordo com o estipulado na descrição de funções como parte das condições de trabalho.

7.2 Determinação da Remuneração Fixa

- A remuneração fixa auferida por cada Colaborador é a que resulta da aplicação do respetivo contrato de trabalho e do Acordo Coletivo de Trabalho para o sector bancário (ACT), fundamentando-se ainda na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções do Colaborador.

ÍNDICE

8 | REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

8.1 Aspetos Gerais

- O RGIC e as Orientações EBA estabelecem que a remuneração variável deve ser fixada com base em critérios assentes, por um lado, no desempenho sustentável e adaptado ao risco da instituição e, por outro, no grau de cumprimento pelo Colaborador das suas funções. Também determina que quando a remuneração variável dependa de resultados, o seu valor total deve basear-se numa avaliação que combine os resultados do indivíduo (avaliados de acordo com critérios financeiros e não financeiros), da unidade de negócio a que pertence e os resultados globais da instituição. A avaliação desses resultados deve considerar todos os tipos de riscos atuais e futuros, o custo do capital e liquidez necessários.

- O RGIC estabelece que para os Colaboradores com contacto direto com Clientes ou que, direta ou indiretamente, estejam envolvidos na gestão ou supervisão desses Colaboradores, os critérios de atribuição da remuneração variável devem encorajar uma conduta responsável, o tratamento equitativo dos clientes e evitar conflitos de interesses.
- Adicionalmente, o RGIC, as Orientações EBA e da ESMA, estabelecem que os Colaboradores que exerçam funções de controlo devem ser remunerados em função da consecução dos objetivos relacionados com as respetivas funções, independentemente das áreas de negócio controladas, por forma a garantir a sua independência e objetividade.
- Em caso algum, a remuneração variável pode estar dependente, única e diretamente, dos volumes de venda ou da venda de determinados instrumentos financeiros ou produtos bancários ou a uma categoria concreta de quaisquer deles.
- Na avaliação dos resultados individuais devem ser utilizados critérios quantitativos (financeiros) e qualitativos (não financeiros). A combinação adequada entre estes depende das funções e responsabilidades de cada Colaborador. Em qualquer caso, os critérios quantitativos e qualitativos e o equilíbrio entre estes, para cada nível de responsabilidade, devem estar especificados e documentados de forma clara.
- Assim, os critérios qualitativos devem incluir medidas como: (i) satisfação do Cliente; (ii) cumprimento da legislação e dos normativos internos, em particular normas de conduta; e (iii) instrumentos financeiros comercializados mediante elementos de avaliação de reclamações recebidas e controlos que identifiquem que as ações foram sempre realizadas, de acordo com as regras e tendo em devida atenção o esclarecimento e interesse do Cliente.

8.2 Remuneração Variável Anual e Incentivos Comerciais

8.2.1 Regras gerais

- A remuneração variável dos Colaboradores do Banco BPI está associada às funções desempenhadas, sendo que as funções comerciais poderão ser abrangidas por sistemas de incentivos comerciais, adicionais à remuneração variável anual.
- Os Colaboradores com funções comerciais, previamente designadas, pertencentes às áreas comerciais do Banco BPI, dispõem de um sistema de incentivos específico, com uma estrutura e métricas próprias, incorporando um conjunto de desafios e condições que determinam a sua remuneração variável.
- Os Colaboradores não abrangidos pelo sistema de incentivos referido no ponto acima, dispõem de um modelo de remuneração variável anual assente em objetivos (quantitativos e qualitativos), designado por "GPS" e que se rege pelas regras estabelecidas no Regulamento do Modelo de Remuneração e Objetivos.
- A RV Target, é definida e comunicada no início do ano e só pode ser alterada caso, até 30 de junho desse mesmo ano, se verifique uma alteração de função. Nestes casos, a proposta de alteração deve partir do Diretor Executivo da respetiva direção, devidamente justificada e aprovada pelo Diretor Executivo da DPT[3].
- A remuneração variável anual corresponde a um prémio que poderá ser atribuído aos Colaboradores que reúnam as condições de desempenho e cumprimento dos objetivos definidos pela CECA, visando reconhecer e premiar o desempenho desses Colaboradores no exercício anterior ao exercício em que se verifica o seu pagamento.

[3] Caso a alteração seja na DPT, cabe ao Administrador do Pelouro a respetiva aprovação.

- Os objetivos individuais/equipa[4] dos Colaboradores são estabelecidos com base em parâmetros de desempenho, acordados entre o Colaborador e o responsável hierárquico, em linha com o plano estratégico do Banco. No caso dos Colaboradores que exerçam Funções de Controlo esses objetivos não poderão estar relacionados com os resultados das áreas de negócio que controlam ou supervisionam.
- Com o propósito de mitigar eventuais riscos de conflitos de interesses entre funções de gestão de reclamações e funções comerciais, a remuneração variável dos Colaboradores que gerem ou exercem funções na área de Reclamações, não pode estar vinculada diretamente a objetivos comerciais.
- Em cumprimento das orientações e regulamentos em vigor, os objetivos devem incluir tanto critérios quantitativos como qualitativos, e devem ser de tal forma que não incentivem o conflito de interesses em detrimento do Cliente.
- Os Colaboradores que exercem funções comerciais são também abrangidos por sistemas de objetivos e incentivos comerciais, complementares à remuneração variável anual. Estes sistemas encontram-se definidos em Regulamentos próprios, para cada área comercial, cumprindo os princípios e as regras da presente Política. O seu desenho, parâmetros, pressupostos e os limites dos prémios associados ao desempenho comercial são definidos e revistos de acordo com as orientações estratégicas do Banco e validados em CECA. A atribuição dos incentivos comerciais poderá ocorrer trimestralmente, semestralmente ou anualmente, consoante esteja previsto nos respetivos Regulamentos.
- Sem prejuízo da aplicação das regras constantes do ponto 8.6 "Entradas e Saídas de Colaboradores". são elegíveis como potenciais beneficiários de Remuneração Variável e Incentivos Comerciais todos os Colaboradores que à data do pagamento desempenhem funções no Banco BPI.
- É condição de atribuição da remuneração variável anual e dos incentivos comerciais anuais o bom desempenho do Banco e a realização, com aproveitamento, das formações internas (formações obrigatórias com impacto na RV) que, no inicio de cada ano, sejam, para este efeito, aprovadas pela CECA, sob proposta da DC e da DPT, bem como a tomada de conhecimento do Código Ético, sendo esse conhecimento aferido através do registo pelo Colaborador da tomada de conhecimento na aplicação definida para o efeito.

8.2.2 Determinação da remuneração variável a atribuir em cada exercício

- A determinação do montante concreto da remuneração variável a atribuir é feita pela CECA e tem por base o valor da "remuneração variável target" definido.
- A atribuição deste prémio de retribuição anual corresponde a uma decisão discricionária da CECA, que poderá sempre decidir não atribuir qualquer prémio.

8.2.3 Condições a que se encontra sujeita a atribuição de Remuneração Variável

- A eventual atribuição de remuneração variável está condicionada à priori pelo bom desempenho do Banco BPI. O bom desempenho do Banco BPI é mensurado através de parâmetros idóneos, definidos anualmente no momento da definição e validação dos Objetivos Corporativos do Banco BPI.
- O valor concreto da remuneração variável anual a atribuir será determinado em função do grau de cumprimento dos objetivos e critérios definidos, de acordo com o sistema de gestão por objetivos,

[4] Entende-se por objetivos de equipa, objetivos individuais que são comuns/partilhados com outros Colaboradores do Banco

do qual resultará uma percentagem de grau de concretização, consoante o atingimento dos resultados previstos (metas formalizadas no início do período a que o desempenho diz respeito).

- O modelo de objetivos é composto por 2 componentes:

  - Objetivos Corporativos anuais:

    - São objetivos comuns a todos os Colaboradores;
    - Compostos por indicadores e parâmetros definidos com base nos principais objetivos do Banco;
    - Fixados para cada exercício, pela CECA e validados pela CNAR, após obtenção de parecer da Direção Jurídica, Direção de Gestão de Riscos e Direção de Compliance.

  - Objetivos individuais e/ou de equipa:

    - Definidos entre responsável hierárquico e Colaborador, consoante a função e nível de responsabilidade de cada Colaborador e em alinhamento com os objetivos e prioridades da respetiva Direção;
    - Na sua definição devem ser utilizados critérios quantitativos e qualitativos, sendo que a combinação adequada entre estes, depende das funções e responsabilidades de cada Colaborador;

- Os objetivos corporativos ponderam em 35% e os objetivos individuais e/ou de equipa ponderam em 65%, para a determinação do desempenho global de cada Colaborador dos Serviços Centrais. No que respeita aos Colaboradores da rede comercial, que tenham funções comerciais, com impacto direto nos resultados do Banco, mas não sujeitos a incentivos comerciais, os objetivos corporativos ponderam em 10% e os objetivos individuais e/ou de equipa ponderam em 90%.
- A percentagem máxima que o grau de cumprimento dos objetivos corporativos e individuais e/ou de equipa, podem atingir é de 100%, tanto para os Colaboradores dos Serviços Centrais como para os Colaboradores da Rede Comercial.
- A atribuição de remuneração variável está sujeita à verificação, cumulativa, das seguintes condições:

  a) o grau de cumprimento dos objetivos corporativos deve situar-se, no mínimo, em 60%;

  b) o grau de cumprimento dos objetivos individuais do Colaborador deve situar-se, no mínimo, em 60%;

  c) O Colaborador deve ter realizado com aproveitamento, até ao final do exercício a cujo desempenho a remuneração variável se reporta, as formações internas obrigatórias para o efeito, que, no início de cada ano, sejam aprovadas pela CECA sob proposta da DC e da DPT;

  d) O Colaborador deve ter tomado conhecimento do Código Ético, sendo esse conhecimento aferido através do registo pelo Colaborador da sua tomada de conhecimento na aplicação definida para o efeito.

- O montante da remuneração variável target de cada Colaborador é definido e comunicado pelo superior hierárquico, de acordo com as recomendações disponibilizadas pela DPT e aprovado pela CECA.
- Em casos excecionais e devidamente fundamentados, poderão ser propostos os seguintes fatores de ajustamento ao montante de remuneração variável a atribuir:

  a) Ajuste individual, proposto pelo responsável hierárquico e aprovado pela CECA, entre até -25% e +25%, do montante da remuneração variável concreta a atribuir após aplicação das regras referentes ao grau de cumprimento dos objetivos corporativos e individuais. Em

casos excecionais, aprovados pela CECA, o ajuste poderá ultrapassar as percentagens acima referidas. Este fator de ajuste tem como propósito incorporar a avaliação qualitativa do desempenho do Colaborador, assim como ter em consideração eventuais objetivos excecionais que possam surgir durante o ano e que não tenham sido definidos inicialmente;

b) Fator corretivo global, determinado pela CECA e aplicável transversalmente a todos os Colaboradores, entre -15% e +15%, sobre o montante da remuneração variável a atribuir.

- O pagamento ocorre anualmente, no ano seguinte àquele que se reporta a avaliação de objetivos e é pago em dinheiro através de recibo de vencimento.

8.3 Incentivos ou Outros Prémios Extraordinários

- Qualquer prémio ou incentivo extraordinário adicional ou complementar aos programas de remuneração variável existentes, inclusive nos casos em que decorra da relação comercial ou de contrato de agência para a comercialização de produtos de terceiras empresas, deverá ser concebido e implementado pelo Banco BPI, tendo em conta a sua condição de remuneração variável para efeitos desta Política, pelo que estará sujeito aos princípios gerais e regras da presente Política, assegurando-se que não constitui um incentivo para a assunção de riscos excessivos ou para a venda abusiva de produtos.

8.4 Retribuição Variável Garantida

- Não será pago qualquer tipo de retribuição variável garantida. Não obstante, pode ser considerado excecionalmente a sua conveniência na contratação de novos Colaboradores, sempre que o Banco BPI possua uma base de capital saudável e sólida e que a sua aplicação esteja limitada ao primeiro ano de vigência do contrato.

8.5 Critérios de redução ("*malus*") da Remuneração Variável

- A totalidade da remuneração variável está ainda sujeita a mecanismos de redução nos termos dos quais o Banco BPI poderá reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável, caso se verifique algum dos seguintes pressupostos até à data de atribuição da Remuneração Variável:

a) Falha significativa ao nível da gestão de riscos cometidas pelo Banco ou pela unidade de negócio onde o Colaborador exerce funções;

b) Aumentos significativos na base de fundos próprios regulamentares ou do capital económico do Banco ou da unidade de negócio;

c) Sanções regulamentares ou condenações judiciais por factos que possam ser imputáveis ao Colaborador ou, se aplicável, às unidades que dele dependem;

d) O incumprimento pelo Colaborador de regulamentos ou códigos de conduta internos da instituição, incluindo, em particular:

- Incumprimento de regulamentos que possa pôr em risco a solvência de uma linha de negócio e, em geral, o envolvimento ou responsabilidade em condutas que tenham gerado perdas significativas;

- Violação grave ou muito grave das normas, dos valores ou dos padrões de conduta ética e de gestão de risco adotados internamente;

- Incumprimento dos requisitos de idoneidade e correção que lhe sejam exigíveis.

e) Condutas irregulares, individuais ou coletivas, considerando especialmente os efeitos negativos da comercialização de produtos inadequados e responsabilidade do Colaborador na tomada dessas decisões;

f) Cessação do contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador (despedimento por justa causa). Neste caso, a redução será total;

g) Quando o respetivo pagamento ou consolidação não seja sustentável de acordo com a situação financeira do Banco BPI como um todo, ou não se justifique com base nos resultados do Banco BPI como um todo ou das unidades de negócio dependentes do Colaborador em causa;

h) Quaisquer outras estabelecidas pela lei ou por decisão das autoridades competentes.

i) Sempre que esteja em vigor uma exigência ou recomendação da autoridade competente para o CaixaBank restringir a sua Política de distribuição de dividendos, ou se assim for exigido pela autoridade competente, nos termos do estabelecido no artigo 141º da Diretiva 2013/36/UE e nas orientações relativas a Políticas de remuneração sãs emitidas pela EBA (EBA/GL/2015/22).

- Em especial, serão considerados casos particularmente graves aqueles em que o Colaborador tenha contribuído significativamente para a obtenção de resultados financeiros fracos ou negativos, bem como casos de fraude ou outras condutas dolosas ou de negligência grave que causem perdas significativas.

- A DPT é responsável por propor à CECA a aplicação da redução, total ou parcial, da remuneração variável de determinado Colaborador, dependendo das características e circunstâncias de cada caso particular e conforme o procedimento estabelecido pelo Banco BPI para a efetiva aplicação das cláusulas de redução. As propostas de redução da remuneração variável deverão ter em conta os princípios gerais de direito em matéria de contratos ou de emprego.
- Cabe ao Comité de Incidências Laborais do Banco BPI (CIL) decidir sobre o pagamento da Remuneração Variável, incluindo incentivos comerciais, nos casos em que este tenha sido suspenso em virtude de processo de averiguação, reclamação de cliente ou processo disciplinar.

8.6 Entradas e Saídas de Colaboradores

- Serão elegíveis para efeitos de remuneração variável anual os Colaboradores admitidos antes de 1 de outubro do ano a que diz respeito a remuneração variável, sendo aplicado, ao montante do prémio, uma regra de proporcionalidade. Não são elegíveis para atribuição da remuneração variável, os Colaboradores que à data do pagamento não desempenhem funções no Banco BPI, com exceção das situações de reforma por limite de idade ou de falecimento que ocorram no ano de pagamento ou outras situações devidamente justificadas e expressamente acordadas.

9 | BENEFÍCIOS DE REFORMA

- Conforme abaixo se explicita, os benefícios de reforma de que beneficiam os Colaboradores encontram-se definidos e consubstanciam-se no benefício decorrente do plano de pensões previsto nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) do sector bancário celebrados com os Sindicatos do Norte (SBN), do Centro (SBC) e do Sul e Ilhas (SBSI), por um lado, e com o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB), por outro. Em alguns casos, decorrente de compromissos anteriormente assumidos, os Colaboradores poderão estar sujeitos à aplicação de Planos de Pensões específicos, constituídos por grupos fechados de Colaboradores sem possibilidade de serem alterados.

- O regime de proteção na invalidez, velhice ou morte que é aplicável aos bancários é diferente em função, designadamente, da data da sua admissão no sector bancário, podendo distinguir-se dois planos de pensões:

a) Plano de Pensões de benefício definido

- Plano que garante o pagamento das prestações devidas nas eventualidades de reforma, invalidez ou morte de acordo com o regime de proteção social previsto no ACT do sector bancário.
- Este plano abrange os Colaboradores admitidos no sector até 2 de março 2009 ou até 1 de outubro de 2008 desde que não sindicalizados ou filiados no SNQTB ou SIB, aqui se incluindo os Colaboradores inscritos na Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários (CAFEB) em 31 de dezembro 2010 e integrados no Regime Geral de Segurança Social (RGSS) em 1 de novembro 2011 e Colaboradores que, tendo sido admitidos no sector antes destas datas, já se encontravam abrangidas pelo RGSS e, complementarmente, pelo regime previsto no ACT, bem como os familiares destes Colaboradores com direito a prestações por morte daqueles. Em termos de prestações este plano garante aos Colaboradores beneficiários:

  i) Em caso de invalidez presumível e invalidez de Colaboradores que passem à situação de reforma no ativo: nos termos previstos no ACT do sector bancário, o direito, no momento da passagem à reforma, a uma pensão calculada sobre o valor do seu nível de remuneração constante da tabela de pensões (Anexo V do ACT) acrescido do valor das diuturnidades;

  ii) Em caso de velhice e Invalidez de Colaboradores que, por qualquer razão, já não se encontrem abrangidos pelo regime de proteção social previsto no ACT no momento da reforma: a uma pensão nos termos do ACT, quando forem colocados numa situação de invalidez ou velhice pelo regime de proteção social que lhes for aplicável.

b) Plano de pensões de contribuição definida

- Abrange os Colaboradores admitidos a partir de 2 de março 2009, ou entre 1 de outubro 2008 e 2 de março de 2009 desde que não sindicalizados ou filiados no SNQTB ou SIB – "novos bancários", abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social (RGSS) que garante proteção, nomeadamente, nas eventualidades de velhice, invalidez e morte nos termos previstos em legislação específica.
- Trata-se de um Plano de Pensões – cláusula 93ª do ACT - em que as contribuições estão previamente definidas no ACT do sector bancário, sendo de 1,5% da retribuição mensal efetiva, incluindo Subsídio de Férias e de Natal, a cargo do Colaborador e 1,5% a cargo do Banco, podendo o Colaborador determinar o fundo de pensões aberto onde deverão ser creditados os valores das contribuições, bem como proceder à alteração dessa escolha desde que decorrido um ano sobre a última opção.

c) Benefícios discricionários de pensão

- Não são atribuídos benefícios discricionários de pensão aos Colaboradores do Banco BPI.

10 | COLABORADORES NO ESTRANGEIRO OU EXPATRIADOS

- As condições de remuneração dos Colaboradores expatriados, serão estabelecidas especificamente para cada situação, tendo em conta as condições e práticas de mercado no local de destino.
- A remuneração do pessoal contratado localmente pelos escritórios de representação ou sucursais do Banco BPI no estrangeiro rege-se pelas normativas ou acordos locais aplicáveis no sector em vigor no país de que se trate.

11 | OUTROS BENEFÍCIOS

- Os Colaboradores do Banco BPI são abrangidos pelos benefícios sociais que resultam do respetivo contrato de trabalho e do Acordo Coletivo de Trabalho para o sector bancário (ACT), assim como outros resultantes de decisão por parte da CECA.

12 | PAGAMENTOS POR CESSAÇÃO ANTECIPADA DO CONTRATO TRABALHO

12.1 Competência para a Definição

- Para além do cumprimento das obrigações legais que eventualmente sejam aplicáveis ao caso, o Banco BPI poderá atribuir compensações ou indemnizações pela cessação antecipada do contrato de trabalho por mútuo acordo. Não serão atribuídas compensações ou indemnizações nos casos de rescisão por iniciativa exclusiva do Colaborador.
- A definição dos critérios para a determinação dos montantes máximos que, em cada momento e nas referidas situações, podem ser atribuídos aos Colaboradores compete à CECA, a qual deverá ter em conta:

  a) A idade, a antiguidade laboral e a remuneração total auferida pelo Colaborador;

  b) O alinhamento dos interesses da instituição com os interesses do Colaborador, por forma a evitar que esses montantes constituam uma compensação desproporcionada ou que as mesmas sejam atribuídas nos casos em que o desempenho do Colaborador seja claramente insatisfatório.
- Caberá à DPT, em função dos critérios concretos em cada momento definidos e aprovados pela CECA, proceder ao apuramento e pagamento do valor concreto da compensação ou indemnização a atribuir, cabendo às funções de controlo a responsabilidade pela monitorização e controlo do processo.

12.2 Pactos de Não Concorrência Pós-Contratual

- Excecionalmente podem ser estabelecidos por mútuo acordo pactos de não concorrência pós-contratual.
- De uma forma geral, a compensação pela obrigação de não concorrência pode consistir num montante que não pode exceder a soma das componentes fixas que o Colaborador teria recebido se continuasse na instituição. O montante da compensação será dividido em quotas periódicas futuras e iguais, a pagar durante todo o período de duração do acordo de não concorrência.
- O incumprimento do pacto de não concorrência pós-contratual dá direito à Instituição, de obter do Colaborador, pelo menos, uma indemnização no montante proporcional ao da contraprestação paga.

13 | APOIO FINANCEIRO PÚBLICO

As disposições da Política Geral de Remuneração deverão ser interpretadas sem prejuízo das disposições legislativas, regulamentares e administrativas que, com carácter geral ou excecional, possam ser estabelecidas com obrigatoriedade nos casos de intervenção pública ou apoio financeiro

público para o saneamento ou reestruturação, que, se for caso disso, irão prevalecer sobre aquelas se vierem a relevar-se incompatíveis.

14 | DIVULGAÇÃO E ATUALIZAÇÃO

- Nos termos do n.º 5 do artigo 115.º - C do RGIC o Conselho de Administração aprova e revê periodicamente a Política de remuneração.
- A CECA é responsável pela supervisão da respetiva aplicação. Para esse efeito, procederá anualmente à revisão dos princípios e procedimentos em matéria de remuneração, de forma a integrar ou, se for o caso, propor ao Conselho de Administração as alterações, adaptações, regulamentação de desenvolvimento ou orientações, recomendações ou critérios reguladores aplicáveis.
- A DPT adotará as ações necessárias para que a Política Geral de Remuneração seja conhecida, a nível interno, por todos os Colaboradores abrangidos pela mesma, sendo esta divulgada na intranet do Banco e também no website institucional do Banco BPI (www.bancobpi.pt) estando disponível e acessível para consulta por qualquer pessoa.

De qualquer forma os Colaboradores devem conhecer os critérios que serão utilizados para determinar a sua remuneração. Assim, o processo de avaliação da retribuição variável deve ser documentado adequadamente e convenientemente comunicado ao Colaborador abrangido pela mesma.

15 | DATA DE APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

- A versão original da presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração na sua reunião de 28 de setembro de 2018, e inclui as seguintes alterações:
- Versão atualizada com as alterações aprovadas pelo Conselho de Administração de 26 de maio de 2020, de 27 de abril de 2021, de 27 de maio de 2022, de 28 de junho de 2023, de 29 de outubro de 2024 e de 24 de abril de 2025.