Banco Português de Fomento

www.bpfomento.pt

Política de Remuneração dos Membros dos Orgãos de Administração e Fiscalização

Classificação da informação: Público

Elaborado por: Direção de Recursos Humanos

Aprovada em AG a 29 de maio de 2024

Revista em CA em 17 de junho 2024

Aprovada em AG a 3 de março de 2025

BPF/TEMP/PUB/019/062024

Índice

1. OBJETO 3
2. DEFINIÇÕES 3
3. VIGÊNCIA 3
4. ÂMBITO 4
5. PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO 5
6. REMUNERAÇÃO FIXA 6
7. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL 7
8. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ORGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO 7
   - 8.1. Determinação dos Valores das Remunerações 7
   - 8.2. Remuneração Fixa 7
     - 1) Administradores Executivos 7
     - 2) Administradores Não Executivos 8
     - 3) Revisor oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas 8
   - 8.3. Remuneração variável dos Administradores Executivos 8
9. INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES 9
10. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO 9
11. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS 10
12. CONTRATOS DE GESTÃO 10
13. OUTROS BENEFÍCIOS 10
    - 1) Viatura: 10
    - 2) Despesas: 10
14. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO 11
15. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO 12
16. DEVER DE DIVULGAÇÃO 12

1. OBJETO

A presente Política de remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (doravante também designada por "Política") do Banco Português de Fomento, S.A. (doravante também referido como "BPF") estabelece os princípios, regras e procedimentos para efeitos de fixação da remuneração, bem como a respetiva forma, estrutura e condições de pagamento.

2. DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente Política, entende-se por:

a) Membro dos Órgãos de Administração e Fiscalização: Significa as pessoas incluídas no capítulo 4 (a) e (b);

b) Política de Remuneração: Conjunto de princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios aplicáveis à remuneração paga aos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria do BPF;

c) Remuneração: Todas as formas de remuneração, incluindo os pagamentos e as prestações em dinheiro ou em espécie, atribuídas diretamente aos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria do BPF como contrapartida do cargo que desempenham;

d) Remuneração fixa: Pagamento realizado aos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria do BPF, previsto na legislação laboral e de carácter vinculativo. A remuneração fixa não é dependente do desempenho profissional do beneficiário como também não é discricionária;

e) Remuneração variável: Pagamento realizado aos Administradores Executivos dependendo do seu desempenho profissional, e consequente avaliação do mesmo, consoante critérios legais e nesta Política definidos, ainda que o seu pagamento não seja garantido e que poderá não ser paga. A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração e dos membros da Comissão de Auditoria é composta apenas por uma componente fixa, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho ou do desempenho do BPF;

f) Comissão de Auditoria: Corresponde ao órgão de fiscalização do BPF;

g) Conselho de Administração: Corresponde ao órgão de administração do BPF.

3. VIGÊNCIA

A Política vigora por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização, revisão e avaliação anual.

Eventuais atualizações e revisões à Política apenas serão aplicáveis às remunerações fixadas após a sua aprovação.

4. ÂMBITO

De acordo com a determinação específica emitida pelo Banco de Portugal ("BdP") em 22 de agosto de 2023, o BPF e as Sociedades de Garantia Mútua ("SGM") – i.e., a Norgarante – Sociedade de Garantia Mútua, S.A., a Garval – Sociedade de Garantia Mútua, S.A., a Lisgarante – Sociedade de Garantia Mútua, S.A. e a Agrogarante – Sociedade de Garantia Mútua, S.A. – constituem um Grupo Financeiro para efeitos de aplicação do disposto nos artigos 49.º, 50.º, 51.º e 52.º do Aviso do BdP n.º 3/2020, sendo que, para efeitos da aplicação do disposto nos referidos artigos, o BPF é considerado a empresa-mãe e as SGM as suas filiais (individualmente referidas como "Instituições").

No decurso desta determinação específica e para efeitos de aplicação da presente política, fazem parte do Grupo Financeiro do BPF ("Grupo BPF") o BPF e as SGM.

Deste modo, a presente política:

(i) é vinculativa para todas as Instituições que integram o Grupo BPF, e aplica-se de forma direta e transversal a todas entidades que o integram, com as devidas adaptações. Como tal, as referências relativas ao "BPF", no âmbito da presente política, respeitam ao "Grupo BPF", sempre que aplicável;

(ii) é da responsabilidade do BPF (a elaboração, revisão e atualização);

(iii) tem carácter obrigatório e vinculativo para todos os colaboradores do Grupo BPF.

Relativamente às outras entidades participadas do BPF – a Portugal Capital Ventures – SCR, S.A. e a TF Turismo Fundos – SGFII, S.A. –, que não integram o Grupo BPF para efeito de aplicação da presente politica, as mesmas devem garantir uma Política de remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e restante normativo, em coerência com os princípios gerais estabelecidos na presente política, enviando, previamente à aprovação nos seus órgãos próprios, a Política de remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização que pretendem ver aprovada, para conhecimento do BPF, podendo este a qualquer momento emitir orientações.

A presente política aplica-se à remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização do BPF. No entanto, quando determinadas normas sejam aplicáveis exclusivamente ao Banco Português de Fomento, SA, em virtude da sua natureza jurídica, tal encontra-se ressalvado expressamente neste documento.

Infra faz-se referência aos órgãos de administração e fiscalização do modelo monista anglo-saxónico - conselho de administração, compreendendo uma comissão de auditoria, e revisor oficial de contas. Se outro for o modelo de governo deve o texto ser lido tendo em conta os correspondentes órgãos no modelo adotado na sociedade em causa.

A Política é aplicável aos seguintes membros do BPF:

a. Todos os membros executivos do Conselho de Administração do BPF, considerando-se como tal todos os que integrem a Comissão Executiva ("Administradores Executivos");

b. Todos os membros não executivos do Conselho de Administração e Comissão de Auditoria do BPF ("Administradores Não Executivos").

c. Revisor Oficial de Contas (ROC) ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas (SROC).

5. PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO

A presente Política:

a. Assegura o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, designadamente:

- o Decreto-Lei n.º 63/2020, de 7 de setembro, na sua redação atual, que regula a atividade e funcionamento do Banco Português de Fomento, S. A., e aprova os respetivos Estatutos,

- o Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, na sua redação atual, que aprova o regime jurídico do sector público empresarial, quando aplicável às entidades que compõe o Grupo BPF,

- o Decreto-Lei n.º 71/2007 de 27 de março, na sua redação atual, que aprova o Estatuto do Gestor Público (EGP), o qual se aplica integralmente, com exceção (i) do disposto nos nºs 2 e 3 do artigo 12.º e nos nºs 1 a 4 do artigo 13.º do EGP e (ii) do Capítulo VI - Remunerações e pensões do EGP, quando aplicável às entidades que compõe o Grupo BPF,

- a Portaria n.º 317-A/2021, que estabelece as regras quanto à elegibilidade, composição, determinação e atribuição aos gestores públicos, que exerçam funções executivas em empresas públicas do Setor Empresarial do Estado, quando aplicável às entidades que compõe o Grupo BPF,

- o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, na sua redação atual, e

- o Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, de 15 de julho de 2020;

b. É adequada e proporcional à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade do BPF, à natureza e magnitude dos riscos e ao grau de centralização e de delegação de poderes estabelecidos;

c. Não incentiva a assunção de riscos em níveis superiores ao nível de risco tolerado pelo BPF;

d. Promove a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para o BPF (*risk appetite statement*);

e. Não limita a capacidade do BPF para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios;

f. Assegura o cumprimento das disposições legais e regulamentares, princípios e normas nacionais e internacionais que regem a atividade do BPF;

g. Promove e é coerente com uma gestão de riscos sã e prudente do BPF;

h. Evita situações de conflitos de interesses;

i. Contribui para a valorização do membro do órgão social, promovendo princípios de respeito e integridade e fomentando também a igualdade de oportunidades no acesso à formação e nas condições de trabalho entre todos os Administradores Executivos e Não Executivos;

j. Deve ser coerente com os objetivos da estratégia de negócio e de risco do BPF, incluindo os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação (ASG), a

cultura e os valores corporativos, a cultura de risco, incluindo os interesses da instituição a longo prazo, e as medidas utilizadas para prevenir conflitos de interesse;

k. Cumpre com as Orientações adotadas pela EBA, considerando as alterações introduzidas pela legislação bancária, relativas a políticas de remuneração neutras em termos de género e que promovem o princípio da igualdade entre membros dos órgãos sociais do género masculino, feminino ou outros diferentes géneros, salientando que devem ser remunerados de forma igualitária sempre que desempenhem as mesmas funções ou funções de igual valor, incluindo as condições de atribuição e de pagamento da remuneração.

O nível remuneratório dos membros dos Administradores Executivos e dos Administradores Não Executivos deve permitir a composição coletiva com pessoas qualificadas e experientes para o desempenho das funções de administração e fiscalização do BPF.

A fim de monitorizar a implementação da presente política de remuneração neutra do ponto de vista do género, o BPF deve documentar adequadamente o valor do cargo, por exemplo documentando descrições de funções ou definindo categorias salariais, para todos os membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, e determinar quais as posições consideradas como tendo um valor igual, por exemplo, através da implementação de um sistema de classificação de funções, tendo em conta, pelo menos, o tipo de atividades, tarefas e funções atribuídas ao cargo. Sempre que seja utilizado um sistema de classificação profissional para determinar a remuneração, este deve basear-se nos mesmos critérios para homens, mulheres e membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização de diferentes géneros e ser elaborado de modo a excluir qualquer discriminação, inclusive em razão do género.

O BPF pode ter em conta, de forma neutra do ponto de vista do género, aspetos adicionais para efeitos da determinação da remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização. Tais aspetos podem incluir:

a. Requisitos de qualificação, profissionais e de formação, competências, esforço e responsabilidade, trabalho efetuado e natureza das tarefas em causa;

b. O local de emprego e o seu custo de vida;

c. O nível hierárquico dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e se estes têm responsabilidades de gestão;

d. O nível de educação formal dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;

e. A escassez de pessoal disponível no mercado de trabalho para funções especializadas;

f. A duração da experiência profissional dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;

g. Certificações profissionais dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;

6. REMUNERAÇÃO FIXA

A componente fixa da remuneração atribuída pelo BPF a todos os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização tem por base determinados critérios, nomeadamente a experiência e competência profissional para desempenhar a função que lhe corresponde, bem como para

assumir as responsabilidades inerentes à mesma, à sua integração no SPE e o referencial de mercado.

7. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração variável trata-se do pagamento realizado aos Administradores Executivos dependendo do seu desempenho profissional, e consequente avaliação do mesmo, consoante critérios legais e nesta Política definidos, ainda que o seu pagamento não seja garantido e que poderá não ser paga.

A remuneração atribuída pelo BPF aos Administradores Não Executivos é composta exclusivamente por uma componente fixa, não integrando uma componente variável.

8. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ORGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

8.1. Determinação dos Valores das Remunerações

A definição dos valores das remunerações de cada membro do Conselho de Administração, da Comissão Executiva e da Comissão de Auditoria, é da competência da Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Nomeações e Compensação do BPF, quando constituída, e até esse momento dos membros não Executivos do Conselho de Administração do Banco.

A remuneração dos Administradores Executivos e Administradores Não Executivos, é estabelecida no início do mandato, de acordo com os princípios, objetivos e requisitos da presente Política, em função das competências requeridas e responsabilidades inerentes aos cargos a desempenhar e tempo despendido no exercício de funções.

8.2. Remuneração Fixa

1) Administradores Executivos

A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa.

A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos e os termos do respetivo pagamento são determinados por deliberação da Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Nomeações e Compensação do BPF quando constituída, e até esse momento dos membros não Executivos do Conselho de Administração do Banco.

Têm ainda direito ao valor das despesas em que justificadamente incorram no exercício das suas funções.

Na hipótese de se verificar acumulação de funções por parte dos Administradores Executivos do Banco Português de Fomento, SA, nos termos do disposto no artigo 20.º, n.os 3 e 4 do EGP, estes não têm direito a auferir qualquer remuneração adicional, regalias ou benefícios.

2) Administradores Não Executivos

A remuneração dos Administradores Não Executivos é composta exclusivamente por uma componente fixa não dependendo a mesma do seu desempenho ou do desempenho do BPF, nos termos do disposto no artigo 43.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.

Acresce a esta remuneração o direito ao reembolso das despesas em que os Administradores Não Executivos e os membros da Comissão de Auditoria justificadamente incorram no exercício das suas funções.

A remuneração dos Administradores Não Executivos e os termos do respetivo pagamento são determinados por deliberação da Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Nomeações e Compensação do BPF.

Na hipótese de se verificar acumulação de funções por parte dos Administradores Não Executivos e/ou dos membros da Comissão de Auditoria, nos termos do disposto no artigo 22.º, n.º 4 do EGP e relativamente ao banco Português de Fomento SA, estes não têm direito a auferir qualquer remuneração adicional, regalias ou benefícios.

3) Revisor oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas

A remuneração do Revisor Oficial de Contas ou da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas é definida através de contrato de prestação de serviços, nos termos do disposto no Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas.

8.3. Remuneração variável dos Administradores Executivos

Os Administradores Executivos podem beneficiar de uma remuneração variável anual, calculada em conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis ao BPF que se encontrem em vigor em cada exercício económico, nomeadamente decorrente da sua integração no setor empresarial do Estado, em concreto a Portaria n.º 317-A/2021, ainda que o seu pagamento não seja garantido e que esta poderá não ser paga.

A variável da remuneração, incluindo as cláusulas dos mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*) deverá cumprir o disposto no artigo 115.º-E do RGICSF, e está sujeita, em particular, aos seguintes critérios:

- O BPF deve ser capaz de aplicar mecanismos de redução (malus) e de reversão (clawback) até 100% da remuneração variável total e não paga, independentemente, do método utilizado para o pagamento, incluindo o diferimento ou a retenção. O mecanismo de reversão (clawback) pode ser aplicado até três anos após o pagamento da remuneração variável.
- Adicionalmente, uma parte substancial da componente variável da remuneração deve ser diferida durante um período mínimo de quatro a cinco anos, tendo esta duração em consideração o ciclo económico, a natureza da atividade do BPF, os seus riscos e a atividade do colaborador em questão, devendo ser respeitado o seguinte:

a) Pelo menos 40 % da componente variável da remuneração é diferida, podendo este montante ser elevado para 60% da componente variável nos casos específicos em que esta componente seja especialmente elevada;
b) O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento deve ser atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.

O referido diferimento visa alinhar os interesses dos administradores com os interesses de longo prazo do BPF.

A capacidade de reduzir (*malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e que não seja ainda um direito adquirido, como também a devolução da remuneração variável paga ou que já constitua um direito adquirido não pago (*clawback*), fica restringida a eventos significativos que sejam corretamente detetados e sobre os quais as pessoas envolvidas tenham tido uma participação ativa com dolo ou negligência grave.

A aplicação do mecanismo de reversão deve ser feita de forma posterior relativamente ao mecanismo de redução. Neste sentido, no caso de se verificarem eventos significativos, a aplicação do mecanismo de redução (malus) será realizada de forma preferencial e só deve ser considerado o recurso ao mecanismo de reversão (clawback) quando o primeiro esteja esgotado ou for manifestamente insuficiente para assegurar a proteção dos interesses.

9. INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Não são pagas nem são devidas quaisquer indemnizações ou pagamentos relativamente à cessação de funções, excetuadas as situações legalmente previstas, competindo à Assembleia Geral, mediante parecer da Comissão de Nomeações e Compensação do BPF, quando constituída e até esse momento dos membros não Executivos do Conselho de Administração do Banco, fixar o montante máximo de todas as compensações a pagar aos Administradores Executivos e aos Administradores Não Executivos em virtude da cessação de funções, desde que não ultrapasse os limites legais previstos para este tipo de compensações, incluindo o disposto no artigo 26.º do EGP quando aplicável, que prevê que o gestor público tem direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de base que auferiria até ao final do respetivo mandato, com o limite de 12 meses.

10. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO

Não são atribuídos benefícios discricionários de pensão aos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização do BPF.

11. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

O BPF não remunera os seus membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização através de participação nos seus lucros.

12. CONTRATOS DE GESTÃO

Sempre que for celebrado um contrato de gestão nos termos previstos no artigo 18.º do EGP e relativamente ao Banco Português de Fomento, SA, esse contrato deve incluir:

a) Os valores fixados para cada uma das componentes da remuneração consideradas;

b) Os prémios de gestão passíveis de atribuição no final do exercício ou do mandato, que não podem ultrapassar metade da remuneração anual auferida, de acordo com o cumprimento dos critérios objetivos dos quais dependa a sua eventual atribuição, sem prejuízo do limite fixado nos respetivos estatutos do BPF;

c) Outras regalias ou benefícios aplicáveis aos demais colaboradores do BPF que, por extensão, são igualmente aplicáveis ao membro do órgão social do BPF.

13. OUTROS BENEFÍCIOS

Os Administradores Executivos e o/a Presidente do Conselho de Administração podem gozar de benefícios, designadamente no que respeita a benefícios sociais, nos termos que sejam concretizados pela Assembleia Geral.

Para o mandato 2022-2024 foram aprovados os seguintes benefícios no caso do Banco Português de Fomento SA foram definidos os seguintes benefícios:

1) Viatura:

Atribuição à Presidente do Conselho de Administração e aos Administradores Executivos de um plafond mensal de renting para viaturas, no montante de:

a. € 1.025,00 para a Presidente do Conselho de Administração e Presidente da Comissão Executiva;

b. € 900,00 para os Administradores Executivos (Vogais);

As viaturas estarão equipadas com identificador Via Verde, suportando o BPF o pagamento de todos os montantes que resultem de deslocações em exercício de funções.

2) Despesas:

Os Administradores Executivos gozam dos benefícios sociais conferidos aos trabalhadores do BPF, designadamente:

- Seguro de Vida;

- Seguro de Saúde;
- Subsídio de alimentação;
- Quaisquer outros que tenham sido ou venham a ser aprovados no BPF e disponibilizados à generalidade dos trabalhadores;

A Presidente do Conselho de Administração também beneficia de Seguro de Vida nas condições aplicáveis aos trabalhadores do Banco Português de Fomento SA.

14. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

A definição, aprovação e alteração da Política é da competência da Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Nomeações e Compensação do BPF, quando constituída e até esse momento, dos membros do Conselho de Administração, caso esta não esteja constituída.

A Política deve ser atualizada e revista anualmente e sempre que considerado adequado ou necessário, de modo a assegurar, a todo o tempo, o cumprimento dos princípios, objetivos e requisitos nela estabelecidos.

Conforme exposto no n.º 6 do artigo 115.º-C do RGICSF, cabe à Comissão de Nomeações e Compensação do BPF, quando constituída, ou aos membros não executivos do Conselho de Administração, realizar uma análise interna centralizada e independente da implementação da Política, com uma periodicidade mínima anual, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos da Política sobre a apetência ao risco, assim como da forma como estes efeitos são geridos.

Para os efeitos do antecedente, a Comissão de Nomeações e Compensação do BPF quando constituída e até esse momento os membros não Executivos do Conselho de Administração do Banco deve:

a. Promover uma análise e avaliação anual da aplicação da presente Política;
b. Identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da presente Política na gestão dos riscos, incluindo, do capital e da liquidez do BPF que recomendem uma revisão da mesma;
c. Identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento que considere adequadas.

As conclusões resultantes da análise efetuada pela Comissão de Nomeações e Compensação quando constituída e até esse momento pelos membros não Executivos do Conselho de Administração do BPF, devem constar de relatório escrito ou das minutas das reuniões e serem disponibilizados à Assembleia Geral do BPF.

Adicionalmente, deve garantir-se a produção, emissão e, se solicitado pelo Banco de Portugal, o envio de um relatório com os resultados da avaliação da presente Política, que deve incluir a identificação de todas as deficiências detetadas e os respetivos planos de ação definidos para a sanação das mesmas.

As funções de controlo do BPF gozam de autonomia, liberdade e independência no desempenho das suas atribuições, devendo, para o efeito e no âmbito da Política, ter acesso à informação necessária ao exercício das suas competências em matéria remuneratória.

A Direção de Recursos Humanos do BPF é responsável por assegurar a preparação das

propostas e recomendações em desenvolvimento da presente Política e submetê-las a apreciação da Comissão de Nomeações e Compensação do BPF, quando constituída e até esse momento dos membros não Executivos do Conselho de Administração do BPF.

15. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

São conservados, pelo prazo mínimo de cinco anos a contar da divulgação pública da presente Política ou das suas alterações, em suporte duradouro, que permita a reprodução fiel e integral:

a. Os documentos que corporizam a Política, pela Direção de Recursos Humanos;

b. Os documentos relativos ao processo de decisão, tais como atas das reuniões, relatórios e outros documentos relevantes, bem como a fundamentação subjacente à definição da Política, pelo Secretariado do Conselho de Administração;

c. As alterações à Política, devendo ficar registado a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas, pela Direção de Recursos Humanos.

16. DEVER DE DIVULGAÇÃO

A presente Política, aplicável a todas as pessoas mencionadas no capítulo “4. Âmbito” da presente Política, é divulgada no sítio da internet do BPF (www.bpfomento.pt), de forma clara, transparente e acessível.

a. Adicionalmente, o BPF divulga nos documentos anuais de prestação de contas, informação quantitativa referente à remuneração por si paga, discriminando entre as diversas categorias de beneficiários previstas no capítulo “4. Âmbito” da presente Política (referente ao disposto no n.º 2 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras), incluindo, pelo menos, a seguinte informação relativa às respetivas políticas e práticas de remuneração:

   i. Montantes de remuneração do exercício financeiro, divididos entre remunerações fixas e variáveis e o número de beneficiários;

   ii. Montantes e formas de remuneração variável, repartidos em remuneração pecuniária, ações, instrumentos indexados a ações e outras formas de remuneração;

   iii. Montantes de remuneração diferida por pagar, repartidos entre direitos adquiridos e não adquiridos;

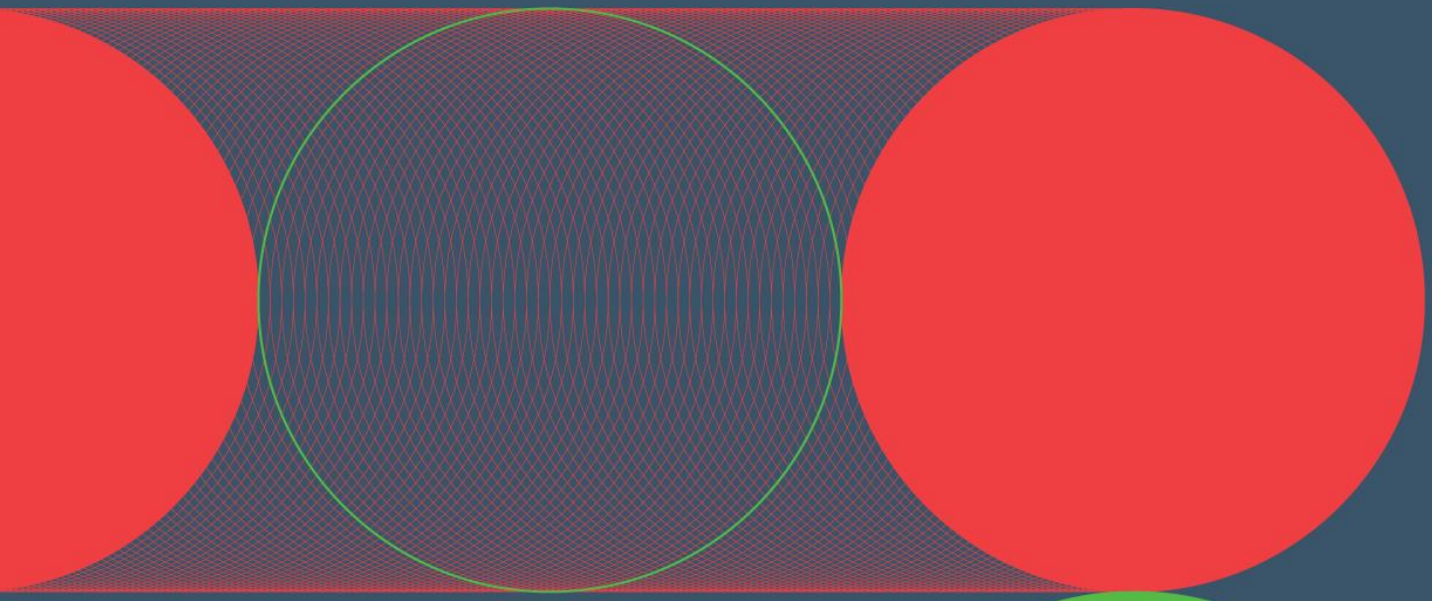
   iv. Montantes de remuneração diferida concedidos durante o exercício financeiro, pagos e objeto de reduções resultantes de ajustamentos em função do desempenho;

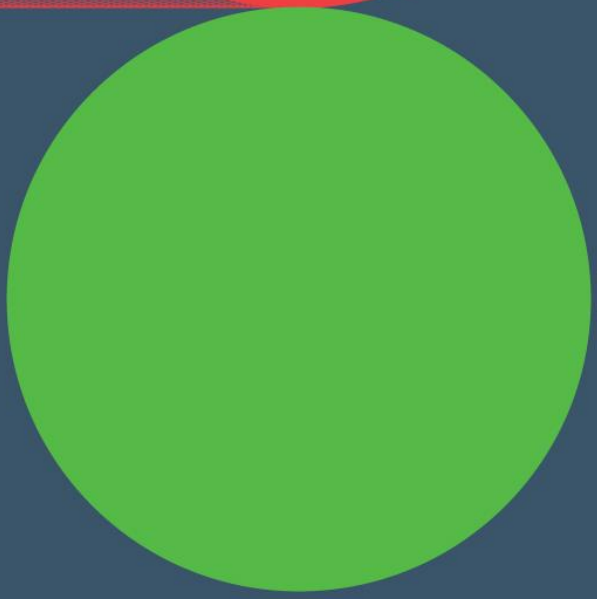
   v. Indemnizações por cessação de funções pagos durante o exercício financeiro, e número de beneficiários desses pagamentos;

   vi. Montantes das indemnizações por cessação de funções concedidas durante o exercício financeiro, número de beneficiários e montante mais elevado pago a um só

beneficiário;

b. O montante anual de remuneração auferida pelos membros do Conselho de Administração é divulgado de forma agregada e individual.





Banco Português
de Fomento

www.bpfomento.pt

Banco Português de Fomento, S.A.
Rua Professor Mota Pinto, n.º 42-F, 2.º Andar, Sala 2.11
4100-353 Porto | PORTUGAL

T (+351) 226 165 280
F (+351) 226 165 289
bpfomento@bpfomento.pt