



**Política de Remunerações**

**Data Criação:** 20 de Fevereiro de 2026

**Data Aprovação:** 17 de Março de 2026

**Versão:** 15

**Proprietário:** Conselho de Administração

**Classificação da Informação:** PÚBLICA

**Lista de Distribuição:** Público em Geral

## Histórico de Alterações

Versão	Data	Descrição das Alterações	Responsável:	Revisto por:	Aprovado por:
1	Mar/2012	-	DdC	FGR, DAI e CF	CA e AG
2	Mar/2013	Revisão do ponto 1.2 Administradores Não Executivos do Anexo 1.	DdC	FGR, DAI e CF	CA e AG
3	Mar/2014	Revisão do ponto 4. Outros benefícios e compensações do Anexo 1	DdC	FGR, DAI e CF	CA e AG
4	Mar/2015	Revisão dos seguintes pontos do Anexo 1: 3. Definição e aprovação da Política e 4. Outros benefícios e compensações.	DdC	FGR, DAI e CF	CA e AG
5	Mar/2016	Revisão dos seguintes pontos do Anexo 1: 1.1 Administradores Executivos, 1.2 Administradores Não Executivos e 2. Conselho Fiscal.	DdC	FGR, DAI e CF	CA e AG
6	Mar/2017	Revisão integral para conformidade com as orientações da EBA/GL/2015/22.	DdC	FGR, DAI e CF	CA e AG
7	06-02-2018	Introdução dos seguintes capítulos: 4. Pensões, 5. Pagamento através de Instrumentos Financeiros e Diferimentos, 6. Ajustamentos expost, bem como, do ponto 1 do Anexo 2 (Colaboradores com impacto significativo no perfil de risco do Banco).	DdC	FGR, DAI e CF	CA e AG
8	28-11-2018	Revisão integral para conformidade com as disposições do artigo 115-E do RGICSF e DMIF II/RMIF.	DdC	FGR, DAI e CF	CA e AG
9	15-07-2019	Alteração do Anexo 1, ponto 1.1 e do Anexo 2, ponto 1.2 em conformidade com Directiva (UE) 2019/878 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Maio.	DdC	FGR, DAI e CF	CA e AG
10	11-03-2021	Alterações: i) dos limites máximos do peso da remuneração variável e dos critérios aplicáveis ao seu deferimento; ii) benefício complementar de reforma atribuído a administradores executivos com contrato de trabalho suspenso e que já foram abrangidos pelo ACTV.	DdC	FGR, DAI e CF	CA e AG
11	18-03-2022	Introdução do princípio de neutralidade do género e outras alterações para conformidade com as Orientações EBA/GL/2021/04.	DdC	FGR	CA e AG
11.1	23-03-2022	Alteração do 3º parágrafo do ponto 6.	DdC	FGR e CA	AG
12	15-03-2023	Modificações: i) alteração dos Responsáveis e dos Revisores da Política; ii) introdução dos pontos 2, 3 e 7 e 8; iii) alteração das regras de pagamento de componente variável; e, outras modificações ao nível da estrutura da política.	UAJ e UCH	DdC, CF e CA	AG
13	20-03-2024	Incorporação do Conselho de Remunerações dos Órgãos Sociais; Incorporação de ponderadores de avaliação na fixação das remunerações variáveis dos administradores executivos; Clarificação da aplicação das regras de redução, total ou parcial, retenção e diferimentos da remuneração variável a todos	UAJ	DdC	AG

Versão	Data	Descrição das Alterações	Responsável:	Revisto por:	Aprovado por:
		os colaboradores; Referência ao reporte das remunerações dos membros da Equipa de Gestão ao Regulador e alteração do rácio entre a componente fixa e variável das remunerações.			
14	14-03-2025	Ponto 1.1: alteração do rácio entre a remuneração fixa e variável dos responsáveis pelas funções de controlo, que passa de 35% para 50%; Ponto 2 e Ponto 1.3 do Anexo 2: introdução da referência à publicação no Relatório & Contas das remunerações dos colaboradores com impacto significativo no perfil de risco do Banco.	UAJ	DdC	AG
15	17-03-2026	Anexo 1: Ponto 1.2 Revisão da <i>wording</i> associado ao <i>malus</i> e ao <i>clawback</i> quanto ao cumprimento das normas relacionadas com a obrigatoriedade de previsão dos mecanismos de pagamento de bónus; e Ponto 1.3 extensão do benefício complementar de reforma a todos os membros da Comissão Executiva.	UCH	DdC e UAJ	AG

**Índice**

<b>1. Âmbito e Objectivo .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Intervenientes e Responsabilidades .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Destinatários .....</b>	<b>8</b>
<b>4. Princípios orientadores .....</b>	<b>9</b>
<b>5. Política de Remunerações .....</b>	<b>10</b>
5.1. Objectivos das áreas de negócio e dos colaboradores do Banco .....	11
5.2. Remuneração dos membros dos órgãos sociais .....	12
5.3. Remuneração dos colaboradores .....	12
5.4. Rácio entre Remuneração fixa e variável.....	13
5.5. Pensões .....	14
5.6. Indemnização por cessação de funções.....	14
5.7. Monitorização e Avaliação .....	15
<b>6. Revisão, Aprovação e Divulgação .....</b>	<b>15</b>
<b>7. Enquadramento legal e regulamentar .....</b>	<b>16</b>
<b>8. Relação com outros documentos .....</b>	<b>16</b>
<b>ANEXO 1 – Membros dos Conselhos de Administração e de Fiscalização.....</b>	<b>17</b>
<b>ANEXO 2 – Colaboradores com impacto significativo no perfil de risco .....</b>	<b>23</b>
<b>ANEXO 3 – Colaboradores áreas comerciais .....</b>	<b>26</b>
<b>ANEXO 4 – Demais colaboradores .....</b>	<b>29</b>

**Copyright**

Este documento, e toda a informação nele contido, são públicos e propriedade do Banco BAI Europa S.A. (doravante denominado por Banco ou BAIE).

A reprodução ou comunicação, escrita ou verbal, deste documento, é permitida, sem que seja necessária a aprovação prévia do Banco.

## 1. Âmbito e Objectivo

A política de remunerações foi elaborada com o propósito de definir regras claras e alinhadas com a cultura do Banco, considerando as especificidades da sua actividade, nomeadamente, a reduzida dimensão e a natureza do negócio, que se caracteriza pela prestação de uma gama reduzida e tradicional de serviços e se traduz numa actividade de pouca complexidade e focalizada em nichos de mercado pré-definidos.

Na definição da linha estratégica delineada para o Banco, o Conselho de Administração (CA) definiu como objectivo global a adopção de um perfil moderado a conservador para todos os riscos materiais, garantindo, assim, em qualquer circunstância, a continuidade do negócio em termos de rentabilidade e de solvabilidade. Este perfil foi definido considerando, entre outros, o nível de capital do Banco, o enquadramento regulatório e macroeconómico dos dois principais espaços económicos em que actua, Portugal e Angola, e os seus objectivos de negócio.

A política de remuneração está alinhada com esse perfil moderado a conservador e com a estrutura organizacional do Banco, caracterizada pela existência de poucos níveis hierárquicos e pela concentração da tomada de decisões nos seus administradores, inexistindo delegação de poderes para decisões que envolvam a tomada material de risco.

## 2. Intervenientes e Responsabilidades

**Assembleia Geral de Accionistas (AG)** - Órgão social responsável por:

- Deliberar sobre a proposta de Política de Remunerações na parte relativa aos órgãos de administração e fiscalização do Banco;
- Deliberar sobre as remunerações dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco, com uma periodicidade anual;
- Tomar conhecimento do relatório anual de avaliação da Política e práticas remuneratórias.

**Conselho de Remunerações dos Órgãos Sociais (CROS)**, Órgão colegial responsável por:

- Elaborar propostas de fixação ou de revisão de remunerações, fixa e variável, dos membros dos órgãos sociais, incluindo outras remunerações e temas relacionados com a segurança social e outros benefícios complementares de reforma ou de outra natureza;
- Apresentar à Assembleia Geral propostas de fixação ou de revisão de remuneração, fixa e variável, dos membros dos órgãos sociais;
- Exercer as demais competências constantes do Regulamento do CROS.

**Conselho de Administração (CA)** - Órgão social responsável por:

- Definir a Política de Remunerações e respectivas actualizações, submetendo-as a aprovação, previamente à CROS, e posteriormente à AG, na parte relativa aos órgãos de administração e fiscalização do Banco, sendo responsável pela aprovação na parte relativa aos colaboradores;
- Assegurar o alinhamento da implementação da Política de Remunerações com o sistema de gestão de riscos e cultura organizacional do Banco;
- Submeter anualmente à AG o relatório de avaliação da Política e práticas remuneratórias, bem como, a informação de suporte à tomada de decisão sobre as remunerações dos membros dos órgãos sociais do Banco;
- Assegurar que os seus membros não executivos promovem anualmente uma avaliação independente da Política de Remunerações e respectiva aplicação, bem como, a implementação das medidas correctivas que resultantes dessa avaliação;
- Assegurar, através da sua Comissão Executiva, e supervisionar, a através dos seus membros não executivos, a implementação da presente Política, bem como, as remunerações dos responsáveis pelas funções de controlo;
- Fixar o montante global de prémios por exercício económico para os colaboradores, mediante proposta da Comissão Executiva, sendo que esta responsabilidade, no que diz respeito aos membros executivos do CA, compete à CROS.

**Comissão Executiva (CE)** – Órgão responsável, no âmbito das funções que lhe foram delegadas pelo CA, por:

- Definir as remunerações fixas dos colaboradores e determinar os valores da parte variável de cada um em função do montante global de prémios aprovado pelo CA, garantindo o alinhamento da respectiva atribuição com o Sistema de Avaliação de Desempenho, os objectivos estratégicos, sistema de riscos, cultura e valores do Banco;
- Promover anualmente a realização de uma avaliação independente da implementação da Política de Remunerações e apresentar o respectivo relatório ao CA;
- Assegurar a implementação das medidas correctivas identificadas no relatório de avaliação da política e práticas remuneratórias;
- Assegurar a divulgação da Política de Remunerações, bem como, de todos os elementos legal e regulamentarmente previstos em matéria de divulgação de remunerações.

**Conselho de Fiscal (CF)** - Órgão social responsável, no âmbito das suas funções de fiscalização, por:

- Emitir um parecer prévio sobre a proposta de Política de Remunerações;
- Fiscalizar e acompanhar a implementação da Política de Remunerações, bem como, das remunerações dos responsáveis pelas funções de controlo;
- Realizar acções de controlo dentro das suas competências legais e regulamentares, no âmbito do processo

de monitorização da cultura organizacional e dos sistemas de governo e controlo interno;

- Assegurar que o Banco avalia a adequação e eficácia das práticas remuneratórias e implementa as medidas correctivas que vierem a ser identificadas no âmbito da avaliação anual independente.

**Unidade de Apoio Jurídico (UAJ)** – Unidade Funcional responsável pela revisão da proposta de actualização da presente política.

**Unidade de Capital Humano (UCH)** – Função de recursos humanos que participa na definição e avaliação das práticas remuneratórias em matéria de igualdade de género, níveis de remuneração e de incentivo. Deve ainda informar e propor actualizações da política de remuneração da instituição, nomeadamente a estrutura de remuneração, o aspecto da neutralidade do género, os níveis de remuneração e os regimes de incentivos, de forma a não só atrair e reter os membros do pessoal necessários à instituição como também a assegurar que a política de remuneração se encontra alinhada com o perfil de risco da instituição.

**Departamento de Compliance (DdC)** (ou de conformidade) – Departamento responsável por:

- Rever as propostas de actualização da Política de Remunerações;
- Assegurar a conformidade da Política de Remunerações face às disposições legais e regulamentares, orientações e boas práticas, em matéria de remunerações;
- Comunicar ao CA todos os riscos de conformidade e inconformidades que identifique, tanto nas suas funções de gestão como de fiscalização.

**Função de Gestão de Riscos** – Departamento responsável pela avaliação quantitativa da implementação da Política de Remunerações e pela participação na definição de medidas adequadas de desempenho ajustado da remuneração variável ao perfil de risco e cultura organizacional adoptados pelo Banco.

**Departamento de Auditoria Interna (DAI)** - Departamento responsável pela avaliação da definição, implementação e efeitos da Política de Remunerações no perfil de risco do Banco, sem prejuízo de o CA deliberar, em alternativa, a realização dessa avaliação por uma entidade terceira independente, devidamente qualificada para esse efeito.

**Unidade de Eficiência Organizacional (DEO-UEO)** – Unidade responsável, no âmbito das suas funções, pela divulgação da presente Política junto dos colaboradores do Banco.

### 3. Destinatários

A presente Política destina-se a todos os colaboradores do Banco, incluindo membros dos seus órgãos sociais.

#### 4. Princípios Orientadores

O órgão de administração assegura que o BAIE define, implementa e avalia, de forma adequada a sua política de remuneração e, em sequência, formaliza em documentos específicos os respectivos procedimentos e todos os elementos necessários à sua definição, implementação, avaliação e revisão periódica, de forma a garantir a consistência e coerência com o desempenho e objectivos do Banco. Para tal anualmente, são considerados os seguintes factores, designadamente:

- A situação económica e financeira do Banco, nomeadamente ao nível dos resultados líquidos, exposição aos riscos do seu negócio e solidez dos fundos próprios;
- Não assunção de riscos excessivos, incluindo o de reputação e o de venda abusiva de produtos;
- O Plano Estratégico e de Negócios do Banco (PEN), incluindo os objectivos definidos em matéria de riscos ambientais, sociais e de governação (ESG);
- A aplicação do princípio da proporcionalidade, nos termos previstos na Directiva 2013/36/EU, considerando as posteriores alterações à mesma;
- A cultura organizacional, conduta e valores corporativos adoptados pelo Banco;
- A promoção de comportamentos alinhados com os interesses de longo prazo do Banco numa perspectiva de estratégia empresarial, sustentabilidade de resultados, objectivos e continuidade do negócio;
- Avaliação de riscos actuais e futuros das práticas de remuneração, utilizando os métodos adoptados no processo de avaliação da adequação dos fundos próprios e na avaliação da adequação da liquidez individual do Banco;
- As características da função desempenhada, designadamente responsabilidade organizacional e a experiência profissional relevante;
- O desempenho da função nas diferentes componentes e competências (performance técnica/operacional e comportamental);
- Os métodos de avaliação, descritivos e categorias de funções definidos pelo Banco no âmbito das suas políticas de capital humano;
- A neutralidade do ponto de vista do género, assegurando-se que os colaboradores recebam uma remuneração igual por trabalho de valor igual independentemente do seu género, sem prejuízo de cumprimento de eventuais medidas legais ou regulamentares destinadas a prevenir ou a compensar desvantagens na carreira profissional do género sub-representado;
- A salvaguarda do Banco em situações de potencial conflito de interesses;
- A transparência interna relativamente às características da remuneração variável, bem como, do processo e critérios utilizados para a respectiva atribuição e avaliação do impacto das actividades profissionais dos colaboradores no perfil de risco do Banco e na sua remuneração variável;
- O contributo das Funções de Gestão de Riscos e de Conformidade, sempre que essas funções tenham dúvidas quanto ao impacto das práticas de remuneração no comportamento dos membros do pessoal e nos riscos efectivos no exercício das respectivas actividades;

- A participação da Função de Gestão de Riscos na definição de medidas adequadas ao desempenho ajustado ao risco, bem como, na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afecta o perfil de risco e a cultura do Banco, tendo em vista uma gestão de riscos sã e prudente;
- A apreciação por parte da Função de Conformidade da política face à legislação e regulamentação aplicáveis ao Banco, bem como, face às políticas internas e à cultura de risco do Banco;
- A participação da Unidade de Capital Humano na definição e avaliação da política de remunerações, nomeadamente em matéria de estrutura de remuneração, neutralidade do género, níveis de remuneração e regimes de incentivos de modo a atrair e reter colaboradores, bem como no alinhamento da política de remuneração com o perfil de risco moderado a conservador do Banco e as práticas do mercado, promovendo a realização de *benchmark* salariais;
- A análise pela Função de Auditoria Interna dos efeitos da Política de Remunerações no perfil de risco do Banco;
- A supervisão por parte do CA das práticas remuneratórias, bem como, das remunerações atribuídas aos colaboradores que desempenham as Funções de Gestão de Riscos, de Conformidade e de Auditoria Interna.

## 5. Política de Remunerações

A Política de Remunerações prevê regras específicas para os diversos colaboradores do Banco, distinguindo:

- a) Membros dos conselhos de administração e de fiscalização (Anexo 1);
- b) Colaboradores que, pela natureza das suas funções, são considerados pelo Regulamento Delegado (EU) nº 604/2014 da Comissão, de 4 de Março de 2014, como tendo um impacto significativo no perfil de risco do Banco, que no caso do BAIE consideram-se ser os responsáveis pelas funções de controlo, bem como, os demais responsáveis departamentais, aos quais, no seu conjunto, o Banco designa por Equipa de Gestão (Anexo 2);
- c) Colaboradores que têm contacto directo com clientes no âmbito da comercialização de depósitos e produtos, bem como, os colaboradores responsáveis pela gestão e supervisão dessas áreas de negócio (Anexo 3);
- d) Demais colaboradores (Anexo 4).

### 5.1. Objectivos das Áreas de Negócio e dos Colaboradores do Banco

O BAIE desenvolve a sua actividade em segmentos de mercado específicos, procurando adoptar como linha diferenciadora a qualidade dos serviços prestados aos seus clientes, tanto bancos, como empresas não financeiras e clientes particulares.

Neste quadro de objectivos, o Banco elegeu até ao momento as seguintes principais áreas de negócio:

- 1) **Banca de Empresas**- Área dedicada a apoiar as empresas residentes a gerir as suas necessidades de tesouraria e aquelas que realizam operações de exportação e investimento, principalmente em África. Dedicado à promoção de fluxos comerciais entre África e a Europa, o BAIE especializou-se, desde o seu estabelecimento em Portugal, em soluções de *trade finance*, de modo a apoiar os seus clientes empresa. Esta área de negócio encontra-se estruturada conforme apresentado abaixo.
  - i) Banca Comercial - Oferta de soluções de apoio ao comércio internacional a empresas residentes em Portugal, procurando que estas beneficiem do *know-how* em *trade finance* e experiência com o mercado angolano adquiridos desde a formação do Banco.
  - ii) Crédito Estruturado - Organização de soluções financeiras especializadas para clientes empresa, nomeadamente a criação e/ou participação em operações estruturadas, particularmente sob a forma de um sindicado bancário.
- 2) **Banca de Particulares** - Área dedicada a fornecer soluções de poupança para clientes particulares, residentes e não residentes, com foco no segmento *affluent*, desenvolvendo ao mesmo tempo uma estratégia digital. O BAIE segmenta a sua base de clientes de particulares em *retail*, *affluent*, *premium* e colaboradores do Grupo BAI, focando-se na oferta de soluções de poupança para clientes residentes e não residentes, nomeadamente residentes em Angola, clientes ou colaboradores BAI. O principal *target* do Banco são os clientes *affluent* que, em função do seu perfil, apresentam maior interesse neste tipo de produtos.
- 3) **Banca Institucional** - Serviço prestado como correspondente e intermediário a outros bancos fora da Zona Euro, nomeadamente, a instituições da África lusófona, tendo assim um papel de prestador de serviços, local e regional, destes parceiros institucionais. Neste âmbito de actuação, a oferta foca-se na prestação de serviços de *trade finance*, pagamentos comerciais, FX (*forex*) e soluções de mercado monetário interbancário a clientes institucionais. Esta área de negócio assegura, também, a promoção da capacidade de financiamento do Banco em mercados estrangeiros, com outras instituições financeiras e multilaterais, estabelecendo parcerias para apoiar a actividade de *trade finance*, apoiando assim o esforço de internacionalização das empresas europeias em África.

Para atingir as finalidades definidas para cada área de negócio, o Banco conta com uma equipa de profissionais que possui um leque de conhecimentos e de experiências variado que lhe permite actuar com rigor e exigência para atingir o seu objectivo principal: a qualidade da prestação de serviços aos clientes em conformidade com as normas legais e regulamentares aplicáveis.

A relevância dada ao reconhecimento do mérito e contributo individual dos colaboradores passa pelo estabelecimento de canais abertos de comunicação transversais entre todos, incluindo a equipa de gestão sénior e a administração, bem como, pela atribuição de remuneração variável aos que contribuem, de forma sustentada, para a concretização dos objectivos do Banco.

O órgão de administração é responsável por assegurar que o processo de avaliação individual de desempenho, incluindo os critérios de natureza financeira e não financeira, quantitativos e qualitativos utilizados e a respectiva ponderação para determinação da componente variável de remuneração, é transparente e comunicado aos colaboradores em momento anterior ao início do período de contagem a que a avaliação diz respeito.

## 5.2. Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais

A remuneração fixa e variável dos membros dos órgãos sociais é aprovada anualmente em sede de AG.

Para esse efeito, a proposta de remuneração de membros de órgãos sociais é definida e submetida pelo CROS à apreciação dos accionistas, acompanhada dos seguintes elementos:

- a) Relatório da avaliação centralizada e independente referente à implementação da Política de Remunerações, com indicação das medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detectadas, nos termos previstos no artigo 115-C, nº 6, do [RGISCF](#) e no artigo 44º do [Aviso do Banco de Portugal nº 3/2020](#);
- b) Informação relativa a limites mínimos e máximos das remunerações, contribuições para o regime complementar de reforma e pensões, quando aplicável, bem como, de outros benefícios.

## 5.3. Remuneração dos Colaboradores

As decisões respeitantes à remuneração dos colaboradores do Banco são efectuadas anualmente pela CE, competindo ao CA deliberar sobre o valor global a atribuir a título de remuneração variável aos colaboradores, bem como sobre orientações de aumentos de remuneração fixa que lhe forem propostos pela CE.

Na proposta de definição do valor global a atribuir a título de remuneração variável, bem como das orientações em matéria de aumentos da remuneração fixa, a CE verifica previamente:

- a) Se a implementação da Política permanece adequada ao perfil de risco e à estratégia de negócio do Banco;
- b) Se se encontram identificados os membros do pessoal cujas actividades profissionais poderão ter um impacto significativo no perfil de risco do Banco, face aos critérios qualitativos e quantitativos previstos no artigo 92º da [Directiva 2013/36/EU](#) e [no Regulamento Delegado \(EU\) nº 604/2014 da Comissão, de 4 de Março de 2014](#);
- c) Se a atribuição e Pagamento de Remunerações variáveis é compatível com a manutenção de uma sólida base de fundos próprios;
- d) Se a implementação da Política de Remunerações é neutra do ponto de vista do género e, caso sejam detectadas divergências, que serão adoptadas as necessárias medidas correctivas ou que se encontra devidamente documentado e justificado o motivo pelo qual a divergência detectada não viola o princípio da neutralidade do género.

#### 5.4. Rácio entre Remuneração Fixa e Variável

A remuneração variável não pode ser superior a 100% da remuneração fixa anual total recebida, sendo que no caso dos colaboradores das funções controlo (de gestão de riscos, de conformidade e de auditoria interna) aquela percentagem não pode ser superior a 50%.

Sempre que a remuneração variável ultrapasse 100% da remuneração fixa, devem ser assegurados os seguintes requisitos:

- a) O CA apresentar à AG uma proposta devidamente fundamentada, com indicação do número de colaboradores abrangidos e respectivas funções, bem como, a demonstração de que o aumento de rácio proposto é compatível com o cumprimento das obrigações prudenciais e permite, em especial manter a solidez dos fundos próprios;
- b) A proposta ser aprovada por maioria de dois terços, desde que estejam presentes ou representados accionistas titulares de metade das acções representativas do capital social do Banco ou, caso tal não se verifique, por maioria de três quartos, não podendo os colaboradores que detenham participações sociais no Banco exercer, directa ou indirectamente, os seus direitos de voto;
- c) A proposta de aumento de rácio ser notificada ao Banco de Portugal, no prazo de 5 dias úteis após a convocatória para a reunião da AG, assim como a cópia da acta da respectiva deliberação, no prazo de 5 dias úteis após a reunião.

Em qualquer caso o valor da remuneração variável nunca poderá exceder o dobro da componente fixa.

Caso não seja possível proceder a um enquadramento claro de uma componente à remuneração fixa, essa componente deve ser considerada como remuneração variável.

### 5.5. Pensões

O Banco atribui aos trabalhadores abrangidos em matéria de segurança social pelo Acordo Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector Bancário Português (ACTV) prestações pecuniárias a título de reforma por velhice, invalidez, antecipada ou de sobrevivência, tendo, para esse efeito, aderido a um fundo de pensões de benefício definido que cobre as referidas responsabilidades.

As contribuições do Banco traduzem-se na aquisição, em nome do beneficiário, de unidades de participação do fundo de pensões que financia as responsabilidades do Banco em matéria de pensões de reforma dos seus colaboradores, nos termos acordados no âmbito do ACTV, ou de outro fundo de pensões aberto disponível no mercado.

Esses benefícios a título de pensões apenas são atribuídos a colaboradores contratados até 30 de Junho de 2006, incluindo os casos em que o contrato de trabalho esteja suspenso.

Os benefícios complementares de reforma acima referidos não dependem do desempenho dos colaboradores e são atribuídos pelo Banco de forma consistente a uma categoria de pessoal específica, não assumindo, deste modo, carácter de remuneração variável ou de benefícios discricionários de pensão.

As pensões dos colaboradores do Banco, contratados após 30 de Junho de 2006, estão apenas abrangidas pelo Regime Geral da Segurança Social.

### 5.6. Indemnização por cessação de funções

O valor das indemnizações por cessação de vínculos laborais será determinado pela Comissão Executiva (CE), após avaliação do nível de retribuição da função exercida, antiguidade no Banco, desempenho e conduta verificados ao longo do tempo no exercício das actividades profissionais, bem como, a responsabilidade por eventuais perdas causadas ao Banco.

Na determinação do valor a atribuir, a CE recolherá as necessárias informações, incluindo, se aplicável, as relacionadas com eventuais factos que possam determinar despedimento com justa causa, caso em que, a se verificarem, não será atribuída qualquer indemnização por cessação de funções.

Caso a cessação do contrato de trabalho preveja a atribuição de remuneração por um determinado período, o respectivo acordo escrito incluirá, obrigatoriamente, uma cláusula de não concorrência.

A cessação de funções no âmbito de contratos de trabalho a termo certo, bem como a cessação por iniciativa do colaborador, apenas dão lugar ao pagamento dos valores legalmente previstos nessa matéria.

A cessação de funções, voluntária ou involuntária de membros dos órgãos de administração e de fiscalização, não dá lugar ao pagamento de qualquer tipo de indemnização.

### 5.7. Monitorização e Avaliação

Compete ao CA, na sua função de fiscalização, assegurar que a Política de Remunerações é definida, mantida e aplicada pela Comissão Executiva (CE), em conformidade com a cultura organizacional e processos de governação do Banco, bem como garantir a adequabilidade das práticas de remuneração à estrutura do capital e ao perfil de risco assumido pelo BAIE, de modo a promover uma gestão sã e prudente dos riscos.

A implementação da Política é objecto de uma avaliação anual independente, constando os respectivos resultados de um relatório que inclui as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detectadas, conforme previsto no artigo 44º do Aviso nº 3/2020.

Os resultados dessa avaliação e as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detectadas são incluídos num relatório de avaliação que é apresentado à AG, ao CF e ao CA, devendo este último assegurar a implementação dessas medidas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis.

O relatório mencionado é disponibilizado, de imediato, à autoridade de supervisão competente sempre que solicitado, sem prejuízo das obrigações regulamentares de reporte, previstas nos Aviso do Banco de Portugal nº 3/2020 e Instrução n.º 18/2020.

## 6. Revisão, Aprovação e Divulgação

A presente Política será revista anualmente ou sempre que as circunstâncias de actividade do Banco ou alterações legais ou regulamentares o justifiquem.

Compete à Unidade de Capital Humano (UCH) proceder à sua actualização, ao Departamento de Compliance (DdC) e Unidade de Apoio Jurídico (UAJ) a sua revisão, e ao CA a sua aprovação, com excepção da parte referente aos membros dos órgãos sociais que é aprovada pela AG.

A sua divulgação será realizada pelo DEO-UEA a todos os colaboradores do Banco, estando disponível para consultas no Portal QPR e no *website* do Banco caso a classificação do documento seja “Pública”.

Complementarmente, os dados quantitativos respeitantes às remunerações pagas pelo BAIE dos membros dos órgãos sociais, bem como os dados agregados por área de actividade, por responsáveis das funções de controlo e colaboradores com impacto significativo no perfil de risco do Banco<sup>1</sup>, são divulgados anualmente no relatório e contas do Banco., conforme melhor discriminado no ponto 2, Reporte, do Anexo I que faz parte integrante da presente Política.

## 7. Enquadramento legal e regulamentar

A presente Política foi elaborada em conformidade com a legislação, regulamentação e as boas práticas em matéria de remunerações, nomeadamente:

- Artigos 77º - F, 86º B e 115.º-C e seguintes do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF);
- Aviso do Banco de Portugal nº 3/2020 e Instrução n.º 18/2020;
- Orientações da EBA/GL/2021/04, de 02/07/2021, relativas a políticas de remuneração ao abrigo da Directiva 2013/36/EU;
- Regulamento (UE) 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho 26 de Junho de 2013 relativo aos requisitos prudenciais para as instituições de crédito e para as empresas de investimento.

## 8. Relação com outros documentos

- Política de Selecção e Avaliação da Adequação e Sucessão dos Membros Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Colaboradores que Desempenham Funções Essenciais;
- Política de Gestão de Riscos;
- Regulamento do Conselho de Remunerações dos Órgãos Sociais;
- Norma de Avaliação de Desempenho.

**Aprovado em Conselho de Administração no dia 16.03.2026 (Acta nº 146) e em Assembleia Geral no dia 17.03.2026 (Acta nº 49).**

---

<sup>1</sup> Discriminação entre as diversas categorias de colaboradores previstas no n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF

Aprovado em Conselho de Administração no dia 16.03.2026 (Acta nº 146).

## ANEXO 1 – Membros dos Conselhos de Administração e de Fiscalização

### 1. Conselho de Administração

As componentes fixa e variável das remunerações dos membros do Conselho de Administração são decididas anualmente pela Assembleia Geral, mediante proposta apresentada pelo CROS.

#### 1.1 Administradores Executivos – Remuneração Fixa

A remuneração fixa dos Administradores Executivos é determinada com base nas seguintes considerações:

- a) Competências pessoais;
- b) Nível de responsabilidades das funções de cada um;
- c) Cargo que exerce no Conselho de Administração;
- d) Tempo de serviço no Grupo.

A remuneração mensal é paga 14 vezes ao ano.

#### 1.2 Administradores Executivos – Remuneração Variável

A remuneração variável depende dos seguintes factores, que devem ser avaliados em linha com o orçamento anual aprovado:

- a) Desempenho individual e do Banco;
- b) Factores económicos, ex. ROE (*Return on Equity*);
- c) Grau de Execução do Plano de Estratégico e de Negócios (PEN);
- d) Extensão dos riscos assumidos;
- e) Cumprimento dos normativos aplicáveis à actividade do Banco;
- f) Nível de responsabilidades das funções de cada um.

Alínea	Indicador	Objectivo Orçamento	Ponderador Avaliação
(i)	Resultado Líquido do Exercício		20%
(ii)	ROE		10 %
(ii)	Cost-to-income		5%
(iii)	% Execução PEN		20%
(iv)	NSFR – acima do limite de alerta		5%

Alínea	Indicador	Objectivo Orçamento	Ponderador Avaliação
(v)	LCR – acima do limite de alerta		5%
(vi)	Rácio CET 1 – acima do limite de alerta		10%
(vii)	NPL's / Total Carteira Crédito a Clientes e Institucionais		5%
(viii)	<b>Avaliação Qualitativa</b>	-	20%

A avaliação destes indicadores é realizada numa escala de 1 a 5 valores, aos quais, para apuramento da avaliação final serão aplicados os respectivos ponderadores.

A avaliação dos Administradores Executivos compete à AG, atende ao desempenho a longo prazo e, é efectuada de acordo com a Política de Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Colaboradores que Desempenham Funções Essenciais.

A atribuição da remuneração variável é efectuada anualmente pela AG com base nessa avaliação, devendo o respectivo cálculo permitir a realização de ajustamentos considerando os diversos tipos de riscos, actuais e futuros, bem como, a rentabilidade e a adequação dos fundos próprios e a liquidez do Banco.

Com o objectivo de manter um equilíbrio prudente entre as componentes fixas e variáveis da remuneração, a percentagem que corresponde a remuneração variável sobre a remuneração fixa anual não deve exceder o rácio de 100%, nos termos indicados no ponto 5.4 desta Política.

O valor da componente variável da remuneração é pago em dinheiro ou mediante a atribuição de benefício no âmbito do adoptado pelo Banco a esse respeito relativamente aos seus colaboradores.

Quando o valor da componente variável ultrapasse os 50 mil euros, aplicar-se-á o seguinte:

- O pagamento do valor correspondente a 40% da componente variável é diferido. Caso a remuneração variável ultrapasse os 150 mil euros, a percentagem de deferimento será de 60%;
- O diferimento é efectuado durante um período de quatro (4) anos após o ano a que respeita, período mínimo legalmente estabelecido que se adopta face à natureza da actividade e dos ciclos económicos do Banco, caracterizados por operações de curto e médio prazo.
- A parte da componente variável não sujeita a diferimento é paga no ano seguinte a que respeita;
- Caso não ocorram situações de redução da remuneração variável (descritos em seguida), a parte da componente da remuneração variável sujeita a diferimento é paga ao longo do quadriénio seguinte, em 3 tranches anuais correspondentes a 1/3 do seu valor, pagos no início dos 2º, 3º e 4º anos seguintes ao ano que respeita.

O BAIE deve assegurar a identificação e gestão dos potenciais conflitos de interesse gerados pelo pagamento em instrumentos como parte da remuneração fixa ou variável, incluindo assegurar o cumprimento de regras relativas à

utilização de informação privilegiada e a não adopção de medidas que possam ter um impacto a curto prazo na cotação dos instrumentos.

- a) O Banco poderá reduzir, total ou parcialmente, o montante da remuneração variável (em dinheiro ou em espécie) cujo pagamento ainda não tenha sido efectivamente pago ("malus"), ou recuperar os valores já pagos ("clawback"), nomeadamente nos casos em que se comprove que o colaborador (CA, membros de direcção de topo e colaboradores cuja actividade tenha impacto significativo no perfil de risco da Instituição: Participou ou foi responsável por uma actuação que resultou em perdas significativas para o Banco;
- b) Actuou de forma inidónea e desadequada ao exercício cabal e ético das suas funções;
- c) Participou ou foi responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros;
- d) Quando o respectivo pagamento não seja sustentável de acordo com a situação financeira do Banco, ou não se justifique com base nos resultados do Banco; ou, ainda;
- e) Em quaisquer outras situações estabelecidas pela lei ou por decisão das autoridades competentes.

Para a não aplicação do supramencionado d), devem ser verificados, pelos menos, os seguintes indicadores:

- $RLE > 0$ ;
- rácios de adequação de fundos próprios acima dos parâmetros mínimos exigidos no SREP e ICAAP;
- Cumprimento dos rácios de liquidez internos e regulamentares em vigor;
- $NPL < 10\%$  do total da carteira de crédito a clientes e institucionais;

As regras de diferimento não podem ser afastadas, designadamente através da utilização de qualquer mecanismo de cobertura de risco tendente a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração, ou através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais, ou por outros métodos com efeito equivalente.

### 1.3 Administradores Executivos – Outros benefícios e compensações

A partir do exercício de 2015, os Administradores Executivos com contrato de trabalho suspenso com o Banco e que, por força desta qualidade, beneficiem do plano de pensões aplicável à generalidade dos colaboradores do Banco abrangidos em matéria de segurança social pelo ACTV, têm direito a um benefício complementar de reforma, em regime de contribuição definida, para o qual o Banco contribui com um valor correspondente a 7% do valor total da remuneração paga no ano anterior (excluindo a remuneração paga este título). Estas contribuições serão realizadas

através da aquisição, em nome do beneficiário, de unidades de participação do fundo de pensões que financia as responsabilidades do Banco em matéria de pensões de reforma dos seus colaboradores, nos termos acordados no âmbito do ACTV, ou de outro fundo de pensões aberto disponível no mercado.

Este benefício complementar de reforma é atribuído de forma consistente e exclusivamente:

- a) Com efeitos a partir do exercício de 2015, aos Administradores Executivos com contrato de trabalho suspenso e que beneficiem do plano de pensões aplicável à generalidade dos colaboradores do Banco abrangidos em matéria de segurança social pelo ACTV, portanto, a uma categoria de pessoal específico e não dependem do desempenho, pelo que não assumem carácter discricionário; e
- b) Cumulativamente, com efeitos a partir do exercício de 2021, aos Administradores Executivos que, no momento prévio, de serem designados membros do Conselho de Administração do Banco, desempenhavam funções em outras instituições financeiras em condições idênticas às mencionadas no ponto precedente.
- c) Cumulativamente, com efeitos a partir do exercício de 2026, este benefício passa a ser extensível a todos os Administradores Executivos

#### 1.4 Administradores Não Executivos

A remuneração de administradores Não Executivos é, apenas, fixa e determinada em função:

- a) Cargo que exerce no conselho de administração;
- b) Competências pessoais;
- c) Tempo de serviço no Grupo.

A remuneração fixa mensal é paga 12 vezes ao ano.

A remuneração dos Administradores não executivos não pode incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho ou do desempenho da própria instituição.

## 2. Conselho Fiscal

As remunerações dos membros do Conselho Fiscal são decididas anualmente pela Assembleia Geral, mediante proposta apresentada pelo CROS.

Os membros do Conselho Fiscal são pagos através da atribuição, apenas, de uma remuneração fixa, determinada em função:

- a) Cargo que exerce no CF;
- b) Dimensão e complexidade da actividade do Banco.

A remuneração mensal é paga 12 vezes ao ano.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal não pode incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho ou do desempenho da própria instituição.

### 3. Reporte

Anualmente são divulgadas no Relatório e Contas do Banco, nos termos previstos no artigo 47.º do Aviso 3/2020, pelo menos, a seguinte informação<sup>2</sup>:

- a) Dados quantitativos agregados sobre as remunerações, discriminados por área de atividade;
- b) Dados quantitativos agregados sobre as remunerações, discriminados pela direção de topo e pelos membros do pessoal cujas ações tenham um impacto significativo no perfil de risco da instituição, indicando o seguinte:
  - i) montantes de remuneração do exercício financeiro, divididos entre remunerações fixas e variáveis e o número de beneficiários,
  - ii) montantes e formas de remuneração variável, repartidos em remuneração pecuniária, ações, instrumentos indexados a ações e outras formas de remuneração,
  - iii) montantes de remuneração diferida por pagar, repartidos entre direitos adquiridos e não adquiridos,
  - iv) montantes de remuneração diferida concedidos durante o exercício financeiro, pagos e objeto de reduções resultantes de ajustamentos em função do desempenho,
  - v) novos subsídios por contratação e indemnizações por cessação de funções pagos durante o exercício financeiro, e número de beneficiários desses pagamentos,
  - vi) montantes das indemnizações por cessação de funções concedidas durante o exercício financeiro, número de beneficiários e montante mais elevado pago a um só beneficiário.
- c) O número de indivíduos com remuneração igual ou superior a 1 milhão de EUR por exercício financeiro, repartido por escalões de remuneração de 500 000 EUR para as remunerações entre 1 milhão e 5 milhões de EUR, e repartido por escalões de remuneração de 1 milhão de EUR para as remunerações iguais ou superiores a 5 milhões de EUR.;

---

<sup>2</sup> Vide Art. 450º, alíneas g) a j), do Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de Junho.

- d) A pedido do Estado-Membro ou da autoridade competente, a remuneração total de cada um dos membros do órgão de administração ou da direção de topo

## ANEXO 2 – Colaboradores com impacto significativo no perfil de risco

### 1. Equipa de Gestão

A remuneração dos membros da Equipa de Gestão do Banco (Directores das funções de controlo e Directores dos demais Departamentos do Banco) que, pela natureza das suas funções, são considerados, de acordo com o Regulamento Delegado (EU) nº 604/2014 da Comissão, de 4 de Março de 2014, como colaboradores com impacto significativo no perfil de risco do Banco, é definida pelos Administradores Executivos e aprovada pelo CA, abrangendo uma componente fixa e outra variável.

Ambas as componentes da remuneração são fixadas anualmente por colaborador sendo que a componente fixa, independentemente do desempenho, é sempre paga. A componente variável tem um limite máximo, sendo que o desempenho individual a longo prazo do colaborador é o factor determinante no apuramento do montante do pagamento anual.

A determinação da remuneração variável é definida com base na avaliação do desempenho individual de cada colaborador, realizada no âmbito do “Sistema de Avaliação de Desempenho BAIE +” do Banco, bem como na análise do desempenho global da Instituição em cada exercício. Este processo ocorre anualmente e tem como objectivo garantir a coerência entre o contributo individual, os resultados alcançados pelo Banco e os princípios de uma gestão de risco prudente e sustentável.

No caso da remuneração dos Directores das funções de controlo (de conformidade, de gestão de riscos e de auditoria interna) é determinada pela Administração Executiva, aprovada pelo CA e avaliada pelo CF, sendo predominantemente fixa de modo a reflectir a natureza dessas responsabilidades. A atribuição da componente variável é determinada com base nos objectivos definidos para a função em causa, de modo a assegurar a objectividade e a independência dessas funções.

Os colaboradores apenas beneficiam das formas de remuneração referidas neste documento e das que decorram da normal aplicação das regras do direito do trabalho em termos de subsídios.

#### 1.1 Remuneração Fixa

A remuneração fixa visa retribuir as actividades desempenhadas que têm cariz de regularidade e permanência e, por isso, de forma global representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total para permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração.

A componente fixa depende: (i) da experiência profissional, (ii) competências, (iii) avaliações de desempenho do colaborador, (iv) responsabilidade organizacional; e (v) contrato de trabalho e categoria.

O montante de remuneração fixa deve ser o suficiente para garantir a independência no desempenho das funções.

## 1.2 Remuneração Variável

A remuneração variável é equilibrada face à componente fixa da remuneração e atende, designadamente, ao desempenho a longo prazo de cada colaborador, admitindo-se a possibilidade de não pagamento de qualquer montante de remuneração variável (ou de pagamento inferior ao potencial máximo da componente variável de remuneração) em função dos resultados globais do Banco ou em caso de diminuição de níveis de desempenho do colaborador ou de comportamento inadequado à cultura do Banco.

Na determinação da componente variável são atendidos, entre outros, os seguintes aspectos:

- a) **Conhecimentos técnicos** nas áreas da sua responsabilidade funcional;
- b) **Capacidade de percepção dos riscos do negócio;**
- c) **Qualidade do serviço prestado ao cliente** (interno ou externo);
- d) **Empenho, idoneidade e responsabilidade** demonstrados no exercício das suas funções, e no cumprimento das políticas e normas internas e dos procedimentos estabelecidos pelo Sistema de Controlo Interno do Banco;
- e) **Disponibilidade para o trabalho em equipa;**
- f) **Espírito de iniciativa** visando a introdução de melhorias no desempenho de funções e disponibilidade para assumir mudanças e inovação nos processos de trabalho;
- g) **Capacidade de comunicação** eficaz escrita e oral;
- h) **Capacidade de liderança** e desenvolvimento de equipas de trabalho;
- i) **Contributo para o desenvolvimento do negócio e/ou melhoria do serviço prestado ao cliente;**
- j) **Desempenho a longo prazo** do colaborador e da respectiva unidade de estrutura;
- k) **Factores económicos**, nível de alcance dos objectivos definidos e do grau de execução do orçamento anual e das actividades definidas no Plano Estratégico, na medida que não afectem a solidez dos fundos próprios e as perspectivas futuras para o negócio do Banco.

O desempenho dos colaboradores com impacto significativo no perfil de risco do Banco é avaliado pelos Administradores Executivos com base no desempenho a longo prazo. Considerando a necessidade de alinhamento da estratégia empresarial e os ciclos económicos do Banco, caracterizados por operações de curto e médio prazo, a avaliação é efectuada com periodicidade anual.

A atribuição da remuneração variável é efectuada anualmente com base nessa avaliação e atende ao exercício em curso, bem como, ao do ano imediatamente anterior, devendo o respectivo cálculo permitir a realização de

ajustamentos considerando os diversos tipos de riscos, actuais e futuros, bem como, a rentabilidade e a adequação dos fundos próprios e a liquidez do Banco.

A percentagem que corresponde a remuneração variável sobre a remuneração fixa anual não deve exceder os rácios referidos no ponto 5.4 desta Política.

O valor da componente variável da remuneração é pago em dinheiro, ou mediante atribuição de benefícios no âmbito do plano adoptado pelo Banco a esse respeito, sempre que o respectivo valor não ultrapasse os 50 mil euros.

A componente variável da remuneração fica sujeita às regras previstas no anexo 1 para Administradores Executivos em matéria de redução (total ou parcial), retenção e diferimento, bem como às regras específicas aplicáveis a componentes variáveis superiores a 50 mil euros.

### 1.3 Reporte

As remunerações dos Directores que integram a Equipa de Gestão (colaboradores considerados como tendo impacto material no perfil de risco do Banco), são anualmente reportadas ao Banco de Portugal nos termos previstos no artigo 41.º, n.º 1 c), do Aviso 3/2020 e no artigo n.º 10 da Instrução n.º 18/2020.

As remunerações dos colaboradores com impacto significativo no perfil de risco do Banco são anualmente divulgadas no relatório e contas do Banco, nos termos previstos no artigo 47º do Aviso 3/2020.

## ANEXO 3 – Colaboradores áreas comerciais

### 1. Colaboradores que têm contacto directo com Clientes e responsáveis pela gestão e supervisão das áreas comerciais

A remuneração dos colaboradores que têm contacto directo com Clientes no âmbito da comercialização de depósitos e produtos tem uma componente fixa e outra variável, determinadas anualmente por colaborador. A componente fixa, independentemente do desempenho, é sempre paga. A componente variável tem um limite máximo, sendo que o desempenho anual (individual, da unidade de negócio e do Banco) é o factor que determina o montante do pagamento anual.

A determinação da remuneração variável é definida com base na avaliação do desempenho individual de cada colaborador, realizada no âmbito do “Sistema de Avaliação de Desempenho BAIE +” do Banco, bem como na análise do desempenho global da Instituição em cada exercício. Este processo ocorre anualmente e tem como objectivo garantir a coerência entre o contributo individual, os resultados alcançados pelo Banco e os princípios de uma gestão de risco prudente e sustentável.

Os colaboradores apenas beneficiam das formas de remuneração referidas neste documento e das que decorram da normal aplicação das regras do direito do trabalho em termos de subsídios.

As especificidades seguintes aplicam-se também aos colaboradores responsáveis pela gestão e supervisão das áreas de negócio que comercializam depósitos e produtos.

#### 1.2 Remuneração Fixa

A remuneração fixa visa retribuir as actividades desempenhadas que têm cariz de regularidade e permanência e, por isso, de forma global representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total para permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração.

A flexibilidade admite a possibilidade de não pagamento de qualquer montante de remuneração variável ou de pagamento inferior ao potencial máximo da componente variável de remuneração em caso de diminuição de níveis de desempenho ou de comportamento inadequado à cultura do Banco.

A componente fixa depende: (i) da experiência profissional, (ii) das competências e responsabilidade organizacional estabelecida nas funções do colaborador, bem como, (iii) do contrato de trabalho e da respectiva categoria.

#### 1.3 Remuneração Variável

A remuneração variável é equilibrada face à componente fixa da remuneração e atende designadamente, (i) ao desempenho, (ii) às responsabilidades e (iii) às funções de cada colaborador, sendo atribuída de modo a encorajar

uma conduta empresarial responsável e ética, evitar potenciais prejuízos para os clientes e minimizar o risco de conflitos de interesses.

Sem colocar em causa o referido no parágrafo anterior, o potencial da remuneração variável associada à avaliação de objectivos comerciais tem em consideração que a actividade comercial do Banco é realizada de acordo com o respectivo código de conduta e que os interesses e características dos clientes são critério imperativo no acto da venda de instrumentos financeiros aos clientes do BAIE. Não se verificando o anteriormente referido, devem ser aplicadas as sanções previstas no artigo 26º do Código de Conduta do BAI Europa.

De forma genérica, considera-se para a determinação da componente variável, entre outros, os seguintes aspectos:

- a) **Capacidade de actuação no interesse dos clientes**, assegurando-se que os objectivos de vendas não incentivam os colaboradores a privilegiar os seus próprios interesses, ou os do Banco, em detrimento dos interesses dos clientes;
- b) **Conhecimentos técnicos** dos produtos e serviços comercializados pelo Banco;
- c) **Qualidade do serviço prestado ao cliente** (interno ou externo);
- d) **Empenho, idoneidade e responsabilidade** demonstrados no exercício das suas funções, e no cumprimento das políticas e normas internas e dos procedimentos estabelecidos pelo Sistema de Controlo Interno do Banco.
- e) **Disponibilidade para trabalho em equipa**;
- f) **Espírito de iniciativa** visando a introdução de melhorias no desempenho de funções e disponibilidade para assumir mudanças e inovação nos processos de trabalho;
- g) **Capacidade de comunicação** eficaz escrita e oral;
- h) **Desempenho a longo prazo** do colaborador e da respectiva unidade de estrutura;
- i) **Factores económicos**, nível de alcance dos objectivos definidos e na medida que não afectem a solidez dos fundos próprios e as perspectivas futuras para o negócio do Banco.

Assim, a remuneração variável é definida em função da performance do trabalhador e do Banco, existindo limites máximos para a determinar para cada trabalhador, não podendo a percentagem que corresponde a remuneração variável sobre a remuneração fixa anual exceder o rácio referido no ponto 5.4 desta Política.

O alinhamento dos interesses dos colaboradores com os interesses de longo prazo do Banco é assegurado pela cultura e ambiente de controlo interno e pelo perfil de risco definido, salientando-se que o processo de assunção dos riscos está centralizado no Conselho de Administração. A atribuição da remuneração variável é sempre precedida de uma avaliação de desempenho e que visa estimular comportamentos profissionais alinhados com os interesses de longo prazo do Banco.

O valor da componente variável é pago na sua totalidade no ano seguinte a que respeita em dinheiro, ou mediante atribuição de benefícios no âmbito do plano adoptado pelo Banco a esse respeito, sempre que o respectivo valor não ultrapasse os 50 mil euros.

A componente variável da remuneração fica sujeita às regras previstas no anexo 1 para Administradores Executivos em matéria de redução (total ou parcial), retenção e diferimento, bem como às regras específicas aplicáveis a componentes variáveis superiores a 50 mil euros.

## ANEXO 4 – Demais colaboradores

### 1. Outros Colaboradores

A remuneração dos colaboradores não incluídos nos anexos anteriores, sem exceção, é estabelecida pelos Administradores Executivos e aprovada pelo CA, e tem uma componente fixa e outra variável. Ambas as componentes são fixadas anualmente por colaborador sendo que a componente fixa, independentemente do desempenho, é sempre paga. A componente variável tem um limite máximo, sendo que o desempenho anual (individual e do Banco) é o factor que determina o montante do pagamento anual, admitindo-se a possibilidade de não pagamento de qualquer montante de remuneração variável (ou de pagamento inferior ao potencial máximo da componente variável de remuneração) em função: a) dos resultados globais do Banco ou b) em caso de diminuição de níveis de desempenho do colaborador ou c) de comportamento inadequado à cultura do Banco.

A determinação da remuneração variável é definida com base na avaliação do desempenho individual de cada colaborador, realizada no âmbito do “Sistema de Avaliação de Desempenho BAIE +” do Banco, bem como na análise do desempenho global da Instituição em cada exercício. Este processo ocorre anualmente e tem como objectivo garantir a coerência entre o contributo individual, os resultados alcançados pelo Banco e os princípios de uma gestão de risco prudente e sustentável.

Os colaboradores apenas beneficiam das formas de remuneração referidas neste documento e das que decorram das regras do direito do trabalho em termos de subsídios.

#### 1.1 Remuneração Fixa

A remuneração fixa visa retribuir as actividades desempenhadas que têm cariz de regularidade e permanência e, por isso, de forma global representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total para permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração.

A flexibilidade admite a possibilidade de não pagamento de qualquer montante de remuneração variável ou de pagamento inferior ao potencial máximo da componente variável de remuneração em caso de diminuição de níveis de desempenho ou de comportamento inadequado à cultura do Banco.

A componente fixa depende da experiência profissional, competências e responsabilidade organizacional estabelecida nas funções do colaborador, bem como, do contrato de trabalho e da respectiva categoria.

#### 1.2 Remuneração Variável

A remuneração variável é equilibrada face à componente fixa da remuneração e atende designadamente, ao desempenho, às responsabilidades e às funções de cada colaborador. Sem pôr em causa o referido no parágrafo

anterior, o potencial da remuneração variável a atribuir face à componente fixa é crescente em função do nível hierárquico e/ou responsabilidade do colaborador.

De forma genérica, considera-se para a determinação da componente variável, entre outros, os seguintes aspectos:

- a) **Conhecimentos técnicos** de acordo com a complexidade da função exercida;
- b) **Qualidade do serviço prestado ao cliente** (interno ou externo);
- c) **Empenho, idoneidade e responsabilidade** demonstrados no exercício das suas funções, e no cumprimento das políticas e normas internas e dos procedimentos estabelecidos pelo Sistema de Controlo Interno do Banco;
- d) **Disponibilidade para trabalho em equipa;**
- e) **Espírito de iniciativa** visando a introdução de melhorias no desempenho de funções e disponibilidade para assumir mudanças e inovação nos processos de trabalho;
- f) **Capacidade de comunicação** eficaz escrita e oral;
- g) **Desempenho a longo prazo** do colaborador e da respectiva unidade de estrutura;
- h) **Factores económicos**, nível de alcance dos objectivos definidos e na medida que não afectem a solidez dos fundos próprios e as perspectivas futuras para o negócio do Banco.

Assim, a remuneração variável é definida em função da performance do trabalhador e do Banco, existindo limites máximos para a determinar para cada trabalhador, não podendo a percentagem que corresponde a remuneração variável sobre a remuneração fixa anual exceder o rácio referido no ponto 5.4 desta Política.

O alinhamento dos interesses dos colaboradores com os interesses de longo prazo do Banco é assegurado pela cultura e ambiente de controlo interno e pelo perfil de risco definido, salientando-se que o processo de assunção dos riscos está centralizado no Conselho de Administração. A atribuição da remuneração variável é sempre precedida de uma avaliação de desempenho e que visa estimular comportamentos profissionais alinhados com os interesses de longo prazo do Banco.

O valor da componente variável é pago na sua totalidade no ano seguinte a que respeita em dinheiro, ou mediante atribuição de benefícios no âmbito do plano adoptado pelo Banco a esse respeito, sempre que o respectivo valor não ultrapasse os 50 mil euros.

A componente variável da remuneração fica sujeita às regras previstas no anexo 1 para Administradores Executivos em matéria de redução (total ou parcial), retenção e diferimento, bem como às regras específicas aplicáveis a componentes variáveis superiores a 50 mil euros.