

# Política de Remuneração dos Colaboradores

Entrada Em Vigor: 29/02/2024

Grupo Distribuição: D



## Política de Remuneração de Colaboradores

Entrada Em Vigor: 29/02/2024 Actualização nº 00

## **ÍNDICE**

1.	Enquadramento	. 3
	1.1. Âmbito e objectivos	. 3
	1.2. Responsável	. 3
	1.3. Revisão e actualização	. 3
	1.4. Enquadramento legal	. 3
	1.5. Abreviaturas e Definições	. 4
	1.5.1. Abreviaturas	. 4
	1.5.2. Definições	. 4
2.	Princípios Gerais	. 5
	Modalidade de Remuneração	. 6
	Modalidade de Remuneração	
		. 6
	3.1. Remuneração Fixa	. 6 . 6
	3.1. Remuneração Fixa	. 6 . 6 . 7
	3.1. Remuneração Fixa  3.1.1. Modalidade de Remuneração Fixa  3.2. Remuneração Variável	. 6 . 6 . 7 . 7
3.	3.1. Remuneração Fixa  3.1.1. Modalidade de Remuneração Fixa.  3.2. Remuneração Variável.  3.2.1. Modalidades de Remuneração Variável.	. 6 . 7 . 7
3.	3.1. Remuneração Fixa  3.1.1. Modalidade de Remuneração Fixa.  3.2. Remuneração Variável.  3.2.1. Modalidades de Remuneração Variável.  3.2.2. Critérios de Atribuição da Remuneração Variável.	. 6 . 7 . 7



#### Política de Remuneração de Colaboradores

Entrada Em Vigor: 29/02/2024 Actualização nº 00

#### 1. Enquadramento

#### 1.1. Âmbito e objectivos

As organizações procuram inovar cada vez mais na elaboração das suas políticas de remuneração, como forma de captar e reter talentos e manterem-se atractivas no mercado.

Diante desta realidade, existe uma preocupação pela procura da excelência. Neste sentido, a política de remuneração do Banco de Comércio e Indústria S.A., doravante ("Banco" e/ou "BCI") funciona como um instrumento auxiliar da estratégia e está directamente ligada à maneira como o Banco lida com os seus Colaboradores dentro deste âmbito, zelando pelas boas práticas com vista a atingir os seus objectivos estratégicos de gestão do seu Capital Humano.

A presente política não se aplica aos titulares de Órgãos de Administração e de Fiscalização, aos quais se aplicam políticas vertidas em documentos autónomos, sem prejuízo da observância de princípios de coerência que enformam os diferentes documentos.

A presente política tem como objectivo formalizar e assegurar a devida implementação da estratégia de remuneração dos Colaboradores do Banco, com vista a proteger e valorizar o Capital Humano, em conformidade com os diplomas legais em vigor, com o Código de Ética e Conduta Profissional e com os normativos em matéria de controlo interno do Banco.

#### 1.2. Apreciação e Aprovação

**1.3.** A Presente política é apreciada em sede da Comissão de Capital Humano e posteriormente aprovada pelo Conselho de Administração (CAD).

#### 1.4. Revisão e actualização

Esta política deve ser revista com a periodicidade mínima de 01 (um) ano ou sempre que se verificar necessário, mediante apreciação prévia e emissão de parecer favorável da Comissão de Capital Humano e da Comissão de Nomeação e Remuneração para posterior aprovação pelo CAD.

#### 1.5. Enquadramento legal

Ao longo da política são referenciados documentos internos e externos que complementam os princípios do processo em causa. Por conseguinte, e para uma melhor compreensão das temáticas desenvolvidas, deve ser considerada a leitura dos seguintes documentos:

Âmbito	Título do documento	Nº do Normativo
Interno	Estatutos do Banco	N/A
	Código de Ética e Conduta Profissional	COD-LAD-001



#### Política de Remuneração de Colaboradores

Entrada Em Vigor: 29/02/2024 Actualização nº 00

	Código de Governo Societário das Instituições Financeiras	Aviso n.º 1/2022 de 28 de Janeiro
	Regime Geral das Instituições Financeiras	Lei 14/21 de 19 de Maio
Externo	Lei Geral do Trabalho	Lei nº12/23 de 27 de Dezembro
	Código do Imposto sobre Rendimento do Trabalho	Lei nº18/14 de 22 de Outubro

#### 1.6. Abreviaturas e Definições

As definições de seguida elencadas devem prevalecer ao longo do texto desta política, com a definição que lhes é formulada:

#### 1.6.1. Abreviaturas

CAD: Conselho de Administração

CEA: Comissão Executiva

DPC: Direcção de Pessoas e Cultura

Entidade Parceira: ESPAES – Empresa de Prestação de Serviços Partilhados, S.A

RAS: Risk Apetites Statement

#### 1.6.2. Definições

**Apetite ao risco:** é a quantidade de risco que uma organização está disposta a buscar, manter ou assumir durante os negócios.

**Colaborador:** corresponde a todo o trabalhador com vínculo de efectividade ao quadro de pessoal do Banco, que actuam no exclusivo interesse do Banco, apenas recebendo instruções e ordens dos seus superiores hierárquicos, de acordo com a estrutura orgânica do Banco, não podendo solicitar ou receber instruções de outras instituições públicas ou privadas, exceptuadas as emitidas por órgãos reguladores da actividade bancária e/ou entidades judiciais ou outras aprovadas pela CEA, no estrito cumprimento da legislação aplicável.

**Declaração de apetite por riscos** (*Risk Appetite Statement*): é um documento que contém, de forma clara e explícita, todos os limites toleráveis de riscos, incluindo um modelo financeiro e de negócios para auxiliar na tomada de decisões arriscadas. Ela deve ser baseada nas circunstâncias actuais da instituição e suas metas.



#### Política de Remuneração de Colaboradores

Entrada Em Vigor: 29/02/2024 Actualização nº 00

**Remuneração:** conjunto de benefícios económicos atribuídos aos colaboradores de uma instituição, como contrapartida dos serviços prestados, podendo ter carácter periódico ou não periódico, fixo ou variável, monetário ou não monetário, incluindo, designadamente, os salários, os prémios de desempenho e as responsabilidades por pensões de reforma.

**Remuneração Fixa:** compreende todos os valores líquidos ou ilíquidos pagos em dinheiro, numa base regular e que podem ser classificados como valor garantido.

Remuneração Variável: também chamado de bonificação, é um tipo de remuneração condicionado aos resultados por um determinado período. A forma de pagamento da remuneração variável pode variar e ser paga em numerário ou instrumentos que não sejam do mercado monetário/espécie.

**Subsídios**: compreende os pagamentos obrigatórios, compensações por tipos de regime de trabalho e pagamentos extraordinários em virtude da complexidade ou cargos de responsabilidade, de acordo com a Lei Geral do Trabalho vigente.

Venda abusiva (Misselling): é a venda deliberada, imprudente ou negligente de produtos ou serviços em circunstâncias em que o contrato é deturpado ou o produto ou serviço é inadequado para as necessidades do cliente.

#### 2. Princípios Gerais

A Política de Remuneração de Colaboradores é um instrumento estratégico que deverá ter em conta a adopção de critérios de incentivo, utilizando práticas remuneratórias claras e acessíveis aplicáveis a todos os colaboradores, garantindo o crescimento e rentabilidade sustentáveis.

Com a presente política, pretende-se retribuir adequadamente a responsabilidade, assim como atrair, reter e motivar os colaboradores, compensando o mérito no alcance dos resultados e metas pretendidas.

Tem, ainda, como objectivo assegurar que a remuneração paga aos colaboradores promove o desenvolvimento da actividade dentro do quadro de apetência pelo risco definido pelo CAD (*Risk Appetite Statement*) tendo em conta o conjunto de riscos associados, designadamente o risco de reputação e os riscos resultantes da venda abusiva de produtos (*misselling*), bem como a identificação, prevenção, mitigação e resolução de conflitos de interesses, nos termos definidos na presente Política e na politica de AML.

Contudo, a remuneração dos colaboradores deve ser estabelecida de forma adequada e ser coerente com uma gestão de riscos favoráveis e congruente, com respeito pela integração de riscos e factores de sustentabilidade, de forma a não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco e, por esse efeito, não criar incentivos possíveis de potenciar interesses próprios do Banco, em eventual detrimento dos interesses dos Clientes.

Para cada colaborador, as componentes fixas e variáveis da respectiva remuneração, bem como, a forma, periodicidade e condições do respectivo pagamento ou atribuição, são as que resultam das regras



#### Política de Remuneração de Colaboradores

Entrada Em Vigor: 29/02/2024 Actualização nº 00

internas do Banco e do que for acordado individualmente no momento da contratação, nos termos da legislação laboral em vigor.

#### 3. Modalidade de Remuneração

O Banco estabelece como forma de remuneração para os seus colaboradores as seguintes modalidades:

- a) Remuneração Fixa;
- b) Remuneração Variável.

#### 3.1. Remuneração Fixa

A componente fixa da remuneração dos Colaboradores reflecte os referenciais de mercado, as responsabilidades funcionais associadas ao desempenho das respectivas funções, a experiência, a antiguidade, as qualificações profissionais exigidas e o número de horas trabalhadas.

Esta modalidade de remuneração tem como finalidade reflectir a experiência profissional relevante, a responsabilidade organizacional que corresponde às funções atribuídas, incluindo os poderes, a antiguidade, as habilitações académicas, as competências e o grau de especialização inerentes, bem como o nível remuneratório da localização geográfica e as práticas remuneratórias vigentes no sector de actividade e respectivo mercado.

#### 3.1.1. Modalidade de Remuneração Fixa

De natureza permanente, agrupam-se nas categorias que se indicam de seguida as diversas componentes da remuneração fixa, sem prejuízo de outras que possam vir a ser previstas e aplicáveis ou resultantes de disposições internas que venham a ser aprovadas pelos órgãos competentes, que, sendo o caso, determinarão a actualização da presente política, nomeadamente:

- a) Remuneração Base nos termos estabelecidos;
- b) E outros critérios que a CEA venha definir.

Nos termos da legislação e regulamentação em vigor, poderão ser atribuídos aos Colaboradores outras prestações pecuniárias ou benefícios, nomeadamente:

- a) Subsídio de Alimentação;
- b) Remuneração por trabalho suplementar nos termos da legislação laboral;
- c) Abono de Falhas, a título de falhas de caixa;
- d) Abono de Família;
- e) Subsídio de Férias;
- f) Subsídio de Natal;
- g) Reembolso de despesas de deslocação em serviço no interior e no exterior do país.



#### Política de Remuneração de Colaboradores

Entrada Em Vigor: 29/02/2024 Actualização nº 00

A componente de remuneração para os colaboradores que exercem funções de controlo segue os princípios e regras de independência em relação às unidades de estrutura que controlam, atribui-lhes os poderes adequados e uma remuneração em função da realização dos objectivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das respectivas unidades de estrutura. Em todo o caso, a remuneração dos colaboradores que desempenham funções de controlo é fiscalizada directamente pela Comissão de Nomeação e Remuneração.

#### 3.2. Remuneração Variável

Além da remuneração fixa, os Colaboradores do BCI podem receber uma remuneração variável não garantida, se tal decisão vier a ser tomada pela CEA.

Os critérios fixados para a determinação da componente variável individual da remuneração baseiam-se no desempenho e mérito do Colaborador, da estrutura interna em que este se encontra inserido e do desempenho global, podendo ainda ser ponderado o grau de absentismo, a existência de admoestações e processos disciplinares e outros factores analisados em sede da CEA. A atribuição de remuneração variável considera critérios financeiros e não financeiros, que reflectem o cumprimento da regulamentação aplicável, sendo assegurado que:

- a) Não se associa exclusivamente a uma meta quantitativa da comercialização ou do fornecimento de produtos e serviços bancários;
- b) Não promove a comercialização ou o fornecimento de um determinado produto, ou categoria de produtos, que sejam mais lucrativos para o Banco, ou para os seus Colaboradores, sem prejuízo dos legítimos interesses dos Clientes.

O pagamento da componente variável da remuneração depende da verificação rigorosa do cumprimento dos critérios definidos e determinados no âmbito do processo anual de avaliação de desempenho.

A remuneração variável é estruturada de forma que não limite a capacidade do Banco para reforçar a sua base de fundos próprios. Para esse efeito, são tidos em consideração todos os tipos de riscos, actuais e futuros na sua concessão, bem como o custo dos fundos próprios e alheios necessários.

A remuneração variável deverá constituir-se sempre como um estímulo para a obtenção de resultados sustentáveis ao longo do tempo e nunca como incentivo para uma exposição excessiva ao risco, devendo o seu equilíbrio, em conjunto com a componente fixa de remuneração, ser avaliado e previamente definido aquando do processo de orçamentação anual.

#### 3.2.1. Modalidades de Remuneração Variável

A remuneração variável para os Colaboradores compreende as seguintes modalidades, as quais deverão ter em consideração os critérios quantitativos e qualitativos para a respectiva atribuição:



#### Política de Remuneração de Colaboradores

Entrada Em Vigor: 29/02/2024 Actualização nº 00

- a) Bónus ou Prémio: ancorado em critérios de desempenho e mérito, associados a um ciclo anual e pagos em valores monetários;
- b) Incentivos Comerciais: pagamentos monetários que visam recompensar os colaboradores da rede comercial com melhores desempenho e que cumpram os parâmetros qualitativos e quantitativos de avaliação fixados nos instrumentos de suporte do modelo, procurando incrementar resultados e criar valor, assegurando a protecção dos interesses e satisfação dos clientes do Banco BCI, S.A.;
- c) Campanhas Comerciais: visando dinamizar família de produtos ou oferta ancorada a segmento comercial específico, poderão ser atribuídos prémios, monetários ou não monetários, cumprindo os requisitos admitidos na Lei. As campanhas e prémios associados devem ser concebidas e avaliadas em conformidade com as regras internas relativas à governação de produtos, não estando sujeitas a periodicidade ou regularidade, mas observando um período limitado.

A remuneração variável poderá ser atribuída às unidades orgânicas comerciais, às unidades não comerciais de suporte ao negócio e às áreas de controlo interno, com distinção clara dos critérios utilizados para determinar a remuneração variável das funções de controlo (ou seja, as funções de Gestão de Risco, Compliance e Auditoria Interna), por forma a não comprometer a objectividade e a independência dos seus membros, assim como não devendo estar directamente associada aos resultados das áreas tomadoras de risco.

As funções de controlo mencionadas acima, apenas serão elegíveis para efeitos de atribuição de bónus. De forma a garantir a objectividade e independência destas funções, para efeitos de atribuição de remuneração variável, a sua avaliação individual terá em consideração os seus objectivos funcionais específicos. A atribuição de remuneração variável nas modalidades a) e b) depende do cumprimento dos principais objectivos fixados, em cada ano, para o Banco. A atribuição de remuneração variável depende sempre da avaliação do desempenho anual de todos os Colaboradores, baseado em critérios mensuráveis e pressupostos pré-determinados, nos termos estabelecidos na Política e Modelo de Avaliação de Desempenho.

A avaliação de desempenho pode considerar ainda o desempenho da unidade orgânica que integra, numa base anual, tendo em conta critérios de natureza financeira e não financeira. O cálculo dos valores finais da remuneração variável, individuais e totais, deverá ocorrer até ao final do mês subsequente ao do fecho de contas do BCI.

#### 3.2.2. Critérios de Atribuição da Remuneração Variável

A totalidade da remuneração variável considera-se adquirida e vencida na Data de Determinação, não ficando o respectivo pagamento condicionado à verificação de quaisquer condições, além daquelas que constam na presente Política. Nas eventuais situações de rescisão contratual, por iniciativa do



#### Política de Remuneração de Colaboradores

Entrada Em Vigor: 29/02/2024 Actualização nº 00

colaborador ou da Instituição, ocorrida em data posterior à data de determinação e antes do respectivo pagamento, o colaborador deixa de ter quaisquer direitos sobre a totalidade da remuneração variável calculada.

Relativamente aos colaboradores que no exercício da sua actividade:

- a) A sua actuação possa reflectir-se no serviço prestado ao cliente ou na conduta do Banco, nomeadamente colaboradores afectos às áreas comerciais ou outros directamente relacionados com serviços de investimento ou de apoio, colaboradores integrados no serviço de tratamento de reclamações e colaboradores envolvidos nos processos de elaboração e desenvolvimento de produtos;
- b) Se encontram afectos ao processo de concessão de contratos de crédito a clientes não profissionais incluindo a sua preparação e promoção;
- c) Realizam a preparação e promoção ou oferta de depósitos ou serviços de pagamentos;
- d) Actuam na comercialização e promoção de produtos de seguros;
- e) Coordenam directa ou indirectamente os colaboradores ou equipas dedicadas às actividades anteriormente referidas.

## Deverá observar-se:

- a) O cumprimento rigoroso dos deveres de conduta detalhados no Código de Ética e Conduta Profissional do Banco:
- b) A não promoção da assunção de um nível de risco superior ao tolerado pelo cliente;
- c) A avaliação de desempenho, além de parâmetros quantitativos, deverá contemplar critérios qualitativos associados à observância por parte dos Colaboradores, de normas e regras aplicáveis na relação com os clientes, a título de exemplo, deveres de informação e de prevenção de conflitos de interesse;
- d) A evidência de um melhor desempenho financeiro não deverá sobrepor-se ao cumprimento daqueles princípios, podendo o incumprimento dos parâmetros qualitativos determinar a exclusão do colaborador para efeitos de remuneração variável;
- e) A estrutura da remuneração deve constituir um factor dissuasor de conflitos de interesse, seja entre os do colaborador e os do cliente, não incentivando a actuação do colaborador em prol dos seus interesses ou de terceiros, em detrimento do cliente. Nesse sentido, é estritamente proibida a



#### Política de Remuneração de Colaboradores

Entrada Em Vigor: 29/02/2024 Actualização nº 00

atribuição de qualquer remuneração que tenha por base um incentivo à comercialização de produtos e serviços específicos associando a remuneração do colaborador a metas quantitativas de vendas a Clientes não profissionais;

- f) Não pode haver lugar à remuneração variável sustentada na distribuição de produtos bancários a clientes, quando poderia ser proposto outro produto que melhor se adeque aos interesses do cliente;
- g) Não pode igualmente haver lugar a atribuição de remuneração variável associada à distribuição de um só produto ou conjunto de produtos financeiros a clientes não profissionais, quando algum dos mesmos não se adeque às suas necessidades;
- h) Se for sustentada na distribuição de seguros a clientes, quando o Colaborador poderia ter apresentado outro seguro que melhor correspondesse às necessidades do cliente, não pode haver lugar à atribuição de remuneração variável.

Não tem direito à remuneração variável, o Colaborador que se enquadre numa das seguintes situações:

- a) Se o seu Contrato de Trabalho cessar, tanto por sua iniciativa como por iniciativa do Banco;
- b) Tenha registado, durante o ano anterior ou em curso, qualquer falta injustificada;
- c) Tenha sido disciplinarmente punido com qualquer sanção durante o ano anterior ou em curso;
- d) Tenha uma antiguidade inferior a 6 meses;
- e) Outras situações previamente definidas pela CEA;
- f) Não tenha observado o cumprimento rigoroso do descrito no número anterior, alíneas a) a f).

No caso de serem imputados ao Banco responsabilidades por danos causados por actos de colaboradores e em casos de perdas significativas, a remuneração fixa ou variável pode, mediante deliberação da CEA, ser suspensa até ao apuramento de tais pretensões e, no caso de serem consideradas procedentes e imputáveis à actuação do Colaborador, a respectiva remuneração deve ser deduzida do valor a liquidar por tais danos ou dos prejuízos causados.

O BCI procederá sempre ao pagamento da remuneração variável através de processos que permitam o cumprimento escrupuloso de todos os requisitos de remuneração aplicáveis a todos os colaboradores do Banco.



## Política de Remuneração de Colaboradores

Entrada Em Vigor: 29/02/2024 Actualização nº 00

#### 4. Histórico das alterações

## 4.1. Propriedades do documento

Nome	Política de Remuneração de Colaboradores		
Tipo	Política	Classificação	Uso Interno
Versão	1.0	Referência	POL-COB-002
Proprietário	tário CEA		
Compilado por	DSQ	Data	08/02/2024
Revisto por	DSU	Data	15/02/2024
Aprovado por	CAD	Data	29/02/2024
Entrada em Vigor	29/02/2024		

## 4.2. Histórico de alterações

Versão	Data de Aprovação	Aprovador	Data de Entrada em Vigor	Principais Alterações	
1.0	29/02/2024	CAD	29/02/2024	Versão Inicial	

Comissão do Capital Humano