

Declaração de Política de Remuneração

1. Tendo em consideração a publicação da Lei n.º 28/2009, do Aviso n.º 1/2010 e da Carta-Circular n.º 2/10/DSBDR, do Banco de Portugal, o Banco BIC Português de definiu uma política de remuneração, consubstanciada nos números seguintes:
2. Os Administradores Executivos e os Colaboradores, independentemente da natureza da relação contratual com o Banco, poderão beneficiar, para além da remuneração fixa, de remuneração variável. Não beneficiam desta os administradores não executivos, os membros do Conselho Fiscal e da Mesa da Assembleia-Geral nem tão pouco os colaboradores com uma prestação de serviço inferior a 6 meses em relação ao termo do exercício económico a que a compensação diz respeito.
3. O montante global da remuneração variável não pode exceder uma percentagem do resultado do exercício líquido de impostos, antes da provisão constituída para aquele fim, percentagem a ser definida em Assembleia Geral.
4. A nenhum elemento será atribuída em relação a um Exercício findo, a título de remuneração variável, mais do que um determinado número de meses da sua remuneração mensal efectiva fixa em vigor no termo desse Exercício, a ser estabelecido em Assembleia Geral.
5. A remuneração fixa dos administradores está definida por Assembleia Geral e a dos colaboradores pelos respectivos contratos de trabalho, inspirada no ACT dos Bancários, não beneficiando, nesta data, nem uns nem outros de qualquer regime complementar de pensões nem de outros benefícios não pecuniários.
6. A remuneração variável a atribuir a cada elemento, seja administrador seja colaborador, terá em conta também a respectiva avaliação de desempenho, a sua contribuição efectiva para alcançar os objectivos e os resultados do Banco e o valor acrescentado que este registou no exercício. Compete à Assembleia Geral a avaliação dos Administradores e a estes, juntamente com a respectiva Hierarquia, a dos colaboradores. O processo de atribuição de remuneração variável aos colaboradores não se confunde, mas terá em consideração, o processo anual de avaliação de desempenho destes. Este processo passa também pela identificação de objectivos, qualitativos e quantitativos, negociados com cada colaborador, para o ano seguinte. A avaliação terá ainda em conta, entre outros critérios, a observância da Legislação e de outro normativo, o controlo de diversos riscos inerentes às respectivas funções e o relacionamento com os clientes (externos e internos).
7. A Assembleia Geral, na sua avaliação anual da Administração, considerará o cumprimento dos objectivos, os resultados quantitativos e qualitativos alcançados bem como a sua origem e natureza, a sustentabilidade ou ocasionalidade dos mesmos, o risco associado à obtenção daqueles, o cumprimento normativo, o valor acrescentado para os accionistas, a forma como a instituição se relacionou com outros stakeholders, sendo livre a Assembleia Geral de atribuir remunerações variáveis diferenciadas aos vários administradores, em função do mérito que atribua a cada um deles.
8. Os trabalhadores que exerçam funções de controlo, a saber, compliance, gestão de riscos e auditoria interna, serão remunerados de acordo com a prossecução dos objectivos associados às suas funções e da relevância destas, independentemente do desempenho das áreas sob o seu controlo.
9. A remuneração variável relativa ao ano “n-1” terá o seu pagamento início no ano “n”, em três parcelas anuais consecutivas, sendo a primeira de 25%, a segunda de 35% e a última de 40% do total da remuneração variável atribuída, a ter lugar após a realização, em cada ano, da Assembleia Geral Ordinária. Esta, face aos resultados, à performance e aos indicadores de actividade alcançados em qualquer dos dois anos subsequente poderá mandar cancelar ou reduzir o pagamento de qualquer das parcelas ainda não paga. Esse cancelamento ou redução pode ser discricionário, não tendo de

abranger a totalidade dos administradores executivos ou dos colaboradores e cancela-se obrigatoriamente em caso de destituição ou de despedimento por justa causa ou, ainda que sendo por acordo, tenha como subjacente razões inerentes ao inadequado desempenho. A cessação normal do mandato, ou por motivos de saúde ou de mudança de residência para o estrangeiro ou por outra razão ponderosa, do administrador ou a saída, por sua iniciativa, de um colaborador implica o vencimento e o pagamento imediatos das parcelas de remuneração variável ainda por pagar.

10. Em caso de destituição de um administrador, sem justa causa, a indemnização a pagar rege-se pelo disposto no Artigo 403º do Código das Sociedades Comerciais, isto é, não excederá o montante das remunerações que presumivelmente aquele receberia até ao final do mandato.
11. O Banco reserva-se o direito de, por deliberação da Assembleia Geral, poder consubstanciar, no todo ou em parte, a remuneração variável, em instrumentos financeiros emitidos pelo Banco e cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazos da instituição, tais como acções do próprio Banco ou opções de aquisição daquelas, em termos que regulará oportunamente, se for esse o caso.
12. A política de remuneração é avaliada pelo menos uma vez por ano pelos órgãos de controlo do Banco, a saber Compliance, Gestão de Riscos e Auditoria Interna, os quais se articularão entre si para esse efeito e cujo relatório será apresentado ao Conselho de Administração e à Assembleia Geral Ordinária. O documento de política de remuneração é apresentado à Assembleia Geral Ordinária do Banco e, nos termos legais, é divulgada no site do Banco, nos aspectos a que for obrigado, bem como constará no Relatório e Contas do Exercício. Ainda de Acordo com o Aviso n.º 1/2010, a declaração da Administração sobre a conformidade da política de remuneração será remetida ao Banco de Portugal, integrada no Relatório de Controlo Interno.

Em 30 de Julho de 2010