

14. Política de remuneração

14.1. Princípios gerais

As regras que orientam as políticas de remuneração ao nível do Grupo BCP (PRG), estabelecendo um quadro comum que define os conceitos, princípios, regras e o modelo de governação para a preparação, aprovação e monitorização das políticas de remuneração implementadas em todas as entidades do Grupo estão claramente definidas, aprovadas pelo Conselho de Administração e publicadas num código de grupo próprio aplicável a todo o Grupo.

Neste quadro, é estabelecido o princípio do alinhamento da PRG com a estratégia de negócio, objetivos, valores e interesses de longo prazo do Grupo e de cada Entidade do Grupo e incorpora medidas que evitem conflitos de interesse bem como a promoção de uma gestão de risco sólida e eficaz que não encoraje a assunção de riscos que excedam a apetência de nível de risco do Banco definido na RAS. Cabe às Entidades do Grupo implementar, para os diferentes segmentos dos colaboradores identificados, políticas de remuneração específicas e mecanismos de alinhamento de risco adequados para garantir que o impacto da categoria dos colaboradores identificados no perfil de risco da instituição, está adequadamente alinhado com a sua remuneração.

A PRG considera uma componente fixa e uma componente variável. Nos casos em que a remuneração variável é atribuída, essa atribuição baseia-se no desempenho das unidades de negócios, da equipa e do desempenho individual de cada colaborador, e leva em consideração os riscos assumidos. Em princípio, a componente variável da remuneração não pode exceder a componente fixa, sendo, no entanto, admitidas exceções desde que justificadas e aprovadas pelos órgãos competentes.

A remuneração fixa dos colaboradores identificados incorpora a sua experiência profissional e responsabilidade organizacional tendo em atenção o seu nível académico, a sua senioridade, o nível de conhecimento e competências, as suas limitações e experiência laboral, a atividade de negócio em causa e o nível de remuneração na localização geográfica.

A remuneração variável está alinhada com o plano estratégico e incorporada nas projeções do orçamento. O valor preliminar destinado para este efeito é explicitamente aprovado no processo de aprovação do orçamento anual, pelo Conselho de Administração, considerando seu impacto nos requisitos de capital e liquidez do Banco e da Entidade.

O montante da remuneração variável atribuída responde adequadamente a alterações no desempenho do colaborador, sendo definidas situações onde o desempenho e ou o comportamento do colaborador conduzem a uma forte redução da remuneração variável, podendo mesmo esta reduzir-se a zero.

A PRG considera como regra geral 100% de rácio máximo entre as componentes variáveis e fixas da remuneração. No entanto uma proporção máxima acima de 100% poderá ser aprovada pela Assembleia Geral de Acionistas, quando necessário, ou pelo Conselho de Administração, não podendo, no entanto, ser superior a 200%.

Na determinação da PRG são considerados diferentes categorias de colaboradores, sendo definidos esquemas específicos para cada categoria, nomeadamente distinguindo entre administradores executivos e não executivos, o Chief Risk Officer, outros membros de órgãos de governo eleitos diretamente pela Assembleia Geral de Acionistas, colaboradores com funções chave a desempenhar funções de controlo do Banco ou não e, finalmente os demais colaboradores. As políticas definidas para as categorias atrás referidas são descritas em detalhe na Parte D do Relatório do Governo Societário, disponível no site do Banco.

Os colaboradores envolvidos em funções de controlo, são independentes das unidades de negócio que supervisionam, e são remunerados de acordo com o cumprimento de objetivos que não dependem do desempenho das áreas de negócios que controlam.

A PRG está concebida de forma a que a adequação compensação dos colaboradores não esteja dependentes da atribuição de remuneração variável, a fim de evitar incentivos à tomada de riscos excessiva a curto prazo.

Todo os colaboradores têm acesso à política de remuneração que lhes é aplicável através da intranet do Banco.

14.2. Identificação dos Colaboradores com funções chave

O Grupo procede anualmente à identificação dos colaboradores com funções chave (*Key Function Holders / KFH*) através de um processo de autoavaliação a cargo da Direção de Recursos Humanos do BCP, em articulação com órgãos semelhantes em cada Entidade do Grupo, em conformidade com o Regulamento Delegado da Comissão (UE) 604/2014. Este exercício garante a identificação completa de todos os colaboradores cujas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do Grupo, a nível individual e de Grupo, e baseia-se nos critérios qualitativos e quantitativos adiante referidos:

- Diretores de primeira linha e Administradores Executivos ou equivalente de outras Entidades do Grupo;
- Diretores de segunda linha do Risk Office, do Compliance Office e da Direção de Auditoria Interna;
- Diretores de segunda linha da Direção de Tesouraria;
- Colaboradores com poderes delegados para aprovar transações de crédito a um nível de decisão imediatamente abaixo daqueles em que é necessária a intervenção dos membros do Comissão Executiva;
- Membros dos comités de gestão, com direito a voto, não incluídos nos grupos acima mencionados.
- Colaboradores com remuneração total superior a 500.000 euros ou equivalente, no último exercício financeiro;
- Colaboradores incluídos no conjunto dos 0,3% de colaboradores com uma remuneração total mais alta, no último exercício financeiro; ou
- Colaboradores com uma remuneração total, no último exercício financeiro, acima da remuneração total mais baixa de um diretor de Primeira Linha.

O processo de autoavaliação anual ao nível da Entidade do Grupo é conduzido durante o terceiro trimestre do ano e os resultados apresentados para aprovação de cada Conselho de Administração das Entidades do Grupo, sendo posteriormente apresentados ao Conselho de Administração do BCP, juntamente com o parecer da Comissão de Nomeações e Remunerações.

14.3. Governo da Política de Remunerações

O Conselho de Remunerações e Previdência (CRP), órgão que emana da Assembleia Geral de Acionistas, é responsável por fixar as remunerações dos membros dos órgãos sociais do Banco (Conselho de Administração, Mesa da Assembleia Geral e Conselho Estratégico Internacional), determinar os complementos de reforma dos administradores e, em conjunto com a Comissão de Nomeações e Remunerações, propor à Assembleia Geral a política de remuneração dos membros dos órgãos sociais.

O Conselho de Administração do BCP (CA) é responsável pela aprovação da PRG e pelo acompanhamento contínuo da sua implementação, por delegação do Conselho de Nomeações e Previdência, e supervisiona a sua implementação.

A Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) presta apoio e aconselhamento ao CA na elaboração da PRG, sendo responsável pela elaboração, em matérias da sua competência, das decisões sobre remuneração a serem tomadas pela Assembleia Geral de Acionistas e pelo CA. A composição da CNR e o número de reuniões anuais deste órgão constam da referida Parte D do Relatório do Governo Societário.

No caso do BCP e das Entidades em Portugal, o Conselho de Remunerações e Previdência supervisiona a elaboração das políticas de remuneração e fixa, sob delegação da Assembleia Geral de Acionistas, as remunerações dos membros do CA, estabelece os termos dos complementos de reforma da administração e submete a política de remuneração dos órgãos de administração do Banco à Assembleia Geral de Acionistas anual, juntamente com a CNR.

As decisões relativas à remuneração dos KFH são da competência da CNR por delegação do CA, sob proposta da Comissão Executiva (CE). As decisões relativas à remuneração dos restantes colaboradores são da competência da CE, respeitando a PRG aprovada pelo CA.

No que respeita à remuneração variável dos KFH, cabe à CE propor para aprovação da CNR e encaminhamento ao CA, o valor global da remuneração variável a ser atribuído a esses colaboradores.

Para desempenhar a sua função, a CNR comunica com a Comissão de Avaliação de Risco e, quando necessário, com o CEO, o CRO e o Secretário da Sociedade, e leva em consideração as contribuições dadas pelas funções corporativas relevantes, em particular as seguintes:

- A Direção de Recursos Humanos (DRH) participa no planeamento da estrutura de remuneração, níveis de remuneração e esquemas de incentivos, levando em consideração metas estratégicas e orçamentais, o perfil dos colaboradores, estratégias de retenção e condições de mercado;
- O Risk Office informa sobre a definição de métricas de desempenho apropriadas e ajustadas ao risco e possíveis impactos da remuneração variável na cultura e perfil de risco da instituição;
- O Compliance Office analisa como a política de remuneração afeta o cumprimento da legislação, regulamentação, políticas internas e cultura de risco;

As métricas de desempenho relevantes para o ano seguinte associadas à remuneração variável deverão ser aprovadas preferencialmente com o processo orçamental e o mais tardar no primeiro trimestre de cada ano.

A avaliação do desempenho dos colaboradores que não são membros dos conselhos de administração, realizada pela Direção de Recursos Humanos, deverá ser aprovada pelo Comissão Executiva até o final do primeiro trimestre do ano seguinte.

As decisões relativas à aprovação de políticas de remuneração de outras Entidades do Grupo e relativas à remuneração dos colaboradores de outras Entidades do Grupo que são KFH do Grupo requerem um parecer prévio da CNR do BCP, sendo que o CEO do BCP e o Administrador Executivo do BCP que acompanha a Entidade deverão, em princípio, ser membros da comissão de remuneração da Entidade.

14.4. Informações quantitativas

A informação quantitativa relativamente ao valor global das remunerações atribuídas no ano de 2020 e respetiva desagregação por áreas de negócio e categorias de colaboradores encontra-se disponibilizada na nota 51 ao Relatório e Contas anual de 2020 e na Parte D do Relatório do Governo Societário.