

▲ POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO BiG

1. ENQUADRAMENTO E ÂMBITO

Nos termos previstos no artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e das Sociedades Financeiras, conforme aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, na sua redação atual (“**RGICSF**”), as instituições de crédito devem adotar uma política de remuneração enquadrada por determinadas regras sobre governo societário e princípios estruturais em matéria de remuneração, para assegurar que as práticas de remuneração são compatíveis com a apetência pelo risco, os valores e os interesses a longo prazo das instituições de crédito.

O Aviso do Banco de Portugal (“**BdP**”) n.º 3/2020, de 15 de julho, na sua redação atual (“**Aviso n.º 3/2020**” ou “**Aviso**”), regulamenta os sistemas de governo e controlo interno das instituições de crédito, incluindo os princípios gerais em matéria de políticas e práticas de remuneração, bem como os deveres de divulgação e informação das mesmas. Os deveres de divulgação sobre a política de remuneração são ainda enunciados no artigo 450.º do Regulamento n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho, na sua redação atual (*Capital Requirements Regulation* - “**CRR**”).

A política de remuneração das instituições de crédito deve ainda ser conforme com as Orientações da European Banking Authority (“**EBA**”), relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE (“**Diretiva**”), na sua versão consolidada, de 22 de novembro de 2021 (EBA/GL/2021/13) (“**Orientações EBA**”). Adicionalmente, à luz do artigo 5.º do Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, devem ser incluídas informações, na política de remuneração das instituições de crédito, sobre a forma como a mesma integra os riscos em matéria de sustentabilidade ambiental, social e de governação (“**Riscos ASG**”).

De acordo com o previsto no artigo 115.º-C, n.º 2 do RGICSF, a política de remuneração elaborada pelas instituições de crédito deve abranger os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, e os demais colaboradores identificados nas alíneas b) a e) do mesmo preceito.

É, assim, tendo em conta o quadro regulatório anteriormente enunciado, que esta Política de Remuneração (a “**Política**” ou “**Política de Remuneração**”) consagra as regras aplicáveis às práticas de remuneração dos Colaboradores que exercem a sua atividade profissional para o BiG (adiante, “**Colaboradores**”), a qual inclui todos os colaboradores, assim como os doravante designados “**Colaboradores de regime remuneratório especial**”, conforme identificados na secção 4. *infra*

Nos termos previstos no n.º 5 do artigo 115.º-C do RGICSF, a política

de remuneração (i) da direção de topo; (ii) dos responsáveis pelas unidades de negócios significativas; (iii) dos responsáveis pelas funções de controlo interno; e, ainda, (iv) dos colaboradores que exerçam funções numa unidade de negócio significativa cuja atividade, devido à sua natureza, tem um impacto significativo no perfil de risco dessa unidade de negócio e que, adicionalmente, reúnem as condições previstas na al. e) do referido preceito, é aprovada e revista periodicamente pelo Conselho de Administração (“**CdA**”), seguindo, no essencial, a matriz que resulta da aprovação em AG da Política de Remuneração dos Membros dos órgãos de Administração e Fiscalização do BiG.

A presente Política, bem como a Política de Remuneração dos Membros dos órgãos de Administração e Fiscalização do BiG, estabelecem as linhas orientadoras aplicáveis a todas as sucursais e às sociedades que se incluem no perímetro de consolidação do BiG, sendo que o BiG assegura que as entidades do Grupo que são sociedades juridicamente autónomas adotem, por deliberação dos seus órgãos sociais próprios, políticas de remuneração consistentes com as do BiG.

2. INTRODUÇÃO

A remuneração desempenha um papel central na capacidade do BiG conseguir alcançar os seus objetivos estratégicos. Atrair e reter os colaboradores mais qualificados é uma peça central da estratégia de remuneração.

O objetivo do BiG é assegurar a atribuição de uma remuneração apropriada e competitiva a todos os colaboradores, à luz das melhores práticas de mercado nesta matéria, da experiência, do nível de responsabilidade, do desempenho individual e do desempenho global do Banco.

O BiG não pratica e não tolera qualquer forma de discriminação. As diferenças remuneratórias que existem na organização não poderão ter por base fatores diferenciadores que não sejam de natureza profissional e organizacional, e que sejam fatores, direta ou indiretamente, discriminatórios. Em especial, a remuneração no BiG é neutra do ponto de vista do género, ou seja, é consistente com o princípio de igualdade de salário entre homens e mulheres e demais colaboradores, com base em trabalho igual ou de idêntico valor, e que se aplica a todos os sexos por igual. A igualdade de salário compreende as diferentes componentes da remuneração e todas as demais condições de prestação de trabalho por parte dos Colaboradores.

O objetivo do Conselho de Administração (doravante, “**CdA**”) do BiG, prosseguido através da presente Política, consiste em definir uma estrutura de remuneração apropriada e competitiva

aplicável a todos os Colaboradores do BiG, à luz das melhores práticas de mercado, da experiência do Colaborador, do nível de responsabilidade, do desempenho individual e do desempenho global do Banco.

A presente política de Remuneração tem como objetivo assegurar um alinhamento dos interesses dos colaboradores com os restantes *stakeholders* do BiG, tendo em consideração a estratégia, valores, cultura e níveis de tolerância ao risco definidos, incluindo no que respeita aos fatores de risco ambientais, sociais e de governação (ASG).

Adicionalmente, a Política de Remuneração tem ainda por objetivo encorajar uma conduta empresarial responsável, o tratamento equitativo dos Clientes e evitar conflitos de interesses nas relações com os Clientes.

O BiG procura assegurar que os Colaboradores não são remunerados nem o seu desempenho é avaliado de forma a entrar em conflito com a sua obrigação de atuar no interesse dos seus Clientes. São assim excluídas medidas relativas a remuneração, objetivos de vendas ou de outro tipo suscetíveis de incentivar os Colaboradores a recomendar um determinado instrumento financeiro a um cliente não profissional, quando o BiG poderia propor um instrumento financeiro diferente que melhor correspondesse às necessidades desse Cliente.

É ainda vedada a atribuição de qualquer tipo de remuneração ou efetuada qualquer avaliação a Colaboradores que tenha por base um qualquer incentivo à comercialização ao retalho de produtos ou instrumentos financeiros específicos..

O sucesso do Banco no longo prazo depende do foco e da competência, da dedicação e do talento dos seus Colaboradores. O BiG acredita que deve procurar atrair e motivar os melhores talentos no mercado recompensando esse talento.

A presente Política de Remuneração é ainda aplicável, quanto aos seus princípios e enquadramentos, a outras pessoas que atuem em nome do BiG, nomeadamente, agentes vinculados, de forma a assegurar que os pagamentos efetuados não constituem um incentivo para a assunção de riscos excessivos ou para a venda abusiva de produtos.

Face ao exposto, e em conformidade com os princípios gerais acima referidos, a presente Política de Remuneração tem em vista a definição de práticas remuneratórias:

- neutras do ponto de vista do género;
- diferenciadoras, competitivas e alinhadas com as melhores práticas de mercado;

▲ POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO BiG

- equilibradas, adequadas e proporcionais à natureza, organização interna, âmbito e complexidade da atividade do BiG;
- consistentes com a dimensão e natureza dos riscos assumidos pelo BiG, garantindo o crescimento e a obtenção de rendibilidades sustentáveis e a proteção prioritária dos Clientes e investidores.

No âmbito da presente Política, devem também ser considerados, pelo menos, os seguintes normativos internos do Banco: (i) o Código de Conduta, (ii) o Regulamento Interno e (iii) a Política Geral de Gestão de Conflitos de Interesses, no que respeita aos deveres dos colaboradores em matéria de conflitos de interesses, a (iv) Política de Recursos Humanos e também (v) a Política de *governance* de produtos.

3. PROCESSO DE APROVAÇÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração dos Colaboradores é aprovada pelo CdA, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 5 do artigo 115.º-C do RGICSF. O Comité de Remunerações do BiG (doravante designado “CR”), no que se refere à remuneração dos Colaboradores de regime remuneratório especial, participa na preparação desta Política, dando o parecer favorável à sua aprovação ou à sua revisão.

O CR desempenha as competências previstas no art.º 115.º-H do RGICSF, e nos artigos 7.º e 45.º do Aviso n.º 3/2020, relativamente à remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos Colaboradores de regime remuneratório especial que se encontram identificados no capítulo 4 do Ponto (v) do presente documento.

Compete também ao CR formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração, incluindo em matéria de igualdade de género, e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez, tendo o CR responsabilidades na preparação de decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos do BiG e que devam ser posteriormente tomadas pelo CdA relativamente aos Colaboradores de regime remuneratório especial.

Para tal, o CR elabora propostas, recomendações e/ou pareceres sobre a Política de Remuneração dos Colaboradores, incluindo a dos Colaboradores de regime remuneratório especial, que venha a ser aprovada pelo CdA, conforme previsto no art.º 115.º-C, n.º 5, do RGICSF.

Para a elaboração das propostas, recomendações e/ou pareceres

referidos no parágrafo anterior, o CR obtém, quando entender necessário, os contributos de diferentes áreas, nomeadamente, do próprio CdA, assim como das áreas de Assessoria Jurídica (“Legal”), Gestão de Risco, Recursos Humanos, *Compliance* e de Auditoria Interna.

A aprovação desta Política é precedida, ainda, de consulta obrigatória à função de Gestão de Risco, sobre a adequação dos instrumentos de gestão e mitigação de risco nela contidos e à Direção de *Compliance*. O Comité de Riscos dá parecer, antes da aprovação ou de qualquer alteração material da Política com impacto em matéria de risco, sobre se os incentivos proporcionados pela mesma têm em consideração o risco, os fundos próprios e a liquidez do BiG, bem como a probabilidade e o momento da existência de lucros.

Nos termos do artigo 115.º-C, n.º 6 do RGICSF e artigo 44.º do Aviso n.º 3/2020, a implementação da Política de Remuneração é sujeita a uma análise independente, conduzida pelo Comité de Remunerações, pelos membros não executivos do órgão de administração ou pelos membros do órgão de fiscalização, em articulação com a Direção de Auditoria Interna, com uma periodicidade mínima anual, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo órgão societário competente, incluindo a determinação sobre se a Política de Remuneração é neutra do ponto de vista do género.

Os resultados da avaliação centralizada e independente, de periodicidade anual, referida no parágrafo anterior, constam de um relatório próprio que, ao abrigo do artigo 44.º, n.º 1 do Aviso n.º 3/2020:

- Inclui as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas;
- É apresentado à AG, ao CF e ao CdA, o qual deve assegurar a implementação dessas medidas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis;

É, ainda, disponibilizado ao BdP, de imediato, sempre que solicitado, nos termos do artigo 44.º, n.º 2 do Aviso n.º 3/2020.

Nos termos do do artigo 53.º, n.ºs 3 e 4, do Aviso, as Direções de Gestão de Riscos e de *Compliance* e o Comité de Remunerações efetuam, com uma periodicidade mínima anual, uma avaliação do impacto das práticas remuneratórias das filiais do Banco, em especial sobre a gestão de riscos, com especial ênfase nos riscos de capital e de liquidez da instituição. O relatório com os resultados da avaliação a que se refere o número anterior é, posteriormente, apresentado aos órgãos sociais e à assembleia geral do BiG.

4. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

(i) Âmbito de aplicação

A presente Política de Remuneração aplica-se a todos os Colaboradores do BiG, com exceção dos membros dos órgãos de Administração e Fiscalização, que se encontram abrangidos pela Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais.

Neste âmbito, são consideradas as categorias de colaboradores definidas no artigo 115.º-C do RGICSF. Para efeitos da presente Política de Remuneração, são designados por Colaboradores de regime remuneratório especial, os Colaboradores que desempenham as seguintes funções:

- A direção de topo;
- Os responsáveis pelas unidades de negócios significativas da instituição de crédito;
- Os responsáveis pelas funções de controlo interno;
- Os colaboradores que exerçam funções numa unidade de negócio significativa cuja atividade, devido à sua natureza, tem um impacto significativo no perfil de risco dessa unidade de negócio e tenham auferido, no exercício anterior, uma remuneração igual ou superior a (euro) 500 000 e igual ou superior à remuneração média atribuída aos membros dos órgãos de administração e fiscalização e da direção de topo da instituição.

Na identificação dos Colaboradores referidos anteriormente é seguido o disposto no artigo 41.º do Aviso e são seguidos os critérios quantitativos e qualitativos constantes do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão, de 25 de março de 2021, que complementa a Diretiva 2013/36/UE no que diz respeito às normas técnicas de regulamentação para efeitos dos critérios qualitativos e quantitativos adequados para identificar as categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição.

Consideram-se Colaboradores todas as pessoas com vínculo laboral ao BiG.

Ao abrigo do artigo 41.º do Aviso, compete ao CdA do BiG definir e aprovar um processo de identificação dos Colaboradores de regime remuneratório especial do BiG, assegurar a revisão dessa identificação com uma periodicidade mínima anual e assegurar que o universo de Colaboradores de regime remuneratório especial é reportado ao Banco de Portugal nos termos previstos na Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020, de 15 de julho.

(ii) Princípios e regras aplicáveis à Remuneração

Na definição da estrutura remuneratória é adotada uma perspetiva holística, que não atende unicamente ao custo com o salário base, antes procura que uma parte do pacote de remuneração esteja intrinsecamente relacionado com o desempenho, de forma a melhor promover o alinhamento dos incentivos atribuídos, com a criação de valor para o Banco no longo prazo.

Compete ao CdA do BiG, em conformidade com o previsto no artigo 42.º do Aviso, assegurar que o processo de avaliação individual de desempenho, incluindo os critérios utilizados, de natureza financeira e não financeira, quantitativos e qualitativos, é transparente e comunicado aos Colaboradores (de regime remuneratório especial ou não, consoante o caso) em momento anterior ao início do período de contagem a que a avaliação diz respeito.

Todas as componentes da remuneração que não sejam fixas serão consideradas como componentes variáveis.

(iii) Colaboradores em Geral

A remuneração dos Colaboradores e, particularmente, dos Colaboradores de regime remuneratório especial, deve proporcionar incentivos para que a sua atuação esteja em linha com os interesses de longo prazo do Banco, não encorajando riscos excessivos e, desse modo, não criar incentivos suscetíveis de potenciar interesses próprios ou do Banco, em eventual detrimento dos interesses dos Clientes.

No BiG, compete ao CdA definir, em função das categorias profissionais em vigor em cada momento, os níveis e componentes remuneratórios correspondentes, de uma forma que seja apropriada e adequada às funções desempenhadas pelos Colaboradores.

O BiG acredita que a remuneração deve ter em consideração as diferenças em termos de experiência e responsabilidade e os pacotes remuneratórios são naturalmente diferenciados de acordo com as categorias, a função exercida ou a área em que o Colaborador está inserido e a avaliação do desempenho individual.

Sempre que possível, o BiG efetua uma comparação com os pacotes remuneratórios praticados no mercado, em linha com a necessidade de reter o talento e de acordo com o desempenho do Banco. A remuneração dos Colaboradores pode ser constituída pela combinação de uma pluralidade de atribuições

e benefícios de forma a alcançar-se uma contrapartida adequada e equilibrada, pelos serviços prestados ao BiG.

Adicionalmente à determinação e fixação de remunerações fixas adequadas, baseadas nas melhores práticas de mercado, o CdA estabelece anualmente, desde que considere adequado, um pacote de remuneração variável de curto e longo prazo baseado no desempenho.

As componentes fixa e variável (neste último caso, quando exista) da remuneração de cada Colaborador, bem como a forma, periodicidade e condições do respetivo pagamento ou atribuição, resultam das regras internas do Banco e do que for acordado individualmente, no momento da contratação, nos termos e com respeito pela presente Política de Remuneração.

• Componente fixa

A remuneração fixa determinada para cada Colaborador atende, principalmente, à função e experiência profissional relevante e à responsabilidade organizacional das funções em causa, proporcionando-lhe uma fonte de rendimento estável.

A remuneração fixa é estabelecida com base na presente Política e nas referências do mercado, salvaguardando as diferentes especificidades técnicas e a experiência profissional.

No BiG esta componente abrange o salário base (pago 14 vezes por ano, incluindo subsídio de férias e de Natal, nos termos legalmente previstos) e outras prestações pecuniárias devidas nos termos contratuais ou legais que não estejam dependentes do desempenho do Colaborador, do departamento em que este se insere ou do Banco. Esta componente pode ainda integrar um benefício sobre a forma de um prémio de seguro ou outra contribuição para um seguro unit-linked ou outro veículo de capitalização, destinado a sublinhar, junto do Colaborador, a importância da poupança, contanto que a concessão deste benefício esteja incluída na remuneração fixa do Colaborador e não esteja dependente do desempenho do Colaborador, do departamento em que este se insere ou do Banco.

O CdA pode definir anualmente, em conformidade com a situação financeira e global do BiG e se apropriado, uma percentagem de crescimento salarial global.

Para além da revisão salarial global prevista no parágrafo anterior, os responsáveis de cada área podem elaborar ainda e apresentar à Direção de Recursos Humanos propostas de revisão salarial individual de Colaboradores associados à sua área de responsabilidade. Compete depois à Direção de Recursos Humanos obter as aprovações necessárias, incluindo

os administradores com o pelouro da respetiva área, com o pelouro dos recursos humanos e outros que sejam aplicáveis.

As propostas apresentadas são enquadradas com uma análise global por tipo de função, de forma a manter uma política coerente de revisão salarial, e são sustentadas com os elementos resultantes da avaliação de desempenho dos Colaboradores.

• Componente variável

A remuneração variável tem como objetivo motivar os Colaboradores a procurarem um desempenho superior e, sempre que possível, acima das expectativas estabelecidas para cada caso, bem como a contribuir significativamente para a obtenção de resultados sustentados pelo Banco, e a sua atribuição fundamenta-se no desempenho sustentável e adaptado ao risco do Banco, bem como no cumprimento das funções do Colaborador para além do exigido.

A remuneração variável que possa ser atribuída a Colaboradores não pode prejudicar a manutenção de uma base de capital sólida e tem em conta as limitações a distribuições que possam resultar da legislação aplicável, nomeadamente de acordo com os critérios estabelecidos pelo artigo 115.º-E do RGICSF, ou de orientações ou decisões de autoridades competentes, entre as quais se encontram as autoridades de resolução.

O BiG não atribui uma componente de remuneração variável garantida, em conformidade com o disposto no artigo 115.º-E, n.º 16 do RGICSF, podendo apenas equacionar tal atribuição aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de atividade e caso exista uma base de capital sólida e forte.

Remuneração variável baseada em dinheiro

A remuneração variável de curto prazo do BiG abrange duas componentes: (i) o bónus anual e (ii) os incentivos mensais, ambos atribuídos em dinheiro. No que respeita ao bónus, o pagamento de uma parte desta componente poderá ser, quando se entender adequado, diferido por um período até três anos.

Os incentivos mensais são atribuídos à equipa comercial do BiG e ao Serviço de Apoio ao Cliente, baseados em objetivos de negócio pré-definidos pela Comissão Executiva e revistos sempre que necessário. Estes objetivos de negócio, sobretudo no caso da equipa comercial, não têm por base um qualquer incentivo à comercialização ao retalho de produtos ou instrumentos financeiros específicos, conforme melhor descritos no capítulo (iv) abaixo.

A remuneração variável de curto prazo pode variar anualmente e tem em conta a legislação e regulamentação em vigor, sendo que a decisão sobre a sua atribuição compete à Comissão Executiva ou ao CdA, à luz de uma combinação de variáveis.

A atribuição do bónus anual à generalidade dos Colaboradores é decidida pelo CdA, fixando anualmente um valor global (pool), a distribuir pelos Colaboradores, em função dos resultados atingidos e adaptado ao risco do Banco.

A remuneração variável de curto prazo depende, em termos gerais, da avaliação global do BiG, do desempenho da área onde o Colaborador se integra e do respetivo desempenho individual, incluindo o respeito pelas regras, normativos e procedimentos internos e externos aplicados ao Banco, o cumprimento do Código de Conduta e a sua contribuição para a eficácia do sistema de controlo interno.

Remuneração variável baseada em instrumentos de capital e outros incentivos não remuneratórios

A remuneração variável pode ainda ser constituída por uma componente de longo prazo, nomeadamente incentivos baseados em instrumentos de capital.

Tendo em consideração as melhores práticas adotadas em cada momento por instituições idênticas, e que se revelem apropriadas ao Banco e no melhor interesse dos acionistas, poderão ser atribuídos aos colaboradores do Banco ações e instrumentos relacionados com ações, nomeadamente, *Restricted Performance Stock*, *Performance Stock*, *Stock Options*, entre outros, em linha com as demais regras e princípios da presente política, aplicáveis à componente variável da remuneração, e regulados por planos de atribuição de ações ou de opções e outros instrumentos ligados a ações.

Adicionalmente, de forma a reforçar o alinhamento de interesses com os interesses dos demais acionistas, pode ocorrer a atribuição de incentivos de natureza não remuneratória que implicam, para os destinatários, a realização de um investimento no Banco, consistindo o benefício atribuído aos colaboradores numa alocação, de natureza não remuneratória, de direitos de aquisição ou subscrição de instrumentos emitidos pelo BiG.

A subscrição de ações preferenciais remíveis com prémio de remição, nos termos do artigo 345.º do CSC e artigo 6.º, n.º 1, subalínea ii) dos Estatutos do BiG, já executados pelo Banco tem implicado sempre, para os seus beneficiários, um investimento de capital associado.

Sem prejuízo da legislação laboral aplicável, a componente de atribuição de instrumentos de capital deve poder ser reduzida ou revertida, caso o desempenho do BiG regrida ou seja negativo, pelo menos nas situações em que o Colaborador:

- a) participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o BiG;
- b) deixou de ser Colaborador do BiG, tendo cessado o seu contrato de trabalho por sua iniciativa ou tendo sido despedido por justa causa.

A remuneração baseada em instrumentos de capital deverá envolver a aquisição definitiva de direitos durante um período alargado de tempo (“**vesting period**”) e disponível para exercício durante um período, com base em critérios e regulamentos aprovados pelo CdA, de maneira a alinhar os interesses dos Colaboradores, da Administração, do Banco e dos Acionistas.

Não são estabelecidos benefícios de reforma de atribuição individualizada de forma discricionária, nomeadamente, no momento da saída do Colaborador. Em todo o caso, esse tipo de benefícios pode ser estabelecido e proporcionado pontualmente aos Colaboradores, desde que devidamente fundamentado e em linha com os princípios desta Política de Remuneração.

Os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções do Colaborador devem refletir o desempenho verificado ao longo do mesmo, de forma a não incentivar comportamentos desadequados. No restante, o pagamento de compensações pela cessação do vínculo profissional segue o disposto nas normas legais aplicáveis.

(iv) Colaboradores que intervenham na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros

Os incentivos atribuídos à equipa comercial, seja em dinheiro ou instrumentos de capital referidos anteriormente, terão em conta sempre que aplicável o disposto nesta política relativamente a Colaboradores que intervenham na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros.

As decisões remuneratórias relativas a Colaboradores que intervenham na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros não podem criar incentivos que possam comprometer o dever destes Colaboradores de atuação de acordo com o interesse do cliente.

Nessa medida, é vedada a atribuição de qualquer tipo de remuneração ou efetuada qualquer avaliação que tenha por

base um qualquer incentivo à comercialização ao retalho de produtos ou instrumentos financeiros específicos.

(v) Colaboradores de regime remuneratório especial

A Política de Remuneração aplicada aos Colaboradores de regime remuneratório especial segue os princípios e regras aplicáveis à generalidade dos outros Colaboradores, acrescendo as exigências e especificidades que a seguir se apresentam.

O CR, em colaboração com a Direção de Recursos Humanos e outras Direções cujo contributo se mostre relevante, procede anualmente a um processo de identificação dos Colaboradores relativamente aos quais as atividades desenvolvidas no exercício das suas funções tenham um impacto material no perfil de risco do BiG, em linha com os critérios quantitativos e qualitativos estabelecidos, entre outros, no Regulamento Delegado n.º 923/2021.

O CR, no exercício das funções previstas no artigo 115.º-H do RGICSF, prepara as decisões em matéria de remuneração a atribuir aos Colaboradores de regime remuneratório especial, sejam fixas ou variáveis, assim como todo o tipo de atribuição de incentivos, que serão adotadas pelo CdA do Banco. Cabe, ainda, ao CR formular quaisquer propostas, recomendações ou análises, quando adequado, com vista a preparar outras eventuais decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos do BiG, que devam ser tomadas pelo CdA. Nesse âmbito, tendo por base a análise de suporte realizada pela Direção de Recursos Humanos, caberá ao CR validar as condições para se efetuar o pagamento de componentes diferidas da remuneração.

A remuneração dos Colaboradores de regime remuneratório especial é definida tendo por base critérios de equilíbrio entre a remuneração fixa e a remuneração variável, em função do nível de risco e responsabilidade associada a cada função, numa forma que seja compatível com o perfil de risco do Banco, com a respetiva estratégia de longo prazo e os interesses dos Clientes e dos acionistas.

A remuneração dos Colaboradores que exercem funções de controlo é tendencialmente fixa, para refletir a natureza das suas responsabilidades. Quando a remuneração inclui uma componente variável, esta depende apenas da avaliação do desempenho individual do Colaborador, tendo em conta os objetivos específicos relacionados com as funções por si exercidas, podendo ainda, em certa medida, basear-se também no desempenho global do Banco.

A remuneração dos Colaboradores responsáveis pela assunção de riscos, pelas funções de controlo interno e dos restantes Colaboradores de regime remuneratório especial do Banco é fiscalizada diretamente pelo CR, de modo a verificar a sua adequação e conformidade com os requisitos dos normativos inerentes. O CR dá parecer obrigatório sobre a remuneração variável atribuída aos Colaboradores de regime remuneratório especial do Banco, incluindo os responsáveis pela assunção de riscos e pelas funções de controlo interno do Banco.

A componente variável da retribuição, no caso específico de Colaboradores de regime remuneratório especial, particularmente das áreas de Gestão de Ativos e Banca de Investimento, deve levar especialmente em conta os interesses dos Clientes, dissociando-se de uma lógica de ganhos de curto prazo.

A componente variável dos Colaboradores de regime remuneratório especial é normalmente baseada num prémio anual em dinheiro e/ou instrumentos de capital. Este prémio resulta da respetiva avaliação de desempenho, que considera critérios de natureza financeira e não financeira definidos previamente, bem como o desempenho da área em que se integra e os resultados globais do BiG, com exceção do caso dos colaboradores de Controlo Interno, nos quais a componente variável depende apenas da avaliação individual. A definição da remuneração variável também tem em conta o respeito pelas regras, normativos e procedimentos internos e externos aplicados ao Banco e o cumprimento do Código de Conduta e, entre outras, a aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários do BiG.

De acordo com a redação do n.º 20 do artigo 115.º-E do RGICSF, que resultou do aditamento operado pela Lei n.º 23-A/2022, de 9 de dezembro, e porque o BiG:

(i) não é considerado uma instituição de grande dimensão, na aceção do ponto 146) do n.º 1 do CRR, e

(ii) o valor dos ativos patrimoniais e extrapatrimoniais do BiG foi, em média e em base individual, inferior a € 5.000.000.000,00 (cinco mil milhões de euros) durante o período de quatro anos imediatamente anterior ao exercício em curso,

não são aplicáveis as restrições ao pagamento da remuneração variável constantes dos n.os 3, 7, 8, 9 e 18 do mesmo preceito.

No que respeita à remuneração variável, define-se por norma, nos termos desta Política, que:

(i) Parte da remuneração variável pode ser diferida durante um período até três anos, estando este pagamento condicionado ao desempenho positivo do Banco ao longo do período de diferimento;

(ii) Uma parte da componente variável da remuneração pode consistir em ações ou instrumentos financeiros indexados a ações;

(iii) Os instrumentos referidos no número anterior são atribuídos de forma a garantir um alinhamento com os interesses de longo prazo do Banco, nomeadamente, no que se refere ao efetivo benefício económico que lhes está subjacente.

(iv) A determinação do montante total da remuneração variável para efeito de aplicação dos critérios relativos às suas diferentes componentes, nos termos da presente Política, far-se-á, em princípio, com base num período de referência plurianual. A razão para a escolha de um período de referência plurianual para aplicação dos critérios referidos anteriormente é especialmente provocada pelo facto de o Banco não ser emitente de ações ou outros instrumentos admitidos à negociação em mercado regulamentado, com uma estrutura acionista circunscrita e estável, o que lhe retira alguma flexibilidade no que respeita aos programas remuneratórios com base em ações que pode em cada momento executar, programas esses que terão de merecer o acordo prévio dos seus acionistas.

De acordo com o RGICSF, a componente variável de cada Colaborador de regime remuneratório especial não pode exceder o valor da componente fixa. No entanto, o BiG pode, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 115.º-F do RGICSF, submeter à aprovação da AG um nível máximo mais elevado para a componente variável da remuneração total, desde que esta não exceda o dobro da componente fixa da remuneração de cada Colaborador. A AG do BiG tem vindo a deliberar que a remuneração variável dos colaboradores de regime remuneratório especial pode variar entre 0 e 1,99 do valor da componente fixa anual, tendo definido, em 2022 e em 2023, um rácio de 1,5.

A aprovação de um rácio mais elevado, nos termos do número anterior, obedece ao seguinte procedimento:

a) O CdA e o CR apresentam à Assembleia Geral do Banco, na data da convocatória, uma proposta pormenorizada relativa à aprovação de um nível máximo mais elevado da componente variável da remuneração, que indique o rácio máximo proposto, os fundamentos e o âmbito da proposta, incluindo o número de Colaboradores afetados, as suas funções e a demonstração de que o rácio proposto é compatível com as obrigações do Banco, em especial, para efeitos de manutenção de uma base sólida de fundos próprios;

b) A Assembleia Geral delibera sobre a proposta apresentada por maioria de dois terços dos votos emitidos, desde que estejam presentes ou representados acionistas titulares de metade das ações representativas do capital social ou, caso tal não se verifique, por maioria de três quartos dos votos dos acionistas presentes ou representados;

c) Os Colaboradores diretamente afetados pelos níveis máximos mais elevados da componente variável da remuneração que sejam titulares de ações do BiG não são autorizados a exercer direta ou indiretamente quaisquer direitos de voto enquanto acionistas.

O BiG informará o Banco de Portugal, da proposta apresentada aos acionistas e da deliberação que haja sido adotada.

Note-se que, quando a remuneração variável consista em ações ou instrumentos financeiros indexados a ações e estes prevejam a possibilidade de pagamento de juros ou dividendos, os valores desses juros ou dividendos serão considerados para efeitos do montante total da remuneração variável a atribuir. Caso estes valores excedam o montante máximo permitido para a atribuição de remuneração variável, nomeadamente em relação ao rácio entre remuneração variável e fixa, esta deverá ser reduzida em conformidade com o limite do rácio aplicável ao ciclo económico em questão.

Na definição do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração total, poderá ser aplicada uma taxa de desconto, calculada de acordo com as orientações relativas à taxa de desconto nomenclacional aplicável à remuneração variável definidas pela EBA ao abrigo do disposto no segundo parágrafo da subalínea iii) da alínea g) do n.º 1 do artigo 94.º da Diretiva 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, a um máximo de um quarto da componente variável da remuneração, desde que a mesma seja paga em instrumentos diferidos por um período igual ou superior a cinco anos.

O CdA acredita que o pacote descrito acima, revisto anualmente, mas sempre numa ótica de longo prazo, é um fator chave na motivação e retenção dos Colaboradores com estas funções no Banco.

O BiG deve aplicar o processo de identificação de Colaboradores a que se apliquem regimes remuneratórios especiais a todas as suas filiais, tendo em conta as políticas e orientações emitidas pelo Banco. Todas as filiais devem ser incluídas no processo de identificação realizado pelo Banco e, em particular, devem facultar ao Banco as informações necessárias para a identificação correta dos seus Colaboradores.

(vi) Agentes vinculados

Os pagamentos efetuados pelo Banco a agentes vinculados que atuem em seu nome na prospeção de clientes e, de um modo geral, no exercício da sua atividade de intermediação financeira não podem constituir um incentivo para a assunção de riscos excessivos ou para a venda abusiva de produtos, estando vedada a atribuição de incentivos que possam comprometer o dever dos agentes vinculados de atuarem de acordo com o interesse do cliente, nos termos legalmente previstos.

5. RELAÇÃO ENTRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

É objetivo do BiG assegurar a atribuição de uma remuneração apropriada e competitiva a todos os colaboradores do Banco, à luz das melhores práticas de mercado nesta matéria, da experiência do colaborador, do nível de responsabilidade, do desempenho individual e do desempenho global do Banco. A remuneração deve ter em consideração as diferenças, em termos de experiência e responsabilidade e os pacotes remuneratórios são naturalmente diferenciados de acordo com as categorias, a função exercida ou a área em que se inserem os colaboradores, assim como a avaliação do desempenho individual. As remunerações dos colaboradores que exercem funções de controlo são tendencialmente fixas, para refletir a natureza das suas responsabilidades. Quando a remuneração inclui uma componente variável, esta depende da avaliação do desempenho individual do colaborador, tendo em conta os objetivos específicos relacionados com as funções por si exercidas.

A remuneração variável é definida com base numa abordagem “top down” para a determinação do montante global a distribuir, sendo complementada com uma abordagem “bottom-up” na atribuição individual dos montantes aos colaboradores, sendo adotados os seguintes passos:

1 – Análise do desempenho económico e financeiro do Banco, pela Comissão Executiva, e a evolução dos indicadores de crescimento, eficiência, rentabilidade, riscos, nível de liquidez e solvabilidade da instituição, para definir se existirá ou não

pagamento de remunerações variáveis para todo o Banco.

2 – Caso estejam reunidas as condições necessárias para atribuição deste tipo de remuneração, será definido em primeiro lugar o valor global a pagar, assim como os montantes atribuídos a cada área de atividade, tendo em conta o respetivo desempenho, assim como outros fatores como a importância estratégica e criticidade de cada área para o Banco, o seu contributo para a geração de receitas, desenvolvimento estratégico/negócio, perfil de risco e eficiência operacional. O montante global a distribuir é validado com o Comité de Remunerações.

3 – Após esta definição, é adotada a perspetiva “bottom-up”, em que os diretores de departamento deverão ser informados do montante global disponível para pagamento em cada uma das suas áreas e deverão fazer uma proposta para revisão do Administrador da área. Aquando desta proposta deverão ter em conta as pontuações obtidas nas avaliações de desempenho individuais, assim como outros critérios, como a importância do trabalhador para o Banco, a ótica de retenção de talentos, ou outros que sejam considerados relevantes. Neste processo, é efetuado um esforço de alinhamento entre colaboradores com a mesma categoria profissional e função, ajustado pelo nível de desempenho verificado e por outros fatores relevantes.

Não são elegíveis para pagamento de Remunerações Variáveis:

- Colaboradores com Avaliações de Desempenho negativas (<50%);
- Colaboradores com menos de 6 meses de antiguidade no Banco (caso tenha iniciado contato com o Banco através de estágio, poderá ser contado esse período para esta antiguidade), uma vez que estes ainda não possuem avaliação de desempenho formal em sistema;
- Colaboradores com sanções disciplinares em curso, ou que decorreram no ano sobre o qual se irão pagar as remunerações variáveis;
- Colaboradores com 3 ou mais faltas injustificadas no ano civil em curso ou no ano civil anterior;
- Chefias que não efetuem ou não completem as avaliações da sua equipa não serão elegíveis para atribuição de prémios de desempenho.

6. NORMAS INJUNTIVAS

Nos termos do RGICSF, nomeadamente, do disposto no artigo 115.º-E, n.º 19, as regras constantes da Política com o objetivo de proceder ao alinhamento da remuneração dos colaboradores com regime remuneratório especial com o risco a que o BiG está sujeito não poderão ser afastadas, designadamente através da utilização pelos beneficiários da remuneração de quaisquer mecanismos de cobertura de risco, incluindo seguros de remuneração, tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerente às modalidades e componentes que compõem a sua remuneração, nem, bem assim, através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

7. ESTRUTURA DO PACOTE DE REMUNERAÇÃO TOTAL

A tabela seguinte sistematiza todas as componentes de remuneração, incluindo os benefícios sob a forma de seguros e de reforma, atribuídas aos Colaboradores (incluindo os Colaboradores de regime remuneratório especial) do BiG.

Componentes	Descrição	Observações
Salário	Inclui o salário base, pago 14 (catorze) vezes por ano, incluindo subsídio de férias e de Natal, nos termos legalmente previstos.	O vencimento base é revisto periodicamente e sujeito a aumentos caso o Colaborador adquira responsabilidades materiais adicionais ou se verificarem alterações significativas no mercado.

<p>Remunerações complementares, subsídios e outros benefícios fixos</p>	<p>- Podem ser pagos subsídios relacionados com condições específicas de prestação de trabalho, como subsídio de isenção de horários, subsídio de turnos, subsídio de refeição e outros;</p> <p>- Possível pagamento de prémio de seguro de capitalização, atribuído a Colaboradores, em condições não discricionárias, fazendo parte do pacote de emprego do BiG;</p> <p>- Contribuições de pensões e reforma, aplicáveis nos termos gerais do plano de pensões de contribuição definida em vigor no Banco;</p> <p>- Benefícios de saúde e de seguros de vida, nos termos gerais dos seguros de saúde e de vida para todos os Colaboradores do Banco.</p>	<p>- Os subsídios dependem da manutenção das condições de prestação de atividade que justificam a sua atribuição;</p> <p>- Os Benefícios fixos não estão indexados ao desempenho, individual ou do BiG, mas poderão sofrer ajustamentos, em resultado de análises estratégicas que procurem defender o Banco, no futuro, de tendências ou disrupções de mercado (crises) eliminando, mitigando ou gerindo práticas e decisões remuneratórias que, nesse contexto, se possam revelar pouco prudentes e suscetíveis de abalar o sistema e as condições de sustentabilidade do Banco.</p> <p>- O BiG não atribui, por regra, benefícios discricionários de pensões a qualquer Colaborador;</p> <p>- Relativamente ao Plano de Pensões, o BiG contribui com uma percentagem, definida anualmente, das remunerações sujeitas a IRS, auferidas pelo Colaborador durante o ano e com uma contribuição adicional (incentivo) de valor igual à contribuição do Colaborador, cujo limite do vencimento base mensal, também é definido numa base anual. Só tem direitos adquiridos após permanência de 3 anos no Banco;</p> <p>- O Seguro de saúde aplica-se a todos os Colaboradores efetivos, cônjuges e filhos, sendo que existe uma comparticipação anual por parte de cada Colaborador, exceto para algumas categorias profissionais, relativamente à adesão do cônjuge e filhos;</p> <p>- O Seguro de Vida cobre todos os Colaboradores efetivos, desde que procedam ao preenchimento e entrega do impresso de adesão;</p> <p>- O capital garantido em caso de falecimento (morte natural) ou de invalidez total e permanente (natural) corresponde a 28 vezes o salário mensal, para cada pessoa segura. O capital garantido em caso de falecimento (por acidente) ou de invalidez total e permanente (por acidente) corresponde a 56 vezes o salário mensal, por pessoa segura.</p>	<p>Remuneração Variável de Curto Prazo (Bónus e incentivos)</p>	<p>- Bónus monetário determinado após revisão, pelo CdA, dos resultados financeiros anuais do Banco, pago no ano do exercício ou no seguinte;</p> <p>- Depende da combinação da avaliação de desempenho anual do Colaborador, que considera indicadores de natureza financeira e não financeira, com o desempenho da área que integra com os resultados globais do Banco (com exceção dos Colaboradores de regime remuneratório especial que desempenhem funções de controlo, que depende apenas da avaliação de desempenho anual de cada Colaborador);</p> <p>- Os incentivos mensais são atribuídos à equipa comercial do BiG e ao Serviço de Apoio ao Cliente, baseados em objetivos de negócio pré-definidos pela Comissão Executiva e revistos sempre que necessário;</p> <p>- Os Colaboradores são informados no início do período dos critérios utilizados para determinar o montante da remuneração, assim como das etapas e calendários das avaliações de desempenho;</p>	<p>- No caso dos Colaboradores responsáveis pelas funções de controlo, a componente variável, quando atribuída, depende apenas da avaliação de desempenho individual, tendo em conta os objetivos específicos relacionados com as funções por si exercidas, podendo ainda, em certa medida, basear-se também no desempenho global do Banco;</p> <p>- Nos Colaboradores de regime remuneratório especial, uma parcela desta componente pode ser diferida por um período até 3 anos, tendo em consideração o ciclo económico subjacente do BiG e os seus riscos de negócio.</p>
---	--	--	---	--	---

<p>Remuneração Variável de Longo Prazo e incentivos não remuneratórios</p>	<p>- De forma a garantir um adequado equilíbrio entre as diferentes componentes da remuneração variável, uma parte poderá consistir na atribuição de instrumentos de ações ou instrumentos relacionados com ações, como por exemplo Restricted Stock, Performance Stock, Stock Options, ações remíveis, entre outros;</p> <p>- Possibilidade de subscrição de um instrumento indexado a ações, nomeadamente ações preferenciais remíveis, em montante a definir consoante a situação financeira do BiG e a sua aprovação em sede de CdA, abrangendo todos os colaboradores do BiG, incluindo os Colaboradores de regime remuneratório especial.</p> <p>Os programas de alocação de direitos de subscrição poderão não implicar a atribuição gratuita dos instrumentos, requerendo do beneficiário um investimento de capital associado.</p>	
<p>Remuneração Diferida</p>	<p>Abrange a parcela de bónus anual cujo pagamento é diferido e componentes relativas à ações com diferimento.</p>	

regime remuneratório especial, em linha com o normativo em vigor, nomeadamente com o disposto no n.º 12 do artigo 115.º-E do RGICSF, está sujeita a ser reduzida ou revertida, mediante análise casuística efetuada pelo CdA, nas seguintes situações:

- Quando se comprove que o Colaborador em causa participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o BiG;
- Quando o Colaborador em causa deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade;
- Quando o Colaborador em causa tenha participado ou sido responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros que tenham causado prejuízos relevantes a esses investidores;
- Quando o Colaborador em causa deixe de ser Colaborador do BiG, fazendo cessar o seu contrato de trabalho por sua iniciativa ou sendo despedido por justa causa;
- Quando o Colaborador em causa tenha praticado atos ou se tenha colocado em situação que constitua fundamento de processo disciplinar;
- Quando a decisão de atribuição de componente de remuneração variável tenha sido baseada em pressupostos que não se verificaram ou venha a comprovar-se que esses pressupostos não estavam corretos e/ou adequados à data da decisão.

9. AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

O desempenho dos Colaboradores é avaliado anualmente, sendo esta avaliação realizada através da utilização do portal de Recursos Humanos.

O processo de avaliação inicia-se com uma autoavaliação, seguida de uma avaliação por parte da chefia desse Colaborador, tendo por base os objetivos e os critérios definidos nesta Política e, no caso das áreas de negócio, também por critérios quantitativos previamente definidos.

O processo de avaliação de desempenho está definido na Política de Recursos Humanos (POL_CDA_02.2021) do Banco.

A avaliação individual dos Colaboradores que integram as funções de controlo interno ou que são titulares de funções essenciais é feita pelo Conselho de Administração, nos termos previstos na Política de Seleção e Avaliação do BiG. Nos termos do n.º 7 do artigo 14º do Aviso, o órgão de fiscalização participa no processo de avaliação de desempenho das funções de controlo interno e dos respetivos responsáveis.

8. MECANISMOS DE REDUÇÃO (MALUS) E/OU REVERSÃO (CLAWBACK)

A componente da remuneração variável dos Colaboradores de

10. RESPONSABILIDADE PELA POLÍTICA, PELA SUA EXECUÇÃO E DIVULGAÇÃO

O CdA do BiG é responsável pela presente Política e por assegurar a adequação das regras, dos procedimentos e controlos nela estabelecidos. Para o exercício da responsabilidade prevista no parágrafo anterior, o CdA poderá socorrer-se da colaboração do Comité de Remunerações e do Comité de Riscos do CdA, conforme referido anteriormente, bem como deverá ainda consultar previamente a função de gestão de risco e a função de Compliance.

A presente Política de Remuneração será disponibilizada, depois de aprovada, no sítio de internet do Banco, disponível em <https://www.big.pt>.

A Direção de Recursos Humanos assessora o CdA e os seus comités de suporte, na supervisão sobre a aplicação das regras estabelecidas na Política, e é responsável por documentar as deliberações e pareceres emitidos no exercício dessa supervisão.