



Banco Montepio

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

(APROVADA PELO ACIONISTA ÚNICO DO MONTEPIO CRÉDITO EM 31/03/2025)



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

1. Introdução

1.1. Nos termos e para efeitos do n.º 4 do artigo 115.º-C do RGICSF, conforme *infra* definido, o presente documento define a Política de Remuneração (doravante “**Política de Remuneração**”) dos membros dos Órgãos Sociais da Caixa Económica Montepio Geral, caixa económica bancária, S.A. (doravante “**Banco Montepio**” ou “**Banco**”) e das suas participadas que integram o perímetro de supervisão consolidada do Banco Montepio (em conjunto “**GBM**”).

1.2. A Política de Remuneração é elaborada de acordo com a legislação e regulamentação aplicáveis, designadamente:

- a) Regime Jurídico das Caixas Económicas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 190/2015, de 10 de setembro;
- b) Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, conforme sucessivamente alterado, incluindo a transposição da Diretiva (UE) 2019/878 (CRD V), através da Lei n.º 23-A/2022, de 9 de dezembro, de 2022 (doravante “**RGICSF**”);
- c) Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, conforme sucessivamente alterado (doravante “**CSC**”);
- d) Aviso do Banco de Portugal nº 03/2020, de 15 de julho, alterado pelo Aviso n.º 2/2025, de 20 de março, no que se refere, em particular, às políticas e práticas remuneratórias aplicáveis, bem como aos deveres de divulgação e informação das mesmas (em conformidade com o artigo 450.º do Regulamento n.º 575/2013, de 26 de junho);
- e) Diretiva n.º 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013 (CRD V), conforme sucessivamente alterada até à data, que impõe às instituições, em termos de governação, a obrigação de estabelecerem e manterem políticas e práticas de remuneração que sejam adequadas à gestão eficaz dos riscos;
- f) Regulamento Delegado (UE) 2021/923 da Comissão, de 25 de março de 2021, que complementa a Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho de 2013 (CRD V);
- g) Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) GL/2021/05, de 02 de julho de 2021, relativas ao governo interno das instituições, nos termos dos artigos 74.º, n.º 3, e 75.º, n.º 2, da Diretiva n.º 2013/36/EU do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de julho de 2013;
- h) Orientações da EBA GL/2021/04, de 2 de julho de 2021, relativas a políticas de remuneração são que estabelecem critérios interpretativos para a implementação da Diretiva 2013/36/UE, divulgadas através da Carta Circular do Banco de Portugal n.º CC/2021/00000056, de 30 de novembro de 2021;
- i) Estatutos do Banco Montepio;
- j) Regulamento (UE) 2019/2088, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, sobre divulgações relacionadas com a sustentabilidade no setor de serviços financeiros.

1.3. A regulamentação e legislação em matéria de remuneração acima referidas exigem a implementação e o cumprimento de práticas remuneratórias que sejam compatíveis com uma gestão de riscos sã e prudente, não criando incentivos à assunção de riscos em níveis superiores ao risco tolerado pela instituição de crédito a que se referem ou gerando situações que possam conduzir a conflitos de interesse.



- 1.4. As políticas e práticas de remuneração assim definidas são aplicáveis aos membros do órgão de administração e de fiscalização (doravante “**MOAF**”), porque adotam decisões no exercício da função de gestão ou fiscalizam o processo de tomada de decisão e, como tal, são os responsáveis, em última análise, pela instituição e pela sua estratégia e atividades, pelo que poderão sempre ter um impacto significativo no perfil de risco da instituição.
- 1.5. A aprovação da Política de Remuneração e eventuais alterações encontra-se legal e estatutariamente confiada à Assembleia Geral do Banco Montepio, sob proposta da Comissão de Avaliação, Nomeações, Ética, Sustentabilidade e Governo (doravante “**CANESG**”) do Banco que deverá ter em consideração o parecer a que se refere o n.º 1.6 seguinte.
- 1.6. A Comissão de Remunerações (doravante “**CdR**”) emite parecer sobre a proposta de revisão da Política de Remuneração apresentada pela CANESG.

2. Princípios gerais

- 2.1 A Política de Remuneração encontra-se definida tendo em consideração a natureza específica do GBM, o âmbito e complexidade da atividade desenvolvida, o apetite ao risco, a estrutura, dimensão e respetiva organização interna, atendendo ao princípio da proporcionalidade, assentando a sua definição em critérios objetivos e transparentes, assim como a missão e os valores a que se encontra, por inerência da sua natureza, vinculado, designadamente:
 - a) Criar valor para a respetiva instituição titular, o Montepio Geral Associação Mutualista, e os demais acionistas, depositantes, investidores, clientes e demais contrapartes do Banco Montepio, obtendo níveis de rentabilidade sustentados numa oferta universal de produtos e serviços que satisfaçam integralmente as necessidades bancárias e financeiras dos clientes;
 - b) Desenvolver, tendo em consideração os valores e objetivos da instituição titular, uma atividade de banca de retalho que se diferencia pelas suas finalidades mutualistas e representa os valores da participação associativa e da solidariedade, vocacionada para a captação de poupanças e para o crédito aos segmentos de particulares, empresários em nome individual, microempresas, pequenas e médias empresas e instituições do terceiro setor, acompanhada de uma oferta universal de produtos e serviços bancários, mutualistas e financeiros.
- 2.2 Tendo presente as regras aplicáveis neste domínio às instituições de crédito, visando a criação de incentivos que assegurem uma assunção de riscos compatível com a estratégia, a tolerância e a cultura de risco da instituição, bem como com uma gestão sã e prudente, assim como com o propósito de direcionar o esforço para a criação de valor a longo prazo para a instituição titular e os demais acionistas, e de salvaguardar os interesses dos clientes e demais *stakeholders*, a definição das regras da presente Política de Remuneração obedece, em particular, aos seguintes princípios e objetivos:
 - a) Promover comportamentos e criar incentivos que garantam a geração de valor a longo prazo, o alinhamento com os objetivos da estratégia de negócio e de risco da instituição (incluindo os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação – *ESG*) tendo em conta a natureza e estrutura corporativa, a cultura e valores corporativos e a cultura de risco, bem como a sustentabilidade dos resultados de curto, médio e longo prazo;
 - b) Recompensar o nível de responsabilidade profissional e assegurar a equidade interna e a competitividade externa;
 - c) Potenciar o compromisso e motivação das pessoas e promover desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o mérito;



- d) Promover e ser consentânea com uma gestão de riscos sã e prudente, sem incentivar a exposição a riscos acima do nível de risco tolerado pela instituição, conforme estabelecido na sua Declaração de Apetite ao Risco, considerando os riscos materiais da instituição;
- e) Manter uma adequada proporção entre a componente fixa e variável da remuneração, representando a componente fixa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma;
- f) Garantir a não discriminação na atribuição de remunerações, sendo a fixação das mesmas independente da etnia, género, religião, opinião política e orientação sexual, sendo assente exclusivamente no mérito individual, e a neutralidade de género da política e práticas remuneratórias, incluindo as condições de atribuição e de pagamento da remuneração, por forma a assegurar que os MOAF, independentemente do seu género, recebem remuneração igual por natureza de funções idênticas, desde que tenham níveis de competências, responsabilidade, experiência e qualificação profissional semelhantes;
- g) Atrair, motivar e reter quadros de excelência com elevado potencial, no contexto competitivo do mercado nacional, que possam criar valor a longo prazo e aumentar a produtividade organizacional, procurando a atribuição de uma remuneração fixa competitiva, alinhada com as práticas de mercado e que garanta uma compensação adequada, compatível com as suas funções e responsabilidades, assim como, por seu turno, uma remuneração variável que incentive o desempenho individual e de grupo, premiando os resultados alcançados em linha com o apetite ao risco, presente e futuro, da instituição;
- h) Garantir que a atribuição, o pagamento e a aquisição do direito à remuneração variável, incluindo a aplicação de regimes de redução e de reversão ("*malus*" e "*clawback*"), ao abrigo da presente Política, não limitam a capacidade da instituição de manter ou repor uma sólida base de fundos próprios;
- i) Assegurar a transparência interna em relação às características e elementos que compõem a remuneração variável, bem como do processo e critérios aplicados para a sua atribuição e determinação;
- j) Assegurar que os clientes do Banco e do Grupo sejam tratados de forma equitativa e que os seus melhores interesses e necessidades não sejam prejudicados pelas práticas de remuneração dos MOAF adotadas pela instituição a curto, médio ou longo prazo;
- k) Assegurar a aplicação dos princípios e normas previstos na Política de Conflito de Interesses do Banco, os quais permitem a prevenção, identificação, gestão, mitigação, resolução e informação de conflitos de interesses;
- l) Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares e orientações aplicáveis em matéria de procedimentos e de política de remuneração;
- m) Promover uma cultura de risco que assegure que a instituição implementa mecanismos de controlo interno que permitam uma adequada gestão e controlo dos riscos da atividade presente e futura.

3. Âmbito objetivo

3.1. A presente Política é aplicável a todas as entidades do GBM devendo ser adotada na íntegra sem necessidade de transposição, tendo presente, no entanto, na sua operacionalização, o respetivo modelo de governo e estrutura orgânica, dimensão da entidade, complexidade e natureza das atividades desenvolvidas, atendendo à especificidade e proporcionalidade própria de cada entidade em cumprimento das regras legais e regulamentares próprias.



- 3.2. Na interpretação e aplicação da presente Política deve ser respeitado o modelo de governo adotado em cada uma das entidades do GBM.
- 3.3. Caso na entidade em causa não esteja constituída uma comissão com as competências da CANESG, as responsabilidades atribuídas na presente Política à CANESG do Banco Montepio, cabem ao Conselho Fiscal da entidade participada em apreço. No caso do Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito S.A. ("Montepio Crédito"), as competências atribuídas nesta Política à CANESG e CdR cabem à Comissão de Nomeações e Remunerações ("CNR").
- 3.4. As atribuições do órgão de fiscalização previstas na presente Política cabem à Comissão de Auditoria no Banco Montepio e ao Conselho Fiscal nas filiais.
- 3.5. No caso de determinadas unidades orgânicas, especificadas na presente Política, não terem correspondência na estrutura orgânica das entidades participadas, devem as respetivas responsabilidades ser atribuídas à unidade orgânica da entidade que o respetivo órgão de gestão determine.
- 3.6. A entrada em vigor da presente Política, bem como as atualizações subsequentes, devem ser objeto de divulgação aos órgãos de administração de todas as entidades que integram o GBM, promovida pela Direção de Governo Corporativo ("DGC") do Banco Montepio, os quais deverão proceder tempestivamente à respetiva adoção.

4. Competências da Comissão de Remunerações na aprovação e revisão da presente Política

- 4.1. Em matéria de fixação de remunerações dos MOAF, compete à CdR (ouvida a CANESG, sempre que relevante e dentro do âmbito das respetivas competências):
 - a) Dar parecer às revisões da Política de Remuneração aplicável aos MOAF e obter os pareceres da Comissão de Riscos ("CRI") e da Comissão de Auditoria ("Órgão de Fiscalização");
 - b) Dar parecer ao Regulamento de Execução da Política de Remuneração aplicável aos MOAF, incluindo designadamente os critérios, objetivos e indicadores de ajustamento relevantes para efeitos da eventual atribuição e pagamento da remuneração variável dos administradores executivos, em observância da Política de Remuneração;
 - c) Fixar as componentes de remuneração fixa e variável, consoante aplicável, dos MOAF, em observância da Política de Remuneração;
 - d) Dar parecer prévio sobre a definição de KPI efetuada pela CANESG e dar outros pareceres previstos na presente Política;
 - e) Definir os critérios para aplicação dos mecanismos de redução e de reversão durante o período total de diferimento e de retenção da remuneração variável, sob proposta da CANESG;
 - f) Deliberar sobre a verificação das situações de ajustamento da remuneração variável dos administradores executivos em observância da Política de Remuneração;
 - g) Pronunciar-se sobre a adequação das propostas de regime dos complementos de reforma, por velhice ou invalidez, dos administradores, a serem aprovadas em regulamento próprio pela Assembleia Geral, nos termos do artigo 402.º do Código das Sociedades Comerciais, bem como sobre indemnizações pela respetiva cessação de funções e quaisquer outros benefícios atribuídos aos MOAF.



- 4.2. Compete à CdR igualmente fixar a remuneração do Presidente e do Secretário da Mesa da Assembleia Geral, de acordo com o previsto nos Estatutos do Banco.
- 4.3. Na fixação da componente de remuneração variável dos administradores executivos, a CdR terá em consideração a proposta da CANESG sem prejuízo de análise independente e não vinculada, em particular, das condições previstas no ponto 8.3. abaixo.
- 4.4. A CdR pode interagir diretamente com quaisquer departamentos, direções ou órgãos do Banco Montepio, solicitando as informações e os esclarecimentos que considerar, na sua discricionariedade, necessários ao bom desempenho das suas competências.
- 4.5. Os pareceres emitidos pela CdR, salvo expressa menção em contrário, assumem natureza vinculativa.

5. Competências da Comissão de Avaliação, Nomeações, Ética, Sustentabilidade e Governo na elaboração, monitorização e revisão da presente Política

- 5.1. A CANESG é responsável pela elaboração, monitorização e proposta de revisão da presente Política de Remuneração. Na elaboração da proposta de Política de Remuneração, a CANESG segue procedimentos claros e transparentes, os quais são documentados e conservados, incluindo minutas de atas, relatórios e outros documentos relevantes relativos ao processo de elaboração da proposta e à formulação de decisões.
- 5.2. Para efeitos do disposto no número anterior, a CANESG é auxiliada pela Direção de Governo Corporativo (“DGC”), pela Direção de Gestão de Pessoas (“DGP”), Direção de Risco (“DRI”) e pela Direção de Compliance (“DCOMP”).
- 5.3. Compete à CANESG formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração incluindo em matérias de potenciais conflitos de interesses, bem como sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez, considerando igualmente os objetivos de riscos ambientais, sociais e de governação (riscos ESG).
- 5.4. A CANESG é a única responsável pela condução do processo de avaliação de desempenho dos administradores executivos e preparação das propostas de decisão relativas à remuneração variável dos administradores executivos, quando aplicável, incluindo as relacionadas com ajustamentos pelo risco, que devam ser tomadas pela CdR.
- 5.5. No âmbito da sua atividade, a CANESG observa os interesses de longo prazo da instituição titular e dos demais acionistas, dos investidores e de outros titulares de interesses da instituição, bem como o interesse público.
- 5.6. Por forma a assegurar o alinhamento da presente Política de Remuneração com o apetite ao risco do Banco Montepio, a CANESG é auxiliada pela DRI, ouvida a CRI.
- 5.7. A CANESG avalia, em articulação com a DCOMP, se estão estabelecidos mecanismos efetivos de prevenção e gestão de conflitos de interesses em matéria de remunerações, por parte dos MOAF.



- 5.8.** A Direção de Auditoria Interna (“DAI”) realiza anualmente uma análise interna, centralizada e independente quanto à definição, implementação e efeitos da Política de Remuneração sobre o perfil de risco, bem como da forma como estes efeitos são geridos. Os resultados da avaliação da DAI, constam em relatório próprio, que incluirá as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas e que serão reportadas à CANESG, suportando a atividade da CANESG de monitorização/supervisão da implementação da Política de Remuneração para efeitos do n.º 6 do artigo 115.º-C do RGICSF. A CANESG efetua uma análise das deficiências e medidas identificadas, disponibilizando o respetivo relatório ao Órgão de Fiscalização, à CRI, ao Conselho de Administração (“CA”), à CdR e à Assembleia Geral.
- 5.9.** A CANESG, tendo em conta as conclusões da DAI, realiza anualmente uma análise centralizada e independente da implementação e verificação do cumprimento da Política de Remuneração e das práticas remuneratórias, assim como uma avaliação da coerência das práticas remuneratórias ao nível do GBM, devendo emitir anualmente parecer dirigido ao CA quanto ao alinhamento das políticas de remuneração do Banco Montepio e do GBM com uma adequada gestão de risco e a estratégia e os interesses de longo prazo do Banco.
- 5.10.** A CANESG avalia anualmente a presente Política, tendo por base a experiência concreta decorrente da sua aplicação, as melhores práticas do setor, bem como a legislação, regras e demais orientações relevantes no domínio das competências atribuídas àquela comissão.
- 5.11.** No âmbito da análise anual, a CANESG avalia os processos, a política e as práticas globais de remuneração, por forma a assegurar que as mesmas:
- São adequadas e efetivamente aplicadas, em particular, a CANESG deve verificar se as políticas, regras internas e procedimentos aprovados estão a ser cumpridos, se os pagamentos de remunerações são adequados à estratégia do Banco e alinhados com o respetivo perfil de risco e os objetivos de longo prazo;
 - Cumprem com os regulamentos, orientações e normas nacionais e internacionais aplicáveis;
 - São implementadas de forma coerente no GBM, cumprindo o artigo 141.º da Diretiva 2013/36/UE, e não limitam a capacidade do Banco para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios, nem representam compromissos que possam vir a ser desajustados em relação ao desempenho efetivo do Banco Montepio e do GBM; e
 - São neutras do ponto de vista do género, incluindo a monitorização da disparidade salarial entre géneros.
- § único - Caso se identifiquem diferenças significativas entre a remuneração média dos MOAF, deverão ser confrontadas com tabela de níveis de responsabilidades equivalentes e devidamente documentadas as principais razões pela qual a diferença não resulta da não neutralidade da Política de Remuneração em relação ao género ou, se aplicável, devem ser tomadas as medidas corretivas adequadas.
- 5.12.** A CANESG informa por escrito a CdR de quaisquer factos ou circunstâncias de que tenha conhecimento no exercício das suas funções e que possam ter relevância para o desempenho das competências da CdR.



6. Modalidades de remuneração

- 6.1.** A Política de Remuneração do Grupo Banco Montepio distingue as remunerações dos membros do Órgão de Fiscalização, dos membros Não Executivos do CA que não integram o Órgão de Fiscalização, distinguindo, quer uns quer outros, quando integram comissões estatutárias e/ou desempenhem funções de presidência, e dos membros da Comissão Executiva (“CE”), atentas as suas responsabilidades e dedicação ao exercício das funções.
- 6.2.** A remuneração dos membros da CE é composta por uma componente fixa, que deve refletir as responsabilidades, experiência, competências e conhecimentos necessários associados à função, e por uma componente variável, tendo esta última um carácter eventual e discricionário, de atribuição não garantida, dependente do cumprimento dos objetivos de desempenho fixados e sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o longo prazo. A circunstância de ter sido atribuída num determinado ano não confere aos membros da CE qualquer direito à sua atribuição no futuro.
- 6.3.** A concessão desta componente variável não poderá em nenhuma circunstância limitar a capacidade da instituição para reforçar a sua base de fundos próprios e deverá ter em conta todos os tipos de riscos, atuais e futuros, e as demais circunstâncias previstas no ponto 8.2da presente Política, devendo ainda promover a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para a instituição (Declaração de Apetite ao Risco), visando constituir um instrumento de gestão privilegiado para recompensar:
- um desempenho sustentado consentâneo com a estratégia, a tolerância e a cultura de risco da instituição; e
 - o desempenho sustentado individual e ajustado ao risco por referência aos seus valores e à prossecução da sua missão.
- 6.4.** As condições de atribuição e de pagamento da remuneração aos MOAF, considerando as diferentes modalidades e componentes da remuneração, baseiam-se em princípios não discriminatórios. Com o objetivo de obter um pacote remuneratório equilibrado e neutro do ponto de vista de género, as diferentes modalidades e componentes da remuneração devem ter em conta as características e responsabilidades dos órgãos que integram e das respetivas funções, a *performance* dos membros, bem como a evolução e desempenho da instituição.
- 6.5.** Não há lugar a quaisquer remunerações pagas em espécie aos membros do CA, constituindo a única exceção, a possibilidade de a componente variável ser paga aos membros executivos do CA em espécie sob a forma de instrumentos financeiros nos exatos termos previstos na presente Política de Remuneração.
- 6.6.** São postos à disposição dos membros do CA material diverso e equipamentos do Banco Montepio para exercício das respetivas funções (incluindo cartões de crédito, para utilização exclusiva em despesas relacionadas com o exercício da função, designadamente despesas de representação), em conformidade com as regras internas, os quais não constituem remuneração. Os membros do CA têm ainda direito ao reembolso das despesas de serviço em que justificadamente incorram no exercício das suas funções.



7. Remuneração dos membros da Comissão de Auditoria e dos membros não executivos do Conselho de Administração que não integrem a Comissão de Auditoria

- 7.1.** A remuneração dos membros do Órgão de Fiscalização e dos membros não executivos do CA que não integram o Órgão de Fiscalização, é composta exclusivamente por uma componente fixa mensal, em numerário, sem prejuízo dos demais benefícios previstos no ponto 9. da presente Política, e das ajudas de custo, em caso de deslocação, pagas em idênticas condições às que são devidas aos membros do quadro de pessoal, de acordo com os regulamentos internos aplicáveis.
- 7.2.** O montante da componente fixa, definido pela CdR (tal como prevista nos estatutos e no artigo 399.º do CSC), atende, em linha com as melhores práticas de mercado, e tendo presente o modelo de negócio e atividade da instituição, à responsabilidade associada ao desempenho das funções dos membros do Órgão de Fiscalização e dos membros não executivos do CA que não integram o Órgão de Fiscalização, bem como à disponibilidade, experiência e qualificações profissionais exigidas para o exercício dessas funções.
- 7.3.** A remuneração oferecida deve permitir ao Banco contar com administradores não executivos (incluindo membros adequados a integrar o Órgão de Fiscalização) cuja experiência na monitorização e supervisão da atividade possa contribuir de forma significativa para o melhor desempenho da instituição.
- 7.4.** Os membros não executivos do CA que integram Comissões de apoio ao CA terão ainda, por esse facto, direito à remuneração fixa adicional que venha a ser fixada por deliberação da CdR, que determinará também as respetivas condições de pagamento.
- 7.5.** Os membros não executivos do CA do Banco Montepio que acumulem cargos não executivos em órgãos sociais de entidades que integrem o perímetro de supervisão em base consolidada do GBM, ou nas quais este detenha uma participação qualificada, poderão auferir, nessas entidades, um montante não superior a 20% (vinte por cento), calculado sobre a remuneração base fixa mensal que auferem no Banco Montepio.
- 7.6.** Para além dos regimes de reforma públicos ou privados obrigatórios, que sejam aplicáveis em função das respetivas carreiras contributivas aos membros do Órgão de Fiscalização do Banco Montepio e aos membros não executivos do CA que não integram o Órgão de Fiscalização, em regime de exclusividade¹, é atribuído um complemento de pensão de reforma, a cargo do Banco, em caso de invalidez ou quando tiverem atingido a idade de reforma em vigor para os colaboradores do banco, e ainda na eventualidade de sobrevivência, com base numa percentagem sobre a retribuição fixa auferida como membro do CA, conforme Regulamento aprovado em Assembleia Geral, não sendo atribuídos quaisquer benefícios enquadráveis em benefícios discricionários de pensões.

8. Remuneração dos membros da Comissão Executiva

8.1. Componente fixa

- 8.1.1.** A componente fixa da remuneração dos membros da CE atende à experiência, competências e qualificação profissionais exigidas e à responsabilidade associada ao desempenho das respetivas

¹ A atribuição aos administradores não executivos apenas em regime de exclusividade produz efeitos unicamente para o futuro, com a devida salvaguarda dos direitos já adquiridos.



funções, tal como descritas no modelo de avaliação interno de adequação dos titulares desse órgão, sendo constituída por:

- a) Remuneração fixa mensal em numerário;
- b) Regime complementar de benefícios de reforma por velhice ou invalidez e de sobrevivência, de acordo com as regras definidas no Regulamento aprovado em Assembleia Geral.

8.1.2. Para além dos regimes de reforma públicos, ou privados obrigatórios, que sejam aplicáveis em função das respetivas carreiras contributivas, aos membros da CE é atribuído um complemento de pensão de reforma, a cargo do Banco, em caso de invalidez ou quando tiverem atingido a idade de reforma em vigor para os colaboradores do Banco, e ainda na eventualidade de sobrevivência, com base numa percentagem sobre a retribuição fixa auferida como membro do CA, conforme Regulamento aprovado em Assembleia Geral, não sendo atribuídos quaisquer benefícios enquadráveis em benefícios discricionários de pensões.

8.1.3. Sem prejuízo dos demais benefícios previstos no ponto 9. da presente Política, são igualmente pagas aos membros da CE ajudas de custo, em caso de deslocação, em idênticas condições às que são devidas aos membros do quadro de pessoal.

8.2. Componente variável

8.2.1. O rácio entre a componente variável e a componente fixa que se encontre estabelecida não deverá, em regra, exceder 70% do valor da componente fixa anual da remuneração.

8.2.2. Se circunstâncias excecionais o justificarem e desde que devidamente fundamentado pela CANESG, poderá ser atribuída uma remuneração variável superior ao rácio estabelecido, no máximo correspondente ao dobro do montante da remuneração fixa, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 115.º-F do RGICSF, devendo a proposta da CANESG ser sujeita a Parecer da CdR e devendo o subsequente processo de aprovação pela Assembleia Geral obedecer aos procedimentos estabelecidos no n.º 4 do mesmo artigo.

8.2.3. Para efeitos de cálculo do rácio entre a remuneração variável a atribuir e a remuneração fixa, deve ser tido em conta o montante total de remuneração fixa auferida pelo administrador executivo no ano anterior, nomeadamente no ano a que respeita a atribuição da remuneração variável (ou seja, em relação ao ano a que se reporta a avaliação de desempenho).

8.2.4. A componente variável da remuneração dos membros da CE deve ser estruturada de forma a assegurar que não limita a capacidade da instituição para reforçar a sua base de fundos próprios e a sua liquidez, devendo ser observado o seguinte:

- a) A estrutura de remuneração variável que vier a ser definida deve estar alinhada com a política de gestão de riscos conexos com a atividade da instituição, que deve considerar os riscos financeiros e não financeiros, abrangendo designadamente os riscos considerados como materiais pela instituição, incluindo o risco de liquidez, de crédito, operacional, de *Compliance*, de IT e riscos *ESG*, com base em parecer da CRI;
- b) Os critérios não financeiros subjacentes à avaliação de desempenho atendem ao cumprimento pela instituição, pelo Administrador Executivo e pelas áreas que a ele reportam de todas as regras em vigor, nomeadamente, o Código de Ética e Conduta, a Política de Gestão de Conflito de Interesses, a Política de Gestão do Risco de Branqueamento de Capitais e do



Financiamento do Terrorismo, sempre que aplicável, as regras relativas ao modelo de governo, informação e distribuição de produtos, bem como à adequação e qualidade do serviço prestado na comercialização de instrumentos financeiros.

8.2.5. Para que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes da remuneração dele dependentes seja repartido ao longo de um período que tenha em conta o ciclo económico subjacente da instituição e os seus riscos de negócio, sendo, para o efeito, considerado não só o exercício a que a componente variável da remuneração concerne, mas também os exercícios anteriores, a atribuição da componente variável da remuneração depende de uma avaliação anual (relativa ao desempenho no exercício a que respeita a avaliação), devendo atender-se qualitativamente ao desempenho plurianual (ao longo do mandato), relativamente ao desempenho:

- (i) Individual de cada administrador executivo, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira (“**desempenho individual**”);
- (ii) Coletivo da CE e resultados globais do Banco (“**desempenho corporativo**”).

§ único – A avaliação anual e plurianual de desempenho incidirá sobre períodos sucessivos de 4 (quatro) anos, o que permitirá a reavaliação individual e coletiva *ex post* na assunção de riscos e a diluição de eventuais efeitos decorrentes de resultados extraordinários não recorrentes.

8.2.6. A remuneração variável será determinada com base nos resultados anuais do exercício devidamente auditados e aprovados pelo CA, a fim de poder ser apurado o grau de consecução dos objetivos e ser apresentada a proposta de atribuição de remuneração variável a ser submetida pela CANESG à CdR. A CdR fixará a remuneração variável, no exercício da competência prevista em 4.3 acima, após a aprovação das demonstrações financeiras relevantes em Assembleia Geral, sem prejuízo do disposto em 8.2.2. acima.

8.3. Condições de atribuição (risco *Ex-Ante*)

8.3.1. A atribuição da componente variável da remuneração encontra-se ainda dependente da verificação prévia do cumprimento das seguintes condições (“Condições de Atribuição”):

- (i) Resultados líquidos positivos, não podendo ser atribuída remuneração variável em caso de resultados líquidos negativos;
- (ii) Variação positiva da situação líquida (a nível consolidado, no caso do Banco Montepio) a 31 de dezembro do ano cujo desempenho é remunerado, face a 31 de dezembro do exercício anterior, sendo que a situação líquida consolidada será apurada de acordo com as contas auditadas relativas ao respetivo exercício, devendo ser efetuados os ajustamentos necessários (designadamente, para correção de efeitos extraordinários não recorrentes ou não atribuíveis ao Banco, alterações de política contabilística ou dos efeitos decorrentes de eventuais



aumentos ou reduções de capital ou distribuições de reservas ou dividendos), de modo a que as situações líquidas referidas sejam comparáveis; e

- (iii) Cumprimento dos limites (“*breach of limit*”) definidos previamente no *Risk Appetite Statement* (RAS) para os indicadores de solvência (rácio de *Common Equity Tier 1 - CET 1*), de liquidez (*Liquidity Coverage Ratio - LCR*) de rentabilidade (*Return on Equity – ROE*);
- (iv) Cumprimento global de no mínimo 80% dos objetivos de desempenho (corporativos e individuais).

8.3.2. Na determinação da componente variável de remuneração a atribuir devem ser especialmente consideradas, em termos proporcionais à sua natureza e extensão, entre outras, as seguintes circunstâncias:

- a) Os resultados líquidos do exercício financeiro a que respeita a remuneração variável;
- b) Eventuais determinações específicas do Banco de Portugal que imponham restrições à distribuição de dividendos aos acionistas;
- c) O aumento das necessidades de capital por parte da instituição.

8.4. Cálculo da remuneração variável

8.4.1. Determinação do montante global de remuneração variável a atribuir (“*Bónus Pool*”):

8.4.1.1. O montante global de remuneração variável para cada ano (“*bónus pool*”) é aferido com base na percentagem de consecução dos KPIs (*Key Performance Indicators*) de **desempenho corporativo**, o qual, relativamente ao Banco Montepio, não poderá exceder uma **percentagem máxima dos resultados líquidos** fixada anualmente pela CdR no início do exercício, para um nível de consecução dos objetivos igual ou superior a 140%.

§ único - A percentagem dos resultados líquidos a considerar nas participadas do GBM para efeitos de aferição do montante da *bónus pool* deve ser fixada anualmente pela respetiva Assembleia Geral ou, se constituída, pela CNR, no caso do Montepio Crédito, atendendo à dimensão e características específicas da participada em apreço.

8.4.1.2. Os KPIs devem ponderar a comparação com as médias de mercado e com os indicadores de boas práticas de gestão, tendo em consideração o disposto nos números seguintes.

8.4.1.3. A CANESG seleciona os **KPIs de desempenho corporativo** após parecer prévio da CdR, tendo em conta, nomeadamente, as seguintes categorias de indicadores:

- (i) KPI de rentabilidade (e.g., *Return on Equity – ROE*; *Return on Assets - ROA*);
- (ii) KPI de adequação de capital (e.g., *Common Equity Tier 1 – CET1*);
- (iii) KPI cumprimento de limites de risco/gestão de risco (e.g., *Cost of Risk – CoR*; *Risk Weighted Assets- RWA*);
- (iv) KPI de eficiência financeira (e.g., *Cost to Income* recorrente);
- (v) KPI de eficiência operacional (e.g., Resultados Operacionais recorrentes);
- (vi) KPI relacionado com a qualidade ativos (e.g., *Non Performing Loans Ratio*);
- (vii) KPI relacionado com o cumprimento das recomendações de controlo interno e SREP;
- (viii) KPI estratégico (e.g., KPI ESG).



8.4.1.4. Os KPIs de desempenho corporativo devem ser selecionados pela CANESG, de entre as categorias de indicadores listadas no número anterior, resultando os objetivos (metas) dos KPI quantitativos do exercício anual de Planeamento e Orçamento, que estabelece os objetivos globais do Banco e os planos plurianuais, aprovado pelo CA.

8.4.2. Determinação do montante individual de remuneração variável a atribuir a cada membro da CE:

8.4.2.1. A definição do valor da componente variável da remuneração de cada administrador executivo depende da avaliação de desempenho realizada, que resulta da combinação dos seguintes critérios:

- (i) Avaliação do **desempenho individual** do avaliado, o qual tem um peso de 30%;
- (ii) Avaliação do **desempenho corporativo**, o qual tem um peso de 70%.

§ único - À exceção do *Chief Risk Officer* (“CRO”), administrador com a responsabilidade pelos pelouros do risco e do *compliance*, cuja avaliação de desempenho realizada, que resulta da combinação de duas componentes autónomas e independentes:

- (i) Avaliação do **desempenho individual** do avaliado, a qual tem um peso de 50%;
- (ii) Avaliação do **desempenho corporativo**, a qual tem um peso de 50%.

8.4.2.2. A componente variável da remuneração é aferida com base no Regulamento de Execução da Política de Remuneração aplicável aos MOAF, aprovado pela CANESG, com parecer da CdR, sendo o peso de cada um dos critérios fixado pela CANESG, nos termos previstos no referido Regulamento.

8.4.2.3. A definição anual dos indicadores quantitativos e qualitativos (*Key Performance Indicators* - “KPIs”), respetivo número e ponderadores é da competência da CANESG, que ouvirá previamente o Presidente do CA e o Presidente da CE, assim como a CdR, com o parecer da CRI, devendo os mesmos refletir os objetivos estratégicos do Banco Montepio, designadamente, os expressos na carta de missão do Banco Montepio, aprovada em Assembleia Geral, assim como os planos plurianuais de ação e incluir indicadores de risco, por forma a garantir um alinhamento do perfil de risco dos membros executivos do CA com o nível de risco considerado tolerável pelo Banco Montepio.

8.4.2.4. No caso específico da avaliação individual dos administradores executivos com os pelouros do *Compliance* e Gestão de Riscos, os critérios quantitativos serão definidos de forma a garantir um alinhamento dos objetivos estratégicos e o apetite ao risco.

8.4.2.5. Para efeitos de avaliação de desempenho individual dos administradores executivos, assim como da avaliação de desempenho corporativo, os critérios quantitativos e qualitativos ponderam 80% e 20%, respetivamente.

8.4.2.6. Não obstante, em face de fatores exógenos que afetem, positiva ou negativamente, o cumprimento dos objetivos do Banco que justifiquem a revisão do Orçamento aprovado, deverá, se aplicável, ser revista a ponderação do peso de cada KPI, mediante parecer da CdR, da CRI e aprovação pela CANESG. Tal variação (por KPI) não poderá ser superior a 10 (dez)



pontos percentuais, podendo o diferencial da variação ser alocado a um dos restantes indicadores ou a um novo KPI a definir.

8.4.2.7. Os critérios qualitativos e quantitativos, entre outros, integram regras comportamentais e prudenciais bem como a evolução do perfil de risco do Banco Montepio, podendo o não cumprimento dos critérios qualitativos implicar a não atribuição de remuneração variável.

8.4.2.8. A avaliação de desempenho final resulta do grau de consecução de cada KPI ponderado pelo respetivo peso, definido pela CANESG. Para o cálculo do grau de consecução, devem ser considerados os seguintes princípios:

- (i) Cada KPI tem um nível de cumprimento mínimo de 80% e de 2,5 (numa escala de 1 a 5 para os KPIs qualitativos de desempenho individual), sendo a ponderação de cada KPI nessas circunstâncias 0% para um nível de cumprimento inferior;
- (ii) Cada KPI tem um *threshold* de cumprimento máximo de 140%;
- (iii) O grau de consecução de cada KPI deve refletir a comparação entre o realizado e o objetivo do ano;
- (iv) A avaliação de indicadores qualitativos que decorram de dados de entidades externas reconhecidas para o efeito, devendo o critério de medição ser estabelecido na definição prévia dos objetivos pela CANESG;
- (v) A verificação do nível de consecução dos KPIs quantitativos (corporativos e individuais) e KPIs qualitativos (corporativos) deverá ser efetuada de forma independente pela CANESG, com acompanhamento pela CdR, com base na informação fornecida pelas unidades orgânicas e, sempre que aplicável em face do KPI específico, tendo em consideração os resultados auditados do ano a que se refere a remuneração variável a atribuir.

8.4.2.9. A avaliação qualitativa individual dos membros da CE é realizada pelo Presidente do CA, no caso da avaliação do Presidente da CE e por este último quanto à avaliação dos restantes membros da CE, sendo validada de forma independente pela CANESG.

8.4.2.10. Em casos devidamente fundamentados, a CANESG pode aprovar um fator de ajustamento excecional de + ou - 20 pontos percentuais ao *score* final de avaliação dos KPIs a atribuir decorrente da avaliação efetuada, por forma a considerar eventuais objetivos ou eventos excecionais que possam surgir durante o ano e que não tenham sido definidos inicialmente, e que afetem o desempenho do Banco ou individual, assim como para contribuir para a coesão do órgão.

8.4.2.11. A uma avaliação de desempenho global média de 80% dos objetivos corresponderá uma remuneração variável *target* (RV *target*) de 35% da remuneração fixa dos administradores executivos. Para uma avaliação global média de 100% dos objetivos corresponderá um RV *target* de 70%, podendo atingir no máximo um RV *target* de 140%, para um nível de cumprimento global dos objetivos igual ou superior a 140%.

8.5. Regras de diferimento

8.5.1. 50% (cinquenta por cento) da remuneração variável, ou 40% (quarenta por cento) dessa remuneração quando a componente variável da remuneração seja de valor particularmente elevado,



considera-se adquirida e vencida na data da aprovação pela CdR, não ficando o respetivo pagamento subordinado à verificação de quaisquer condições, sem prejuízo do disposto nos pontos *infra*.

§ único - Para efeitos da aplicação deste ponto e do seguinte, considera-se que a componente variável da remuneração é de valor particularmente elevado, quando, nos termos dos números 3 a 5 do artigo 115º-F do RGICSF, seja aprovado um nível máximo para a componente da remuneração variável superior a 150% da componente fixa da remuneração ou caso seja de montante superior ao estabelecido no n.º 10 do artigo 115º-E do RGICSF.

8.5.2. Quando a CdR delibere atribuir um montante variável de remuneração aos membros da CE, 50% (cinquenta por cento) dessa remuneração, ou 60% quando a remuneração variável seja de valor particularmente elevado nos termos do número anterior, é diferida por um período mínimo de quatro anos (período de diferimento), visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo, sem prejuízo do período de retenção a que se encontre sujeita a parte atribuída em instrumentos. O período de diferimento tem início após a data de atribuição da parte imediata da remuneração variável, sendo que a aquisição do direito sobre a primeira parcela diferida só ocorre doze meses após o início do período de diferimento e as parcelas seguintes decorridos doze sobre cada um dos últimos pagamentos.

§ 1 - O período de diferimento será definido tendo em conta: i) as responsabilidades e competências por administrador e as tarefas que desempenhou; ii) o ciclo económico e a natureza das atividades do Banco Montepio; iii) as flutuações esperadas na atividade económica, no desempenho das áreas cujo pelouro se encontra sob a respetiva responsabilidade e nos riscos do Banco Montepio e o impacto da atuação do administrador nessas flutuações; iv) o rácio aprovado entre as componentes variável e fixa da remuneração total e o montante absoluto da remuneração variável, opções baseadas numa prudente avaliação de riscos num horizonte temporal suficientemente alargado, ao longo do qual poderão ser inseridos mecanismos de ajustamento que se mostrem necessários.

§ 2 - Ao abrigo da alínea b), do n.º 20 do artigo 115.º-E do RGICSF, as regras de diferimento da remuneração variável aludidas supra não são aplicáveis sempre que o montante anual da componente variável da remuneração não exceda € 50.000,00 e não represente mais do que um terço da remuneração total anual de cada administrador executivo.

8.5.3. O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento é adquirido numa base proporcional anual ao longo do período de diferimento, ficando esse direito condicionado à confirmação e sustentabilidade dos indicadores de desempenho económico-financeiro do Banco Montepio e do GBM que justificam a atribuição da remuneração variável, à não verificação de factos reportados ao exercício respetivo que possam gerar impactos negativos, a uma avaliação positiva do desempenho do seu titular e à verificação dos riscos atuais e futuros assumidos pelo Banco Montepio e pelo GBM.

8.5.4. O período de diferimento termina quando tiver sido adquirido o direito à remuneração variável atribuída ou quando o montante tiver sido reduzido a zero em virtude da aplicação de um mecanismo de redução (*malus*).

8.5.5. A atribuição de componente variável aos membros da CE fica, assim, dependente de prévio compromisso escrito pelos mesmos de que não celebrarão contratos de cobertura de risco ou de



transferência de risco relativamente a qualquer componente diferida ou não diferida, como seguros de remuneração ou responsabilidade, com o intuito de atenuar os efeitos resultantes do alinhamento pelo risco inerente às modalidades e componentes que compõem a sua remuneração, bem como o pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou quaisquer outros métodos com efeito equivalente, obrigação que se mantém após a cessação de funções.

- 8.5.6.** Se, em qualquer circunstância, forem utilizados mecanismos de cobertura de risco tendentes 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 outros métodos com efeito equivalente, o Banco Montepio reserva-se o direito de não pagar quaisquer montantes pendentes de pagamento, atribuídos a título de remuneração variável.
- 8.5.7.** No termo do mandato do membro da CE, no que diz respeito à componente diferida da remuneração variável, que já foi aprovada, mas ainda não foi liquidada, esta será devida pelo Banco e liquidada nos prazos definidos na sua aprovação, desde que os pressupostos para a sua liquidação estejam verificados nas datas de pagamento.

8.6. Composição da componente variável da remuneração

- 8.6.1.** Pelo menos 50% (cinquenta por cento) da remuneração variável, diferida e não diferida, é paga de acordo com o previsto no RGICSF, designadamente por instrumentos emitidos pelo Banco Montepio, com um prazo residual de amortização mínimo de cinco anos, que integrem as classes de instrumentos elencados pelo Regulamento Delegado (UE) n. 527/2014 da Comissão, de 12 de março de 2014.
- 8.6.2.** Durante o período de diferimento é do Banco Montepio a titularidade dos instrumentos e do numerário.
- 8.6.3.** Caso venham a ser emitidos outros instrumentos, será assegurada a identificação e a gestão dos potenciais conflitos de interesses que possam ser gerados pelo pagamento desses instrumentos como parte da remuneração variável, sendo adotados procedimentos tendentes ao cumprimento dos requisitos aplicáveis à gestão de informação privilegiada e à não adoção de medidas que possam ter um impacto a curto prazo no preço desses instrumentos.
- 8.6.4.** Os instrumentos acima referidos apenas serão emitidos se contribuírem para o alinhamento da remuneração variável com o desempenho e os riscos do Banco Montepio.
- 8.6.5.** Antes da realização do pagamento da parte diferida ou da aquisição do direito a instrumentos de pagamento diferido, será efetuada uma avaliação da verificação de algum dos fundamentos para acionar os mecanismos de ajustamento pelo risco por forma a alinhar a remuneração variável com os riscos adicionais identificados ou materializados após a atribuição da componente variável da remuneração.
- 8.6.6.** Todos os instrumentos utilizados para pagamento da remuneração variável aos Administradores Executivos estão sujeitos a um período de retenção de 1 (um) ano após a sua aquisição:
 - a) Durante o período de retenção é vedado ao seu beneficiário dispor de, ou onerar os instrumentos, bem como utilizar mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes à parte da remuneração variável paga em instrumentos financeiros e, bem assim, através do pagamento da componente variável da



remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente;

§ único - Os detentores destes instrumentos só os poderão vender ou onerar pelo valor necessário para a cobertura da totalidade dos impostos e contribuições decorrentes da sua atribuição;

- b) A extinção ou suspensão da relação profissional não porão termo ao plano de pagamento definido, sem prejuízo do previsto em matéria de reversão ou redução da componente variável da remuneração que continua a ser aplicado;
- c) Durante o período de retenção, os direitos inerentes aos instrumentos cabem ao Administrador Executivo a quem tenham sido atribuídos;
- d) Em caso de falecimento do beneficiário, a DGP e a DRI, em conjunto, submeterão à CANESG proposta alternativa ao cumprimento do plano de pagamento inicial, podendo propor a antecipação do seu cumprimento, com base em critérios compatíveis com a legislação vigente e que não comprometam a capacidade do Banco Montepio de reforçar a sua base de fundos próprios e a sua liquidez.

8.7. Mecanismos de ajustamento pelo risco *Ex-Post* (redução e reversão)

8.7.1. A atribuição de componente variável aos membros da CE fica dependente de prévia aceitação escrita pelos mesmos da respetiva sujeição a mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*), conforme previstos e definidos nos n.ºs 12 e 13 do artigo 115.º-E do RGICSF.

8.7.2. Os mecanismos de redução e de reversão serão aplicáveis durante o período total de diferimento e de retenção da remuneração.

8.7.3. Os critérios para aplicação desses mecanismos a que se refere o parágrafo anterior são aprovados pela CdR, mediante proposta da CANESG, os quais devem considerar, em especial, as seguintes situações:

- a) Violação grave e comprovada do Código de Ética e Conduta, da Política de Gestão de Conflito de Interesses, da Política de Gestão do Risco de Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo, políticas de gestão de riscos e das regras relativas ao modelo de governo, informação e distribuição de produtos;
- b) Ter participado ou ter sido responsável por uma atuação ou omissão que resultou em perdas significativas (financeiras ou de reputação) para o Banco ou para o GBM;
- c) Ter participado ou ter sido responsável por uma conduta ou atuação fraudulenta que consubstancie materialmente uma infração regulatória;
- d) Sanções contraordenacionais ou condenações judiciais para as quais tenha comprovadamente contribuído a conduta do Administrador executivo identificado, que lhe sejam diretamente imputáveis;
- e) Ter sido alvo de condenações do foro contraordenacional ou criminal;
- f) Comprovação que praticou atos ou se colocou em posição que possa constituir fundamento de destituição do cargo com justa causa;
- g) Factos até à data do último pagamento da remuneração variável ou supervenientes ao pagamento da componente variável que determinem a perda de adequação para o exercício de funções de membro da CE do Banco Montepio e conseqüente revogação da autorização para o exercício de funções por parte da autoridade competente ou, no caso de o titular em questão já ter cessado funções, que fossem suscetíveis de fundamentar a perda de adequação;
- h) Comprovação de que a decisão da sua atribuição ao membro da CE em causa se fundou em



pressupostos que se alteraram, não se concretizaram ou que eram incorretos ou inadequados;

- i) Ter participado ou sido responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros que causaram prejuízo relevante a esses investidores;
- j) Dados que permitam concluir que o Banco Montepio/ou unidades de estrutura ou pelouros de que é diretamente responsável sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;
- k) Ter existido uma quebra significativa, quer no ano em curso quer em relação a anos anteriores, do desempenho financeiro, comprovada por indicadores económicos específicos fundamentais e/ou verificar-se a necessidade de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios regulamentares ou do capital económico do Banco;
- l) Ter sido atingido pelo Banco um nível que corresponda a um *trigger* de recuperação previsto no Plano de Recuperação do Banco Montepio aprovado pelo CA, relacionado com os parâmetros financeiros fundamentais, designadamente de solvência, qualidade de crédito e liquidez;
- m) Violação pelos MOAF das obrigações previstas na presente Política de Remuneração.

8.7.4. Os mecanismos acima mencionados são aplicáveis à totalidade da remuneração variável e no âmbito de eventos significativos, devidamente identificados, atribuíveis à CE de forma coletiva ou a qualquer dos seus membros de forma individual, em face dos pelouros sob a sua responsabilidade, nos quais as pessoas abrangidas tenham tido uma participação ativa com dolo ou negligência grave.

8.7.5. A CANESG deverá, após consulta à CRI e ao Órgão de Fiscalização, determinar a gravidade do evento e se os mecanismos *malus* ou *clawback* são aplicáveis à totalidade da remuneração variável atribuída aos membros da CE ou se a uma parte dessa remuneração, conforme apropriado, e apresentar uma proposta à CdR, para decisão final.

9. Regulamento da Política

9.1. O Regulamento de Execução da Política de Remuneração aplicável aos MOAF deve atender às exigências legais aplicáveis e conter, pelo menos, os seguintes parâmetros:

- a) Metodologia de identificação dos critérios de desempenho, devendo incorporar:
 - Equilíbrio entre *performance* de curto prazo e médio prazo;
 - Análise da capacidade de o modelo medir a sustentabilidade do desempenho num quadro anual e plurianual;
 - Análise do grau de alinhamento dos níveis de desempenho com o planeamento e controlo da atividade;
 - Alinhamento da estrutura de indicadores com a estratégica do Banco Montepio e com os demais requisitos definidos na lei; e
 - Comparação da estrutura de indicadores com as práticas de referência no sector.
- b) Critérios de avaliação dos níveis de desempenho:
 - Adesão dos critérios de medição de desempenho à atividade desenvolvida pelo Banco Montepio;
 - Identificação das fontes utilizadas e procedimento para efeitos de avaliação dos indicadores quantitativos de *performance*;
 - Método de avaliação dos indicadores quantitativos e qualitativos.



- c) Análise de critérios de ajustamento da remuneração variável ao desempenho da estratégia e da gestão de riscos (métricas e critérios aplicados);
- d) Desenho operacional do processo de ajustamento pelo risco (*ex ante* e *ex post*);
- e) O rácio efetivo entre a remuneração variável atribuída e a remuneração fixa, sem nunca poder exceder o rácio máximo definido, deve ser fixada com base numa escala com diversos níveis de atribuição em função do grau de atingimento dos objetivos, incluindo níveis que apenas poderão ser atingidos para desempenhos “superiores ao objetivo” ou “excecionais”;
- f) Os indicadores de *performance* selecionados devem permitir verificar se do exercício das funções do membro da CE resultou valor efetivamente criado e se esse valor é sustentável no longo prazo, se não houve assunção excessiva de riscos e se foi dado cumprimento às regras aplicáveis à atividade desenvolvida.

9.2. No caso de serem imputados ao Banco Montepio responsabilidades por danos causados por atos de gestão, a remuneração variável pode, mediante deliberação da Assembleia Geral, e ouvida a CdR e a CANESG, ser suspensa até ao apuramento de tais pretensões e, no caso de serem consideradas procedentes, a respetiva remuneração deve ser deduzida do valor indemnizatório a liquidar por tais danos.

10. Remuneração prevista no Art.º 115º-E, n.º 15 do RGICSF

10.1. Pode ser concedida remuneração visando a compensação de um novo membro da CE e apenas no primeiro ano de exercício de funções, por cessação do exercício de funções anteriores, sendo apenas atribuída se, ouvidos o Órgão de Fiscalização, a CRI e o Administrador com o Pelouro da Gestão de Riscos, a CdR verificar a existência de uma base de capital sólida e forte do Banco Montepio e desde que a medida em concreto seja compatível e promova uma gestão eficaz e adequada de riscos, considerando os interesses de longo prazo do Banco. Tal remuneração só é atribuível se a remuneração variável diferida do novo membro tiver sido reduzida ou revogada pela entidade empregadora anterior devido à rescisão do contrato.

10.2. Esta remuneração deve estar alinhada com os interesses de longo prazo do Banco Montepio e será tratada como remuneração variável, estando sujeita aos requisitos específicos estabelecidos na presente política em matéria de remuneração variável e aos previstos na legislação, regulamentação e orientações em vigor, incluindo as regras relativas a desempenho, indisponibilidade mediante retenção, diferimento e mecanismos de redução e reversão.

11. Outros benefícios

11.1. Tendo em conta a prática comum seguida em outras instituições de crédito de dimensão semelhante, são igualmente atribuíveis aos MOAF os seguintes benefícios:

- a) Reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais similares aos dos colaboradores; e
- b) Um seguro de saúde que proporcione cobertura similar à dos colaboradores, se não tiverem acesso direto a esta proteção.

11.2. A eventual atribuição de prémios de permanência, os quais devem ser aprovados pela CdR, sob proposta da CANESG, deve respeitar as Orientações EBA/GL/2021/04, sendo estes considerados remuneração variável, pelo que devem cumprir os requisitos em matéria de remuneração variável, incluindo o rácio



máximo entre a remuneração variável e a remuneração fixa, o alinhamento pelo risco *ex post*, o pagamento em instrumentos, o diferimento, a retenção, os regimes de *malus* e *clawback*. Devem ser estabelecidas e fundamentadas, para efeitos da atribuição do prémio de permanência, as condições de permanência (período de tempo predefinido ou até à ocorrência de um determinado evento) e condições de desempenho específicas (relacionadas com o interesse legítimo do Banco para a permanência e com a conduta do membro).

12. Cessação antecipada de funções dos membros do Conselho de Administração

- 12.1.** Não haverá lugar ao pagamento de qualquer compensação ou indemnização a membros do CA por cessação antecipada de funções, nos casos em que a destituição resulte de um inadequado desempenho de funções, bem como em casos de renúncia voluntária ao cargo, para ocupar um novo cargo noutra entidade ou motivada por outras razões, desde que não tenha sido obtido o acordo do Banco Montepio.
- 12.2.** No caso de o mandato do membro da CE terminar, por iniciativa do Banco Montepio, com justa causa devido a um desempenho inadequado de funções, o membro respetivo não terá direito a qualquer parte diferida e ainda não paga da remuneração variável.
- 12.3.** Se um membro executivo do CA cessar funções por mútuo acordo, reforma, morte, invalidez ou em qualquer outra situação de fim antecipado do mandato, por motivo não imputável ao administrador em causa, a CdR, sob proposta fundamentada da CANESG, em articulação com a CRI do Banco Montepio, e após parecer prévio das funções de conformidade e de gestão de riscos, determinará se esse membro tem direito ao pagamento de remuneração variável proporcional ao tempo de exercício efetivo de funções (*i.e.*, *pro-rata* do período de avaliação em que ocorra a cessação de funções), sujeito às regras de diferimento e retenção e aos mecanismos de *malus* ou *clawback* aplicáveis na data especificada para o pagamento de cada parte diferida.
- 12.4.** No caso de o Banco Montepio decidir terminar o mandato do membro da CE sem justa causa, o membro terá ainda direito a receber:
- (i) Todos os montantes de remuneração variável atribuídos até essa data, ou respetivas parcelas, nas datas em que esses montantes se tornem direitos adquiridos de acordo com as regras previstas na presente Política e sujeitos aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis;
 - (ii) Caso a cessação de funções ocorra após o período de avaliação, mas antes do pagamento da remuneração variável, terá direito, se aplicável, ao pagamento da remuneração variável por inteiro correspondente àquele período de avaliação, com respeito pelas regras de diferimento e demais regras estabelecidas na presente Política.
- 12.5.** Sem prejuízo do disposto no artigo 403.º do CSC, em caso de o mandato de membro do CA terminar antecipadamente por iniciativa do Banco Montepio, não motivada por um desempenho inadequado das funções, compete à CdR, após proposta fundamentada da CANESG, feita em articulação com a CRI do Banco Montepio, e após parecer prévio das funções de conformidade (*compliance*) e de gestão de riscos (DRI), determinar se será atribuída uma compensação ou indemnização por cessação antecipada de



funções a esse membro do CA e aprovar os termos e condições aplicáveis à mesma, quando decidir pelo pagamento.

- 12.6.** O pagamento de um montante compensatório fixo adequado e proporcional pela cessação antecipada do exercício de funções de um membro da CE deverá refletir o desempenho verificado ao longo do exercício das suas funções, por forma a não incentivar incumprimentos ou comportamentos desadequados, e, bem assim, se for o caso, a gravidade de qualquer insucesso, seja do Banco Montepio, seja do membro da CE.
- 12.7.** A deliberação da CdR de atribuição da indemnização por cessação de funções deverá demonstrar os motivos concretos que justificam o pagamento da indemnização, a adequação e proporcionalidade do montante atribuído e os critérios utilizados para determinar esse montante, nomeadamente o facto de este estar associado ao desempenho verificado ao longo do tempo e de não recompensar o insucesso ou condutas impróprias.
- 12.8.** Em qualquer caso, o valor máximo de tal compensação ou indemnização, corresponde ao das remunerações mensais fixas que o titular do cargo auferiria até ao termo do mandato.

13. Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral

- 13.1.** A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral, Presidente e Secretário, é composta exclusivamente por uma componente fixa mensal, sendo fixada pela CdR.
- 13.2.** Não serão remunerados, ficando como tal excecionados, os membros da Mesa da Assembleia Geral eleitos que exerçam funções como colaboradores em qualquer entidade do GBM.

14. Conservação

- 14.1.** Os documentos que corporizam a Política de Remuneração são conservados pelo prazo mínimo de cinco anos, a contar da sua divulgação pública, em suporte duradouro que permita a sua reprodução fiel e integral.
- 14.2.** Estão abrangidos no número anterior, devendo ser conservados pelo Banco, os documentos relativos ao processo de decisão, tais como as atas das reuniões pertinentes, relatórios, a lista dos membros do CA que foram abrangidos pela Política e modelos de remuneração e a remuneração que lhes foi em concreto atribuída e outros documentos relevantes, nomeadamente quanto às situações em que vierem a ser aplicados mecanismos de reversão ou redução, bem como a fundamentação subjacente à definição da Política de Remuneração. Os dados pessoais recolhidos devem-se limitar ao estritamente necessário para alcançar os objetivos previstos no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 e na Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020.
- 14.3.** Os resultados das revisões internas efetuadas ao abrigo da presente Política e as medidas adotadas para corrigir quaisquer deficiências são documentadas, através de relatórios escritos ou de atas das reuniões realizadas entre os intervenientes referidos acima.
- 14.4.** As alterações à Política de Remuneração e modelos de remuneração aprovados são igualmente documentadas, observando-se, quanto à sua conservação, o prazo determinado no ponto 14.1 *supra*.



15. Divulgação e Entrada em Vigor

- 15.1.** A presente Política entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação em Assembleia Geral.
- 15.2.** Esta política deve ser divulgada nas páginas de intranet e no *site* institucional do Banco Montepio (disponível em www.bancomontepio.pt), o que será assegurado pela DGC em colaboração com a Direção de Comunicação e Marca (“DCM”) e a Direção de *Marketing* (“DMK”), respetivamente, estando disponível e acessível para consulta por qualquer interessado, em qualquer altura.
- 15.3.** O Banco e as filiais divulgam ainda nos documentos de prestação de contas anuais, publicados nos respetivos *sites* institucionais, a informação quantitativa e qualitativa, relativa à remuneração paga aos MOAF, de acordo com os requisitos previstos nas disposições legais nacionais e europeias aplicáveis.
- 15.4.** A articulação entre o Banco Montepio e as empresas do Grupo para a divulgação e adoção da presente Política é realizada pela DGC, tendo presente a especificidade e proporcionalidade própria de cada entidade em cumprimento das regras legais e regulamentares próprias.

16. Atualização e revisão da Política

- 16.1.** A presente Política, assim como a documentação que a suporta, é sujeita com uma periodicidade mínima anual a uma revisão e atualização.
- 16.2.** A CANESG, em articulação com as funções de controlo interno e com qualquer outra área que neste âmbito considere relevante, tem o dever de verificar a aplicação da mesma, a sua conformidade com as disposições legais e regulamentares aplicáveis, bem como o cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração estabelecidos pelos órgãos societários competentes, em especial no que diz respeito à adequação dos pagamentos das remunerações com relação ao quadro de gestão dos riscos, incluindo de capital e de liquidez e aos objetivos a longo prazo do Banco, efetuando recomendações para uma eventual revisão ou propondo, caso considere necessário, medidas de ajustamento a adotar.
- 16.3.** A CANESG, obtidos os pareceres da DCOMP e da DRI, e após apreciação e parecer da CdR, submete à aprovação da Assembleia Geral proposta com as atualizações, revisões e demais medidas corretivas que se justificarem no âmbito da análise e revisão anual da presente Política de Remuneração.