

## Política de Remuneração dos Colaboradores identificados como Titulares de Funções Essenciais

## Índice

1	Introdução .....	3
2	Legislação Aplicável .....	3
3	Âmbito de Aplicação .....	3
4	Objetivos da Política de Remuneração .....	3
5	Estrutura de Remuneração e Avaliação de Desempenho dos Colaboradores Relevantes	4
5.1	Estrutura de Remuneração dos Colaboradores Relevantes .....	4
5.2	Avaliação de Desempenho dos Colaboradores Relevantes .....	6
6	Benefícios .....	6
7	Acompanhamento e Ações de Monitorização .....	6
8	Elaboração, Aplicação, e Avaliação da Política de Remuneração .....	8

## 1 Introdução

A presente Política de Remuneração dos Colaboradores identificados como Titulares de Funções Essenciais (a “**Política de Remuneração**”) do Banco Finantia, S.A. (o “**Banco**”), foi formulada considerando a dimensão e a organização interna do Banco, bem como a natureza, âmbito e complexidade das atividades por este desenvolvidas. Para o efeito, o Banco procurou aplicar de forma proporcional os requisitos impostos pela legislação e normativos aplicáveis, atendendo, em particular, ao historial da prática remuneratória e ao perfil de risco do Banco, bem como à sua tolerância ao risco.

O Banco deve promover a adoção de práticas remuneratórias consistentes nas entidades do Grupo, pelo que os termos da presente Política de Remuneração abrangem os colaboradores das filiais do Banco que sejam identificados como Titulares de Funções Essenciais, sendo aplicável a presente Política com as necessárias adaptações decorrentes nomeadamente de critérios de proporcionalidade, da necessidade de compatibilização com a legislação aplicável nas jurisdições onde se encontrem e/ou da adoção de normas específicas devidamente justificadas.

A presente Política de Remuneração é transparente e está acessível a todos os Colaboradores, incluindo os membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco, em conformidade com o previsto no n.º 2 do artigo 40.º do Aviso n.º 3/2020.

## 2 Legislação Aplicável

A presente Política de Remuneração foi elaborada com base nos seguintes diplomas legislativos:

- a Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, conforme alterado (o “**RGICSF**”);
- b Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 (o “**Aviso**”);
- c Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020 (a “**Instrução**”);
- d Orientações da EBA relativas a Políticas de Remuneração Sãs (EBA/GL/2015/22) (as “**Orientações**”).

## 3 Âmbito de Aplicação

A presente Política de Remuneração é elaborada para efeitos do artigo 115.º-C do RGICSF bem como do artigo 40.º do Aviso, não sendo aplicável aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, cuja política de remuneração se encontra formalizada em documento autónomo próprio, destinando-se ao universo relevante de colaboradores identificados como Titulares de Funções Essenciais nos termos e de acordo com os normativos e procedimentos internos (de ora em diante abreviadamente designados “**Colaboradores Relevantes**”).

## 4 Objetivos da Política de Remuneração

Os objetivos do Conselho de Administração do Banco, prosseguidos por via da presente Política de Remuneração, consistem designadamente em:

- i definir uma estrutura de remuneração simples, apropriada e competitiva, quer à luz das melhores práticas de mercado, quer da experiência, nível de responsabilidade, desempenho individual e cumprimento de objetivos dos Colaboradores Relevantes, e bem assim do desempenho global do Banco, compatível com a sua estratégia e com os seus valores e interesses a longo prazo;
- ii atrair e reter profissionais de talento;
- iii encorajar uma conduta responsável e evitar situações de conflitos de interesses;
- iv promover uma gestão de riscos sã e prudente e não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco.

## **5 Estrutura de Remuneração e Avaliação de Desempenho dos Colaboradores Relevantes**

À avaliação do desempenho, nomeadamente para efeitos de determinação de atribuição de uma eventual componente variável de remuneração, bem como à estrutura de remuneração dos Colaboradores Relevantes são aplicáveis os objetivos e os princípios gerais estabelecidos no Manual do Colaborador para a generalidade dos colaboradores, sujeitos às especificidades previstas na presente Política de Remuneração, em particular nos pontos abaixo.

### **5.1 Estrutura de Remuneração dos Colaboradores Relevantes**

Compete à Comissão de Remunerações, em matéria de remuneração dos Colaboradores Relevantes, o seguinte:

- a Determinar a remuneração dos Colaboradores Relevantes que exercem Funções de Controlo Interno, em articulação com o Departamento de Recursos Humanos, a qual é composta primordialmente por uma componente fixa de remuneração, podendo vir a ser atribuída uma componente variável de remuneração, nos termos abaixo expostos.
- b Fiscalizar, de modo a verificar a sua adequação e conformidade com os requisitos dos normativos aplicáveis, a remuneração dos demais Colaboradores Relevantes a qual é determinada nos termos aplicáveis à generalidade dos colaboradores em articulação com o Departamento dos Recursos Humanos, sendo igualmente composta por uma componente fixa de remuneração e uma eventual componente variável de remuneração, de acordo com os termos abaixo.

Em qualquer dos casos a componente fixa da remuneração dos Colaboradores Relevantes deve representar uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível quanto à atribuição de uma eventual componente variável da remuneração, havendo a possibilidade de não vir a ser atribuída qualquer componente variável de remuneração.

A atribuição de uma componente variável de remuneração depende sempre da avaliação:

- i do desempenho individual do Colaborador Relevante e da unidade que integra, numa base plurianual, fundada em critérios de natureza financeira e não financeira;
- ii resultados globais do Banco e do Grupo.

A atribuição de uma componente variável de remuneração depende sempre da avaliação do desempenho individual do Colaborador Relevante e da unidade que integra, numa base

plurianual, com base em critérios de natureza financeira e não financeira, salvo que respeita aos Colaboradores Relevantes que exercem funções de Controlo Interno (i.e. Função de Conformidade, Auditoria Interna, Gestão de Riscos e AML) cuja componente variável da remuneração atenderá apenas à sua avaliação individual não financeira tendo em conta os objetivos específicos das funções por si exercidas e independentemente do desempenho ou resultados quantitativos das áreas de negócio sobre a qual exerce funções de controlo.

Para efeitos do paragrafo anterior os critérios não financeiros subjacentes à avaliação de desempenho atendem ao cumprimento, pelo Colaborador Relevante e pela área sob sua responsabilidade ou que supervisiona, das regras em vigor, nomeadamente do Código de Conduta, da Política de Prevenção de Conflitos de Interesses, da Política de Prevenção do Branqueamento de Capitais e, conforme aplicável, das demais normas e procedimentos internos definidos nas políticas e manuais em vigor.

Dado o apuramento anual de resultados consolidados do Grupo, a avaliação parcelar, que corresponde ao ano a que se reportam aqueles resultados, será feita anualmente e consolidada na avaliação plurianual que respeita a três anos (o ano em causa e os dois anos imediatamente anteriores), período que se considera adequado a uma perceção alargada do desempenho do Colaborador Relevante em causa.

Não têm direito a componente variável de remuneração os Colaboradores Relevantes que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Tenham sido disciplinarmente punidos com qualquer sanção durante o ano anterior ou em curso;
- b) Outras situações previamente definidas pelo Conselho de Administração.

Em nenhuma circunstância poderá a componente variável da remuneração dos Colaboradores Relevantes exceder o valor da componente fixa da remuneração.

No caso de vir a ser atribuída uma componente variável da remuneração aos Colaboradores Relevantes superior a 50% do valor agregado da componente fixa de remuneração, uma parte correspondente a, pelo menos, 40% da componente variável de remuneração determinada será sujeita a um período de diferimento de 3 anos, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo, sendo paga em parte proporcionais.

O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento é adquirido numa base proporcional anual ao longo do respetivo período de diferimento, ficando esse direito condicionado à existência de uma situação financeira sustentável do Banco, não podendo a componente variável de remuneração prejudicar a capacidade da instituição de reforçar a sua base de fundos próprios, e à avaliação positiva do Colaborador Relevante em questão.

A Comissão de Auditoria, pode decidir que a componente variável da remuneração seja sujeita a mecanismos de redução e de reversão, conforme previsto e definido nos n.ºs 9 e 10 do artigo 115.º-E do RGICSF, sempre que:

- i) sejam imputadas ao Banco quaisquer responsabilidades por atos de gestão que resultem em perdas significativas para o Banco em que o Colaborador Relevante tenha participado ou tenha sido responsável pela atuação;

- ii a decisão da atribuição da componente variável de remuneração ao Colaborador Relevante se tenha fundado em pressupostos incorretos ou inadequados, designadamente se se verificar que houve incumprimento de critérios não financeiros e/ou a assunção excessiva de riscos;
- iii o Colaborador Relevante deixar de cumprir critérios de adequação e idoneidade para o exercício das respetivas funções;
- iv o Colaborador Relevante incumprir de forma grave o Código de Conduta e demais normativos internos do Banco.

## 5.2 Avaliação de Desempenho dos Colaboradores Relevantes

Conforme previsto no Manual do Colaborador, encontra-se implementado um processo formal anual de Avaliação de Desempenho de todos os colaboradores, incluindo os Colaboradores Relevantes, através da utilização de uma plataforma na intranet.

O processo de Avaliação de Desempenho inicia-se com uma autoavaliação por parte dos Colaboradores Relevantes e tem por base os objetivos gerais referidos nesta Política de Remuneração e os critérios pré-definidos no processo de avaliação do desempenho para cada função em particular, constantes da documentação que integra o processo de Avaliação de Desempenho.

Subsequentemente, segue-se uma apreciação individual de desempenho, que no caso dos Colaboradores Relevantes que exercem Funções de Controlo Interno é realizada diretamente pela Comissão de Auditoria, e no caso dos demais Colaboradores Relevantes é efetuada diretamente por um membro do Conselho de Administração sujeito, nos termos acima referidos, à fiscalização da Comissão de Remunerações no caso de lhes vir a ser atribuída uma componente variável de remuneração.

## 6 Benefícios

São atribuíveis aos Colaboradores Relevantes os benefícios atribuíveis, ou outros benefícios que venham a ser concedidos, aos demais colaboradores do Banco.

## 7 Acompanhamento e Ações de Monitorização

No processo de aprovação, revisão e atualização da presente Política de Remuneração devem ser consultados os Departamentos de Recursos Humanos, de *Compliance*, de Riscos e Jurídico, assim como a Comissão de Remunerações, a quem competem as seguintes funções:

### Departamento de Recursos Humanos:

- a garantir a coerência e equidade interna da Política de Remuneração e a capacidade dos seus termos poderem reter e atrair colaboradores com as competências e experiência necessárias;
- b recolher junto das entidades do Grupo informação no que respeita à remuneração dos Colaboradores Relevantes, por forma a verificar o cumprimento dos termos previstos na presente Política;

- c preparar anualmente o processo de Avaliação de Desempenho.

Os procedimentos de controlo efetuados pelo Departamento de Recursos Humanos nos termos acima devem ser documentados e quaisquer situações de incumprimento detetadas no âmbito dos controlos realizados devem ser reportadas pelo Departamento de Recursos Humanos ao órgão competente de cada entidade do Grupo e ao Conselho de Administração do Banco.

**Departamento Jurídico:** assegurar que a Política de Remuneração seja conforme e consistente, tomando por base uma aplicação adequada e de acordo com o princípio da proporcionalidade, com as normas legais e regulamentares aplicáveis, bem como das recomendações e orientações do Banco de Portugal e da Autoridade Bancária Europeia.

**Departamento de Riscos:** assegurar que a implementação da Política de Remuneração promove comportamentos alinhados com o perfil e a cultura de risco do Grupo e não põem em causa o cumprimento de requisitos de capital e liquidez a que este se encontra sujeito.

**Departamento de *Compliance*:** monitorizar se a Política de Remuneração:

- i dá cumprimento ao quadro regulatório aplicável;
- ii previne adequadamente a ocorrência de situações de conflitos de interesses;
- iii contém mecanismos suficientes para assegurar que a atuação dos Colaboradores Relevantes é desenvolvida de uma forma responsável, em cumprimento dos deveres de diligência, promovendo uma cultura alinhada com os valores e princípios dos Códigos de Conduta aplicáveis.

A Função de Conformidade assegura anualmente e em relação ao exercício anual precedente, uma ação de monitorização, de acordo com uma abordagem baseada no risco, sobre os procedimentos adotados no âmbito da presente Política, realizada de acordo com o calendário previsto no Plano anual de *Compliance* e nos termos dos manuais de procedimentos aprovados para o efeito, devendo as recomendações emitidas ser consideradas no processo de revisão subsequente da Política.

Compete ainda ao Departamento de *Compliance* assegurar a articulação entre o Banco e as empresas do Grupo para a divulgação e adoção da presente Política.

**Departamento de Auditoria Interna:** incluir no seu plano de atividades, se considerar adequado, a realização de ações de monitorização relativa à implementação e cumprimento da presente Política, com o âmbito e a periodicidade, conforme venha a definir de acordo com uma abordagem baseada no risco.

**Comissão de Remunerações:** proceder a uma análise interna anual, centralizada e independente, podendo solicitar se assim o entender o apoio a qualquer unidade do Banco ou das Funções de Controlo Interno, tendo por objetivo a verificação do cumprimento desta Política de Remuneração e dos procedimentos nela previstos e a sua compatibilidade com o quadro legal em vigor e a estrutura geral de governo societário, nos termos previstos n.º 6 do artigo 115.º-C do RGICSF, devendo para o efeito elaborar um relatório.

Os resultados desta avaliação devem constar de um relatório, elaborado nos termos e para os efeitos previstos no artigo 44.º do Aviso, o qual deve prever as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas, devendo o mesmo ser apresentado à Assembleia Geral, ao

Órgão de Fiscalização e ao Órgão de Administração, bem como à respetiva Autoridade de Supervisão competente sempre que solicitado.

## **8 Elaboração, Aplicação, e Avaliação da Política de Remuneração**

A presente Política de Remuneração é aprovada pelo Conselho de Administração e é revista periodicamente, no mínimo a cada 2 anos, sob proposta do Departamento de *Compliance*.

A presente Política de Remuneração será disponibilizada a todos os colaboradores na intranet do Banco e divulgada no seu site institucional ([www.finantia.pt](http://www.finantia.pt)) .