

Política de Remuneração dos Colaboradores Identificados

Índice

1	Introdução.....	3
2	Legislação Aplicável	3
3	Âmbito de Aplicação	3
4	Objetivos da Política de Remuneração	4
5	Estrutura de Remuneração e Avaliação de Desempenho dos Colaboradores Identificados	4
5.1	Determinação e Estrutura de Remuneração dos Colaboradores Identificados.....	4
5.1.1	Determinação da Remuneração.....	4
5.1.2	Competências do Comité de Remunerações e da Comissão de Auditoria na fiscalização da remuneração dos Colaboradores Identificados.....	5
5.1.3	Estrutura de Remuneração - Remuneração Fixa e Remuneração Variável.....	5
5.2	Avaliação de Desempenho dos Colaboradores Identificados.....	7
6	Benefícios	7
7	Acompanhamento e Ações de Monitorização	7
8	Aprovação da Política de Remuneração	9

1 Introdução

A presente Política de Remuneração dos Colaboradores identificados como Titulares de Funções Essenciais e/ou como tendo um impacto significativo no perfil de risco do Grupo Banco Finantia (a “**Política de Remuneração**”) foi formulada considerando a dimensão e a organização interna do Banco Finantia, S.A. (o “Banco”), bem como a natureza, âmbito e complexidade das atividades por este desenvolvidas.

O Banco procurou aplicar de forma proporcional os requisitos impostos pela legislação e normativos aplicáveis, atendendo, em particular, ao historial da sua prática remuneratória, à sua estratégia de negócio e de risco e à sua cultura e valores corporativos.

O Banco, enquanto empresa-mãe, deve promover a adoção de práticas remuneratórias consistentes nas entidades por si detidas, direta e/ou indiretamente (em conjunto com o Banco doravante designadas por “Grupo” ou “Grupo Banco Finantia”), incluindo, designadamente, a Sucursal do Banco em Espanha e a Finantia UK Limited.

Nesse âmbito, os termos da presente Política de Remuneração abrangem os colaboradores das filiais que sejam identificados como Titulares de Cargos com Funções Essenciais (“Titulares de Funções Essenciais”) e/ou como tendo um impacto significativo no perfil de risco da entidade em causa ou do Grupo, com as necessárias adaptações, decorrentes, nomeadamente, de critérios de proporcionalidade, da necessidade de compatibilização com a legislação aplicável nas respetivas jurisdições 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 teve em consideração, nomeadamente, os seguintes diplomas:

- 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 Diretiva 2013/36/EU do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho de 2013, conforme alterada (a “**Diretiva**”);
- e Orientações da EBA relativas a Políticas de Remuneração Sãs (EBA/GL/2021/04) (as “**Orientações**”);
- f Chapter 19G da MIFIDPRU Remuneration Code do Financial Conduct Authority (“FCA”) Handbook.

3 Âmbito de Aplicação

A presente Política de Remuneração é elaborada para efeitos, designadamente, do artigo 115.º-C do RGICSF e dos artigos 40.º e 41.º do Aviso, destinando-se ao universo relevante de colaboradores identificados como Titulares de Funções Essenciais e/ou como tendo um impacto

Este documento é propriedade intelectual do **Banco Finantia S.A.** e fica proibida a sua utilização ou distribuição sem expressa autorização escrita.

significativo no perfil de risco do Grupo, nos termos e de acordo com os normativos e procedimentos internos (de ora em diante abreviadamente designados por “**Colaboradores Identificados**”), à exceção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, cuja política de remuneração se encontra formalizada em documento autónomo próprio.

4 Objetivos da Política de Remuneração

A presente Política de Remuneração encontra-se alinhada com os valores do Banco Finantia de excelência, transparência e integridade, valorizando o desempenho e a promoção de condutas éticas.

Os principais objetivos que o Conselho de Administração do Banco pretende prosseguir por via da presente Política de Remuneração consistem em:

- i Definir uma estrutura de remuneração simples, apropriada, competitiva e neutra do ponto de vista de género, que tenha em consideração (i) as boas práticas de mercado, a experiência, nível de responsabilidade, desempenho individual e cumprimento de objetivos dos Colaboradores Identificados; (ii) o desempenho global do Banco; (iii) a natureza, dimensão e estrutura organizativa do Banco e do Grupo; e (iv) a estratégia e objetivos do Banco, bem como 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, incluindo os fatores de risco ambientais, sociais e de governo, e que não incentive a assunção de riscos superiores aos níveis tolerados pelo Banco.

5 Estrutura de Remuneração e Avaliação de Desempenho dos Colaboradores Identificados

Os objetivos e os princípios gerais estabelecidos para a generalidade dos colaboradores no Manual do Colaborador e na Política de Remuneração dos Colaboradores são aplicáveis à estrutura de remuneração e à avaliação do desempenho dos Colaboradores Identificados, nomeadamente para efeitos de determinação da eventual atribuição de uma componente variável de remuneração, estando sujeitos às especificidades previstas na presente Política de Remuneração.

5.1 Determinação e Estrutura de Remuneração dos Colaboradores Identificados

5.1.1 Determinação da Remuneração

A remuneração dos Colaboradores **Identificados** é determinada como segue:

- i Colaboradores Identificados como Titulares de Funções Essenciais que exercem Funções de Controlo Interno: remuneração determinada pela Comissão Executiva do Banco, nos termos descritos abaixo, sendo diretamente fiscalizada pelo Comité de Remunerações, se existente, ou pela Comissão de Auditoria;
- ii Outros Colaboradores Identificados como Titulares de Funções Essenciais: remuneração determinada nos termos aplicáveis à generalidade dos colaboradores, conforme a Política

de Remuneração dos Colaboradores, sendo a remuneração variável posteriormente fiscalizada pelo Comité de Remunerações, se existente, ou pela Comissão de Auditoria, nos termos abaixo indicados;

- iii Restantes Colaboradores Identificados, incluindo os colaboradores (exceto membros dos órgãos sociais) que venham a ser identificados como “*material risk takers*” ao abrigo do FCA Handbook: remuneração determinada nos termos previstos na Política de Remuneração dos Colaboradores.

5.1.2 Competências do Comité de Remunerações e da Comissão de Auditoria na fiscalização da remuneração dos Colaboradores Identificados

Compete à **Comité de Remunerações, se existente, ou à Comissão de Auditoria** do Banco, enquanto empresa-mãe do Grupo, em matéria de remuneração dos Colaboradores Identificados, o seguinte:

- i Fiscalizar diretamente a atribuição da remuneração aos Colaboradores Identificados que exercem Funções de Controlo Interno, em articulação com o Departamento de Recursos Humanos, para, em linha com o quadro remuneratório aprovado, assegurar a verificação e conformidade dos requisitos específicos aplicáveis a estes Colaboradores face à natureza da sua função;
- ii Proceder à fiscalização subsequente da atribuição da remuneração variável dos Colaboradores Identificados como Titulares de Funções Essenciais, de modo a verificar a sua adequação e conformidade com os requisitos dos normativos aplicáveis;
- iii Proceder à fiscalização da atribuição de remuneração variável aos demais Colaboradores Identificados no âmbito da sua análise interna anual realizada com o suporte da Função de Auditoria Interna.

5.1.3 Estrutura de Remuneração - Remuneração Fixa e Remuneração Variável

A remuneração dos **Colaboradores Identificados** é composta primordialmente por uma componente fixa de remuneração, podendo também vir a ser atribuída uma componente variável de remuneração, nos termos expostos abaixo.

As componentes fixa e variável da remuneração devem estar sempre adequadamente equilibradas, com a primeira a assumir um montante que permita a aplicação de uma política plenamente flexível quanto à atribuição de uma eventual componente variável da remuneração, mas suficientemente elevado para possibilitar uma redução a zero desta última componente.

A componente fixa de remuneração deverá ter em conta o histórico e a dimensão do Banco, sendo determinada com base na experiência profissional relevante do Colaborador Identificado e na exigência das responsabilidades organizacionais associadas às funções por si exercidas.

A componente variável de remuneração dos Colaboradores Identificados deve ter em consideração critérios financeiros e não-financeiros, designadamente:

- i a avaliação do desempenho individual do Colaborador Identificado (com exceção do especificamente aplicável aos Colaboradores Identificados que exercem Funções de Controlo Interno, conforme abaixo detalhado);

- ii os resultados globais do Banco e do Grupo.
- iii ser consistente com práticas de gestão sãs e eficazes dos riscos a que o Banco está ou possa vir a estar sujeito, incluindo o cumprimento dos fatores e objetivos ESG, se definidos pelo Banco;
- iv não limitar a capacidade do Banco de manter e reforçar uma base de fundos próprios sólida;
- v ser sustentável à luz da situação financeira do Banco e devidamente fundamentada com base no desempenho do mesmo, da unidade de estrutura em que o Colaborador Identificado se insere e do próprio Colaborador;
- vi traduzir-se unicamente numa remuneração pecuniária, a não ser que a lei exija diferentemente;
- vii não exceder, em qualquer circunstância, o valor da componente fixa da remuneração.

No que respeita, especificamente, à atribuição de uma componente variável de remuneração, a mesma depende sempre da avaliação do desempenho individual do Colaborador Identificado e da unidade que integra, numa base plurianual, segundo critérios de natureza financeira e não financeira, salvo no que respeita aos Colaboradores Identificados que exercem funções de Controlo Interno (*i.e.* Função de Conformidade, Auditoria Interna, e Gestão de Riscos), em que a referida componente 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 as quais exercem funções de controlo.

Para efeitos do parágrafo anterior, os critérios não financeiros subjacentes à avaliação de desempenho atendem ao cumprimento, pelo Colaborador Identificado 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.

Para efeitos de atribuição de uma componente variável de remuneração aos Colaboradores Identificados, devem ser tomadas em consideração, pelo menos, as seguintes situações, consoante a sua gravidade:

- i incumprimento das normas internas, em particular, do Código de Conduta;
- ii o colaborador tenha sido disciplinarmente punido com qualquer sanção durante o ano anterior ou em curso;
- iii Outras situações previamente definidas pelo Conselho de Administração.

Adicionalmente, caso o desempenho do Banco regrida ou seja negativo, e sem prejuízo da legislação civil e laboral aplicável, tanto a componente variável da remuneração a atribuir como a parcela diferida de componentes variáveis de remuneração atribuídas anteriormente devem ser sujeitas a mecanismos de ajustamento nos termos abaixo indicados.

A fim de alinhar o risco e o desempenho do Banco numa base plurianual, a totalidade da componente variável da remuneração atribuída, no caso de diferimento do respetivo pagamento, fica sujeita a mecanismos *ex-post* de ajustamento ao risco, designadamente a cláusulas de redução ("*malus*") e de reversão ("*clawback*").

Neste contexto, e na sequência da ocorrência de um evento extremamente significativo – conforme previsto e definido nos n.ºs 12 e 13 do artigo 115.º-E do RGICSF –, o Comité de

Remunerações, se existente, ou a Comissão de Auditoria, enquanto órgão responsável pela fiscalização da remuneração, pode decidir que a componente variável da remuneração seja ajustada em função dos resultados ou da gestão de risco efetuada em relação a incidentes específicos, nomeadamente sempre que:

- i sejam imputadas ao Banco quaisquer responsabilidades por atos de gestão que resultem em perdas significativas para o Banco e em que o Colaborador Identificado tenha participado ou tenha sido responsável por tais atos;
- ii a decisão da atribuição da componente variável de remuneração ao Colaborador Identificado se tenha fundado em pressupostos incorretos ou inadequados, designadamente se se verificar que houve incumprimento de critérios não financeiros e/ou uma assunção de riscos excessiva;
- iii o Colaborador Identificado tenha participado ou sido responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros não adequados ao perfil de risco do cliente, daí podendo resultar perdas significativas para o Banco ou para o cliente;
- iv o Colaborador Identificado deixe de cumprir critérios de adequação e idoneidade para o exercício das respetivas funções;
- v o Colaborador Identificado tenha incumprido de forma grave o Código de Conduta e demais normativos internos do Banco ou tenha sido sujeito a sanção disciplinar grave.

5.2 Avaliação de Desempenho dos Colaboradores Identificados

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

O processo de Avaliação de Desempenho inicia-se com uma autoavaliação por parte dos Colaboradores Identificados, tendo por base os objetivos gerais referidos nesta Política de Remuneração e os critérios pré-definidos para cada função em particular, constantes da documentação que integra este processo.

Segue-se uma apreciação individual de desempenho, que, no caso dos Colaboradores Identificados como Titulares de Funções Essenciais que exercem Funções de Controlo Interno, é realizada diretamente pela Comissão de Auditoria e, no caso dos demais Colaboradores Identificados, é efetuada diretamente por um membro do Conselho de Administração.

6 Benefícios

São atribuíveis aos Colaboradores Identificados os benefícios atribuíveis, ou outros 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 o Comité de Remunerações, se existente, ou a Comissão de Auditoria, a quem competem especificamente as seguintes funções:

Departamento de Recursos Humanos:

- i garantir a coerência e equidade interna da Política de Remuneração, procurando assegurar que a mesma favoreça a retenção e atração de colaboradores com as competências e experiência necessárias;
- ii recolher, junto das entidades do Grupo, informação respeitante à remuneração dos Colaboradores Identificados, por forma a verificar o cumprimento dos termos previstos na presente Política;
- iii preparar anualmente o processo de Avaliação de Desempenho.

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

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 põe em causa o cumprimento dos 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 Identificados é desenvolvida de uma forma responsável, em cumprimento dos deveres de diligência, e promovendo uma cultura alinhada com os valores e princípios dos Códigos de Conduta aplicáveis.

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

Comité de Remunerações, se existente, ou Comissão de Auditoria: proceder a uma análise interna anual, centralizada e independente, podendo, se assim o entender, recorrer ao apoio de 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, bem como da 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.

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 e ser apresentado à Assembleia Geral, ao Órgão de Fiscalização e ao Órgão de Administração, bem como à Autoridade de Supervisão competente, sempre que solicitado.

Departamento de Auditoria Interna: incluir no seu plano de atividades a realização de ações de monitorização relativas à implementação e cumprimento da presente Política, com o âmbito e a periodicidade que considerar adequados, de acordo com uma abordagem baseada no risco.

8 Aprovação da Política de Remuneração

A presente Política de Remuneração é aprovada pelo Conselho de Administração, após apreciação prévia do Comité de Remunerações, se existente, ou da Comissão de Auditoria, e revista, periodicamente, no mínimo a cada 2 anos.

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