

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO MONTEPIO INVESTIMENTO, S.A. | BANCO DE EMPRESAS MONTEPIO

Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro (RGICSF), o presente documento define a Política de Remuneração (doravante “Política de Remuneração”) dos Membros do Órgão de Administração e Fiscalização do Banco de Empresas Montepio (adiante, designado “BEM”).

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

- a) Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, conforme alterado (RGICSF);
- b) O Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, conforme alterado;
- c) Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, de 4 de março de 2014, que complementa a Diretiva n.º 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho;
- d) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) GL/2017/11, de 21 de março de 2018, relativas ao governo interno das instituições;
- e) As Orientações da EBA GL/2015/22, de 27 de junho de 2016, relativas a políticas de remuneração sãs;
- f) Os Estatutos do BEM.

1.3. Em matéria de política remuneratória, o RGICSF, na sequência da transposição da Diretiva n.º 2013/36/UE pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro, aparece conformado pela preocupação – já subjacente ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de abril, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de julho, e ao Aviso do Banco de Portugal nº 3/2020 – das instituições de crédito adotarem uma política de remunerações coerente com uma gestão de riscos sã e prudente e desprovida de incentivos à assunção de riscos em níveis superiores ao risco tolerado pela instituição de crédito.

1.4. As políticas e práticas de remuneração assim definidas são aplicáveis aos membros do órgão de administração e de fiscalização, porque adotam decisões no exercício da função de gestão ou fiscalizam o processo de tomada de decisão. 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.

Montepio Investimento, S.A.

Sede Social: Avenida de Berna, nº 10, 1050-040 Lisboa, Capital Social: 180.000.000€
Matrícula e NIPC 505 087 286, CRC Porto

1.5. A aprovação da Política de Remuneração, que deve ocorrer anualmente, encontra-se legal e estatutariamente confiada à Assembleia Geral do BEM sob proposta do Conselho de Administração.

2. Princípios gerais

2.1. A Política de Remuneração encontra-se definida atenta a específica natureza das atividades do BEM, os seus objetivos, valores e missão, designadamente:

- a) Complementar e potenciar a oferta comercial, nas vertentes de *corporate finance*, assessoria e parcerias estratégicas, mercado de capitais (*equity* e dívida), estruturação de financiamentos, assegurando uma intervenção especializada e contribuindo para o valor acrescentado da oferta do BEM aos seus clientes;
- b) Diversificar e incrementar os negócios para os setores de atividade económica e segmentos de empresa, visando a eficiência e rendibilidade da atividade e a otimização dos meios afetos, em constante articulação com a área de Banca de Investimento.

2.2. A Política de Remuneração é construída como um instrumento de gestão estratégica de negócio, tendo em vista:

- a) Recompensar o nível de responsabilidade profissional e assegurar a equidade interna e a competitividade externa;
- b) Potenciar o compromisso e motivação das pessoas e promover desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o mérito;
- c) Concretizar de forma sustentada os objetivos estratégicos, valores e interesses de longo prazo do BEM, tendo sempre em conta a gestão de risco e o apetite ao risco do BEM.

2.3. Partindo dos princípios referidos nos dois parágrafos anteriores, a Política de Remuneração é definida 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 do BEM, bem como com uma gestão sã e prudente.

2.4. A Política de Remuneração tem como pressuposto central que o processo de preparação e tomada de decisões pelos Membros do Conselho de Administração do BEM é isento e imparcial.

2.5. A Política de Remuneração é materializada tendo em consideração a atividade, o apetite ao risco, a estrutura e a dimensão do BEM, bem como as práticas do mercado, assentando a sua definição em critérios objetivos, transparentes, coerentes e compatíveis com a hierarquia de responsabilidades e competências dos remunerados, assegurando ainda a aplicação dos princípios e normas previstos na Política de Conflito de Interesses do BEM, que permitem a prevenção, identificação, gestão, mitigação, resolução e informação de conflitos de interesses.

2.6. A política de remuneração dos membros dos órgãos sociais do BEM obedece às linhas de orientação estratégica definidas para a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, S.A. (adiante designada, "CEMG" ou "Banco Montepio") e para as suas empresas participadas, designadamente o Montepio Holding, SGPS, S.A., seu Acionista Único, nos termos do n.º 1 do artigo 115.º - C do RGICSF e do Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020.

3. Elaboração, monitorização e revisão

3.1. O órgão de fiscalização do BEM é responsável pela elaboração, monitorização e revisão da presente Política de Remunerações.

3.2. Para efeitos do disposto no número anterior, o órgão de fiscalização do BEM é auxiliado, pelas áreas de Gestão de Pessoas, de Risco, de Auditoria e de *Compliance*.

3.3. Por forma a assegurar o alinhamento da presente Política de Remuneração com o apetite ao risco do BEM, o órgão de fiscalização é auxiliado pela Área de Risco.

3.4. O órgão de fiscalização assume a responsabilidade fundamental de garantir que os respetivos princípios e regras da presente Política de Remuneração são devidamente executados, designadamente por via da formulação de juízos informados e independentes sobre a política remuneratória dos Membros do Conselho de Administração e as práticas remuneratórias aplicáveis aos mesmos, bem como sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez.

3.5. O órgão de fiscalização, com o apoio da Área de Auditoria, assegura que a política e as práticas de remuneração do BEM são sujeitas anualmente a uma análise centralizada e independente.

3.6. O órgão de fiscalização avalia se estatutariamente estão estabelecidos mecanismos efetivos de prevenção de conflitos de interesses.

3.7. No âmbito da análise centralizada anual, o órgão de fiscalização avalia os processos, a política e as práticas globais de remuneração, por forma a assegurar que as mesmas:

- a) Funcionam conforme estão estabelecidas;
- b) Cumprem com os regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais; e
- c) São implementadas de forma coerente no Grupo Banco Montepio e não limitam a capacidade do BEM para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios.

3.8. Caso, no âmbito da revisão anual, se conclua que a presente política de remuneração não se encontra adequada, são apresentadas medidas corretivas à mesma pelo órgão de fiscalização.

3.9. Os resultados de cada revisão interna efetuada e as medidas adotadas para corrigir quaisquer deficiências são documentadas, através de relatórios escritos ou de minutas das reuniões realizadas entre os intervenientes melhor referidos acima e disponibilizados ao Conselho de Administração.

4. Modalidades de remuneração

4.1. A Política de Remunerações do BEM distingue as remunerações dos Membros executivos do Conselho de Administração das remunerações dos Membros não-executivos do Conselho de Administração e dos Membros do Conselho Fiscal, atentas as suas responsabilidades e dedicação ao exercício das funções.

4.2. A remuneração dos Membros executivos do Conselho de Administração é composta por uma componente fixa e por uma componente variável, esta última de atribuição não garantida e sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o

longo prazo. A componente variável não poderá limitar a capacidade da BEM para reforçar a sua base de fundos próprios e constitui um instrumento de gestão privilegiado para recompensar (i) um desempenho sustentado consentâneo com a estratégia, a tolerância e a cultura de risco do BEM e (ii) o desempenho sustentado individual por referência à prossecução da sua missão e valores.

4.3. A remuneração dos Membros não-executivos do Conselho de Administração e dos Membros do Conselho Fiscal é revista numa base anual nas mesmas condições em que forem revistas as remunerações do quadro de pessoal do BEM, salvo deliberação em contrário da Assembleia Geral.

5. Remuneração dos Membros do Conselho Fiscal

5.1. A remuneração dos Membros do Conselho Fiscal é composta exclusivamente por uma componente fixa mensal, em numerário, paga em dobro nos meses de janeiro (subsídio de férias) e novembro (subsídio de Natal).

5.2. O montante da componente fixa, definido pela Assembleia Geral sob proposta do órgão de fiscalização, atende à responsabilidade associada ao desempenho das funções dos Membros do Conselho Fiscal, tal como descritas no modelo de avaliação interno de adequação desses titulares, bem como à disponibilidade e experiência e qualificações profissionais exigidas para o exercício dessas funções.

5.4. Os Membros do Conselho Fiscal que acumulem cargos não executivos em órgãos sociais de entidades que integrem o perímetro de supervisão em base consolidada do grupo do Banco Montepio, ou nas quais esta detenha uma participação qualificada, poderão auferir, nessas entidades, um montante não superior a 20%, calculado sobre a remuneração base fixa mensal que auferem no Banco Montepio.

6. Remuneração do Conselho de Administração

6.1. Componente fixa

6.1.1. A componente fixa da remuneração do Conselho de Administração atende à experiência e qualificação profissionais exigidas e à responsabilidade associada ao desempenho das

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

- a) Remuneração fixa mensal em numerário, paga em dobro nos meses de janeiro (subsídio de férias) e novembro (subsídio de Natal);
- b) Ajudas de custo, em caso de deslocação, pagas em idênticas condições às que são devidas aos membros do quadro de pessoal.

6.2. Componente variável (aplicável apenas aos Membros executivos do Conselho de Administração)

6.2.1. A remuneração dos Membros executivos do Conselho de Administração pode incluir uma componente variável, aprovada pela Assembleia Geral sob proposta do órgão de fiscalização, sendo que esta, respeitando as normas vigentes e tomando em consideração o rácio entre a componente variável e a componente fixa que se encontre estabelecida para os quadros titulares de funções essenciais do BEM, deve assegurar que a remuneração de componente fixa assume uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, e permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade do seu não pagamento.

6.2.2. A componente variável da remuneração dos Membros executivos do Conselho de Administração apenas pode ser atribuída em exercícios em que o BEM não tenha apresentado prejuízos e é estruturada de forma a assegurar que não limita a capacidade do Banco para reforçar a sua base de fundos próprios e a sua liquidez.

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 do BEM, que deve considerar os riscos financeiros e não financeiros, abrangendo designadamente os riscos de liquidez, de taxa de juro, cambial, de mercado, de crédito, operacional, compliance e de IT, com base em parecer da Direção de Risco do Banco Montepio;

b) Os critérios não financeiros subjacentes à avaliação de desempenho atendem ao cumprimento pelo Banco, pelo Administrador Executivo e pelas áreas que a ele reportam de todas as regras em vigor, nomeadamente, o Código de Conduta, a Política de Gestão de Conflitos de Interesses, a Política de Prevenção do Branqueamento de Capitais e, 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, para além da elaboração e manutenção de registos e documentos.

6.2.3 A componente variável da remuneração dos Membros executivos do Conselho de Administração não poderá exceder, globalmente, 10% do lucro líquido do exercício e deve depender de uma avaliação plurianual do desempenho de cada membro, 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 do BEM 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.

6.2.4. A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração prevê a possibilidade de ajustamentos pelo risco e a possibilidade de não pagamento da remuneração, considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários ao BEM.

6.2.5. Quando a Assembleia Geral decida atribuir um montante variável de remuneração aos Membros executivos do Conselho de Administração, 40% dessa remuneração é diferida por um período de três anos contados a partir da decisão de atribuição da mesma. O período de diferimento tem início após a realização da atribuição da parte imediata da remuneração variável, sendo que a aquisição do direito sobre a primeira porção diferida só ocorre 12 meses após o início do período de deferimento.

6.2.6. 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 existência de uma situação financeira sustentável do BEM, 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 BEM.

6.2.7. 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*).

6.2.8. Pelo menos 50% (cinquenta por cento) da remuneração variável, diferida e não diferida, é paga de acordo com o previsto no RGICSF, por instrumentos emitidos pelo BEM, com um prazo residual de amortização mínimo de cinco anos, e que constituam instrumentos de fundos

próprios adicionais de nível 1 ou instrumentos de fundos próprios de nível 2 na aceção dos artigos 52.º e 63.º, respetivamente, ambos do Regulamento (UE) n.º 575/2013.

6.2.9. Os instrumentos previstos no número anterior ficam indisponíveis durante o prazo de três anos após a sua atribuição e os seus detentores não podem celebrar contratos de gestão de risco que os salvaguardem da alteração do valor económico desses instrumentos. A celebração de tais contratos determina a perda do direito ao recebimento de todas as remunerações variáveis que se encontrem diferidas.

6.2.10. 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.

6.2.11. Os instrumentos referidos acima apenas serão emitidos se contribuírem para o alinhamento da remuneração variável com o desempenho e os riscos do BEM. Nesse caso, a restante remuneração será paga em numerário.

6.2.12. A atribuição de componente variável aos Membros executivos do Conselho de Administração 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 9 e 10 do artigo 115.º-E do RGICSF. Os mecanismos de redução e de reversão serão aplicáveis durante o período total de diferimento da remuneração.

6.2.13. Os critérios para aplicação desses mecanismos a que se refere o parágrafo anterior são aprovados pela Assembleia Geral, os quais devem, pelo menos, considerar as seguintes situações:

- a) Operações aprovadas durante um ou mais mandatos com impacto material negativo na situação patrimonial do BEM, designadamente no nível de fundos próprios, solvência ou liquidez, durante o período mínimo de três anos após o pagamento da componente variável;
- b) Factos supervenientes ao pagamento da componente variável que determinem a perda de adequação para o exercício de funções dos Membros do Conselho de Administração



do BEM e conseqüentemente a revogaçãõ da autorizaçãõ para o exercício de funções por parte da autoridade competente ou, no caso de o titular em questãõ já ter cessado funções, que fossem suscetíveis de fundamentar a perda de adequaçãõ;

- c) Incumprimentos graves do Código de Conduta e demais normativos internos do BEM;
- d) Se se vier a comprovar que a decisãõ da sua atribuiçãõ aos Membros do Conselho de Administraçãõ em causa se fundou em pressupostos incorretos ou inadequados.

6.2.14. A atribuiçãõ de componente variável aos Membros do Conselho de Administraçãõ fica igualmente dependente de prévio compromisso escrito pelos mesmos de que não celebrarãõ contratos de cobertura de risco ou de transferênciã de risco relativamente a qualquer componente diferida que possam minimizar os efeitos resultantes do risco inerente ao sistema de remuneraçãõ estabelecido.

6.2.15. A definiçãõ do valor total da componente variável da remuneraçãõ é efetuada atravé s da combinaçãõ da avaliaçãõ do desempenho do avaliado, considerando crité rios de natureza financeira e não financeira, incluindo o desempenho do Conselho de Administraçãõ, dos resultados globais do BEM e os ajustamentos que forem considerados necessários tendo em conta os riscos, atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessária ao BEM.

6.2.16. A componente variável é atribuída com base num Modelo de Mediçãõ de Desempenho, aprovado pela Assembleia Geral baseado em crité rios mensuráveis (quantitativos e qualitativos) e pressupostos pré-determinados.

6.2.17. O Modelo de Mediçãõ de Desempenho a que se refere o parágrafo precedente deve atender às exigênciãs legais aplicáveis e conter, pelo menos, os seguintes parâmetros:

- a) Análise e validaçãõ dos crité rios de desempenho:
 - Análise da adesãõ dos crité rios de mediçãõ de desempenho à atividade desenvolvida pelo BEM;
 - Análise do alinhamento da estrutura de indicadores com a estratégia do BEM e com os demais requisitos definidos na lei;
 - Comparaçãõ da estrutura de indicadores com as práticas de referênciã no sector.
- b) Análise e validaçãõ dos níve is de desempenho:
 - Análise do equilí brio entre performance de curto prazo e médio prazo;

- Análise da capacidade do modelo medir a sustentabilidade do desempenho num quadro plurianual;
 - Análise do grau de alinhamento dos níveis de desempenho com o planeamento e controlo do negócio.
- c) Análise de critérios de ajustamento da remuneração variável ao desempenho da estratégia e da gestão de riscos:
- Ajustamento pelo risco (modelos, métricas e critérios aplicados);
 - Desenho operacional do processo de ajustamento pelo risco (ex ante e ex post).

6.2.18. O pagamento relacionado com a cessação antecipada do exercício de funções de um Membro do Conselho de Administração refletirá o desempenho verificado ao longo do exercício das suas funções, por forma a não incentivar comportamentos desadequados.

6.2.19. A remuneração visando a compensação de novos Membros do Conselho de Administração pela cessação do exercício de funções anteriores tem em consideração os interesses de longo prazo do BEM.

6.2.20. O Modelo de Medição de Desempenho permite verificar se do exercício das funções dos Membros do Conselho de Administração resultou uma riqueza efetivamente criada para o BEM, se essa criação de riqueza é sustentável no longo prazo (três a cinco anos), se não houve assunção excessiva de riscos e se foi dado cumprimento às regras aplicáveis à atividade desenvolvida.

6.2.21. No caso de serem imputados ao BEM responsabilidades por danos causados por atos de gestão, a remuneração variável pode, mediante deliberação da Assembleia Geral, 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.

7. Outros benefícios

São atribuíveis aos Membros do Conselho de Administração os seguintes benefícios:

- a) Pensão de reforma, atribuível de acordo com os Planos de Reforma dos Administradores, aprovados em Assembleia Geral;
- b) Reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais similares aos dos colaboradores;
- c) Um seguro de saúde que proporcione cobertura similar à dos colaboradores, se não tiverem acesso direto a esta proteção.

8. Outras disposições

No caso de destituição sem justa causa, os Membros do Conselho de Administração têm direito a receber um valor indemnizatório pelos danos sofridos cujo valor máximo corresponde ao das remunerações mensais fixas que presumivelmente aufeririam até ao termo do mandato.

9. Documentação e Conservação

9.1. Os documentos que corporizam a Política de Remuneração são conservados pelo prazo de cinco anos, a contar da sua divulgação pública, em suporte duradouro que permita a sua reprodução fiel e integral.

9.2. Estão abrangidos no número anterior, devendo ser conservados pelo BEM, os documentos relativos ao processo de decisão, tais como minutas das reuniões pertinentes, relatórios e outros documentos relevantes designadamente 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.

9.3. As alterações à Política de Remuneração são igualmente documentadas, observando-se, quanto à sua conservação, o prazo determinado no ponto 9.1..

10. Divulgação e Entrada em Vigor

- a) A presente Política, uma vez aprovada pela Assembleia Geral, entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.
- b) Esta política deve ser divulgada nas páginas de intranet e internet do BEM, o que será assegurado pela Área de Gestão de Pessoas em colaboração com a Direção de *Marketing* e Comunicação.