

Rua General Firmino Miguel, nº 5 - 1º • 1600-100 Lisboa
Matrícula na Conservatória do Registo Comercial
de Lisboa e Pessoa Colectiva nº 501 897 020
Capital Social: EUR 150.000.000,00

ASSEMBLEIA GERAL DE 18 DE MAIO DE 2018

PONTO NÚMERO 4 DA ORDEM DE TRABALHOS

PROPOSTA

Considerando que:

- a) o nº 4 do artigo 115º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, prevê que a política de remuneração dos membros do órgão de administração e de fiscalização deverá ser submetida anualmente à aprovação da assembleia geral;
- b) a Lei nº 28/2009, de 19 de junho, e o Aviso do Banco de Portugal nº 10/2011, estabelecem que deve ser submetido, anualmente, para aprovação da Assembleia Geral, uma declaração sobre a política de remuneração dos membros do órgão de administração e de fiscalização;
- c) a Política de Remuneração proposta para os membros dos órgãos de administração e fiscalização é:
 - adequada à dimensão do Banco, a sua organização interna, natureza e complexidade das atividades desenvolvidas;
 - consistente com uma gestão de riscos sã e prudente não incentivando a assunção excessiva de riscos;

Propõe-se:

Após consulta com a Comissão de Remunerações, a aprovação da Assembleia Geral da “*Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização*”, nos termos constantes em anexo.

Lisboa, 2 de Maio de 2018

O Conselho de Administração



ANEXO

Ponto número 4 da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral de 18 de maio de 2018

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

1. ÂMBITO

A presente Política de Remuneração é aplicável aos membros executivos e não executivos do órgão de administração e aos membros do órgão de fiscalização que exerçam funções no Banco Finantia, S.A. (“Banco Finantia”).

A presente Política de Remuneração poderá ainda aplicar-se aos membros dos órgãos sociais das filiais do Banco Finantia, independentemente das geografias em que se encontrem, devendo o Banco Finantia promover a respetiva adoção das práticas e procedimentos definidos, com as necessárias adaptações decorrentes nomeadamente dos critérios de proporcionalidade, da necessidade de compatibilização com a legislação local aplicável ou da adoção de normas específicas devidamente justificadas.

2. DEFINIÇÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração deverá ser adequada e proporcional à natureza, características, dimensão, organização interna e complexidade das atividades desenvolvidas pelo Banco Finantia, os princípios e regras aplicáveis na legislação aplicável, designadamente nos termos previstos no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“RGICSF”), e no Aviso 10/2011 do Banco de Portugal.

A fixação da remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização é da competência da Assembleia Geral de Acionistas do Banco Finantia, que delegou essa competência numa Comissão de Remunerações especificamente constituída para o efeito.

A Comissão de Remunerações deverá promover uma análise e avaliação anual da Política de Remuneração e da sua implementação, com vista a apurar se dessa aplicação resultam efeitos na gestão de riscos, de capital e da liquidez da instituição, efetuando recomendações para uma eventual revisão ou propondo, caso considere necessário, medidas de ajustamento a adotar.

Na sua análise a Comissão de Remunerações poderá solicitar o contributo de cada uma das unidades responsáveis pelas funções de controlo, gestão de riscos, auditoria e compliance, relativamente aos riscos em que cada uma dessas funções intervém.

A Comissão de Remunerações deverá submeter os resultados e conclusões da sua avaliação anualmente à Assembleia Geral de Acionistas do Banco Finantia, incluindo, caso aplicável, a indicação das eventuais insuficiências detetadas pelas funções de controlo, detalhando as ações que já estejam em curso ou que serão adotadas para as corrigir.

ANEXO

Ponto número 4 da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral de 18 de maio de 2018

3. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO

3.1. Remuneração dos Administradores sem funções executivas

Os membros não executivos do Conselho de Administração podem ser remunerados tendo em consideração o relevo da função que desempenham, devendo a sua remuneração ser composta por uma componente fixa, não estando prevista qualquer forma de remuneração variável.

3.2 Remuneração dos Administradores com funções executivas

A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração tem em consideração **(i)** a estratégia e os objetivos, valores e interesses a longo prazo da instituição; **(ii)** a conjuntura económico-financeira; **(iii)** os níveis de desempenho obtidos pela instituição; **(iv)** as perspetivas de crescimento da instituição; **(v)** a rentabilidade sustentável da mesma; e **(vi)** as responsabilidades e o mérito individual de cada membro.

A remuneração dos Administradores com funções executivas é composta por uma remuneração fixa, podendo vir a ser atribuída uma remuneração variável, nos termos abaixo expostos.

As componentes fixa e variável da remuneração devem estar sempre adequadamente equilibradas, e a remuneração fixa deve representar uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, havendo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração.

A componente fixa da remuneração deve ter em conta o histórico da instituição, a dimensão da instituição e a experiência e qualificação exigidas à responsabilidade associada às funções.

A componente variável da remuneração deve ter em conta os resultados globais obtidos pelo Banco Finantia no ano a que se refere, bem como a longo prazo, o desempenho da unidade de estrutura relevante e o desempenho individual de cada Administrador com funções executivas.

A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve incluir um ajustamento face a todos os tipos de riscos atuais e futuros, e ter em conta o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários.

A componente variável da remuneração poderá ser composta unicamente por remuneração pecuniária.

A componente variável da remuneração não poderá exceder o valor da componente fixa da remuneração. Uma parte correspondente a 40% (quarenta por cento) da componente variável que vier a ser disponibilizada será sujeita a diferimento por um período de três anos.

O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento é adquirido numa base proporcional anual ao longo do período de diferimento, ficando esse direito

ANEXO

Ponto número 4 da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral de 18 de maio de 2018

condicionado à existência de uma situação financeira sustentável do Banco Finantia e a uma avaliação positiva do desempenho do seu titular.

A atribuição da componente variável aos membros executivos do Conselho de Administração fica sujeita a mecanismos de redução e de reversão, conforme previstos e definidos nos n.ºs 9 e 10 do artigo 115º-E do RGISCF, sempre que a Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Remunerações, conclua com base em parecer fundamentado que o Administrador Executivo:

- a) participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Banco, durante o período de três anos após o pagamento da componente variável;
- b) deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade para o exercício de funções como membro do Conselho de Administração;
- c) praticou incumprimentos graves do código de conduta e demais normativos internos do Banco Finantia.

A remuneração variável, quer a sua atribuição quer a determinação do montante concreto a ser atribuído a cada membro executivo do Conselho de Administração, será fixada pela Comissão de Remunerações até ao final do segundo trimestre do ano social imediatamente seguinte.

Os membros executivos do Conselho de Administração poderão também ser remunerados pelas sociedades do grupo, caso em que serão aplicados os princípios acima referidos.

A deliberação da Assembleia Geral do Banco Finantia, de 30 de Maio de 2017, que autorizou a compra e venda de ações próprias pela sociedade, deu poderes à Comissão de Remunerações para, dentro dos limites estabelecidos na mencionada deliberação, fixar as condições para a compra e venda de ações próprias que envolva membros dos órgãos sociais.

3.3 Remuneração dos membros do órgão de fiscalização

A remuneração a atribuir aos membros do órgão de fiscalização não deverá incluir uma componente cujo valor dependa do desempenho ou do valor da instituição, devendo a mesma ser composta apenas de remuneração fixa, assegurando-se, assim, que nenhuma parcela da sua remuneração esteja dependente do cumprimento de objetivos pré-fixados, por forma a evitar que a independência dos membros do órgão de fiscalização possa ser afetada.

4. Divulgação e Declaração Anual da Política de Remuneração

O Banco Finantia divulga anualmente informação no que diz respeito à remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização num documento autónomo intitulado “*Relatório sobre a Estrutura e as Práticas de Governo Societário*”, o qual é anexo ao Relatório do Conselho de Administração que é parte integrante do seu Relatório e Contas.

A presente Política de Remuneração é divulgada na intranet do Banco Finantia e no seu *site* institucional (www.finantia.pt).