



---

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E  
FISCALIZAÇÃO DO BANCO INTERATLÂNTICO, S.A.**

---

Aprovado em Assembleia Geral de 23 de Julho de 2020

**ÍNDICE**

<b>1. OBJETO</b> .....	<b>3</b>
<b>2. DEFINIÇÕES</b> .....	<b>3</b>
<b>3. VIGÊNCIA</b> .....	<b>5</b>
<b>4. ÂMBITO</b> .....	<b>5</b>
<b>5. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO</b> .....	<b>6</b>
<b>6. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>7. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>8. VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>9. DETERMINAÇÃO DOS VALORES DAS REMUNERAÇÕES</b> .....	<b>10</b>
<b>10. ADMINISTRADORES EXECUTIVOS</b> .....	<b>10</b>
A- ESTRUTURA, RÁCIO, LIMITE E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO .....	10
B- VALOR DA COMPONENTE FIXA DA REMUNERAÇÃO.....	11
C- VALOR DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	11
D- ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO .....	12
E- AQUISIÇÃO DO DIREITO ÀS COMPONENTES VARIÁVEIS DA REMUNERAÇÃO .....	13
F- DERROGAÇÃO DAS REGRAS DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO .....	14
<b>11. ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS – ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO</b> ....	<b>14</b>
<b>12. CONSELHO FISCAL – ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO</b> .....	<b>15</b>
<b>13. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS</b> .....	<b>15</b>
<b>14. OUTROS BENEFÍCIOS</b> .....	<b>15</b>
<b>15. INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES E COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATOS DE TRABALHO ANTERIORES</b> .....	<b>15</b>
<b>16. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO</b> .....	<b>16</b>
<b>17. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO</b> .....	<b>16</b>
<b>18. DEVER DE DIVULGAÇÃO</b> .....	<b>16</b>



## 1. OBJETO

A presente Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco Interatlântico, S.A. estabelece os princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco Interatlântico, S.A., tal como definidos no parágrafo 4.2., para efeitos de remuneração, bem como a respetiva forma, estrutura e condições de pagamento.

## 2. DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente Política de Remunerações, entende-se por:

- 2.1. **CGD:** Caixa Geral de Depósitos, S.A.;
- 2.2. **Grupo CGD:** a CGD e as Sucursais e as Filiais, bem como os Agrupamentos Complementares de Empresas (ACE) e outras pessoas coletivas, domiciliadas em Portugal ou no estrangeiro, relativamente às quais a CGD tenha relação de domínio ou o controlo da gestão e estejam sujeitas a supervisão em regime de base consolidada;
- 2.3. **Membro dos órgãos de administração e fiscalização:** significa as pessoas incluídas no parágrafo 4.2.;
- 2.4. **Comissão de Remunerações:** o órgão da estrutura do Banco Interatlântico, S.A. com competências que na presente Política são atribuídas à Comissão de Remunerações, ou seja:
  - I. Promover a análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remunerações;
  - II. Identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da Política de Remunerações na gestão de riscos, do capital e da liquidez do BI que recomendem uma revisão da mesma;
  - III. Identificar actualizações, revisões e demais medidas de ajustamento consideradas adequadas;
  - IV. Consultar os responsáveis das áreas de auditoria, *compliance*, gestão de risco, o responsável de controlo orçamental e outras, a quem poderão ser solicitadas as contribuições consideradas relevantes para os efeitos do antecedente;
  - V. Reportar corporativamente, junto da CGD, como entidade máxima de consolidação, as conclusões resultantes da análise efectuada pela Comissão de Remunerações, nos termos do número anterior;
  - VI. Emitir a declaração anual sobre a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, a submeter à aprovação da Assembleia Geral, em cumprimento da legislação e regulamentação aplicável;
  - VII. Propor à Assembleia Geral a definição dos valores de remunerações e fixar a remuneração dos membros dos órgãos sociais, nas suas componentes fixa e variável, no respeito e cumprimento dos requisitos definidos na Política de Remunerações;
  - VIII. Assegurar o cumprimento das restantes atribuições cometidas pela Política de Remunerações.



- 2.5. Política de Remuneração:** conjunto de princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios aplicáveis à remuneração paga aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco Interatlântico, S.A.;
- 2.6. Remuneração:** todas as formas de remuneração fixa ou variável, incluindo os pagamentos e as prestações em dinheiro ou em espécie, atribuídas diretamente aos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco Interatlântico, S.A. como contrapartida do cargo que desempenham;
- 2.7. Componente fixa da remuneração:** significa a remuneração cujas condições de atribuição e montante decorrem de norma imperativa ou são baseadas em critérios predeterminados, são transparentes no que respeita ao montante individual atribuído, são estabelecidas para o período do mandato, não podendo ser unilateralmente modificadas durante o exercício de funções, não constituem incentivos para a assunção de riscos e não dependem do desempenho;
- 2.8. Componente variável da remuneração:** toda e qualquer outra forma de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização que não seja considerada remuneração fixa, que não seja antecipadamente garantida e que seja fundamentada no desempenho sustentado do Banco Interatlântico, S.A., dentro do quadro de apetência pelo risco estabelecido. A remuneração variável pode assentar, designadamente, nas seguintes componentes: i) Prémios comerciais e de recuperação de crédito; ii) Prémios anuais de mérito e desempenho.
- 2.9. CVRN (Componente Variável da Remuneração em Numerário):** tem o significado atribuído no parágrafo 10.4,a);
- 2.10. CVRE (Componente Variável da Remuneração em Espécie):** tem o significado atribuído no parágrafo 10.4,b);
- 2.11. Condição de Atribuição:** cumprimento dos valores definidos no RAS, para os indicadores de capital (rácio de capital total) e de liquidez (LCR).
- 2.12. Condição de Aquisição:** cumprimento da evolução do Plano Estratégico em implementação no Grupo CGD, dos indicadores de capital (rácio de capital total) e de liquidez (LCR); não participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Banco Interatlântico, S.A. ou para o Grupo CGD; inexistência de provas de má conduta ou erro grave do membro do órgão de administração e fiscalização; inexistência de indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro do Banco Interatlântico, S.A.; ausência de indicação de uma falha significativa ao nível da gestão de risco; ausência de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares do Banco Interatlântico, S.A.; ausência de sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do membro do órgão de administração e fiscalização identificado.
- 2.13. Data de Atribuição:** o momento de atribuição aos membros dos órgãos de administração e fiscalização, do valor total da componente variável da remuneração, em função do desempenho que é determinado pela Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Remunerações;



- 2.14. Absentismo:** a soma dos períodos de ausência de um membro dos órgãos de administração e fiscalização; cabe à Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Remunerações definir o limite e o tipo de faltas permitidas ao membro dos órgãos de administração e fiscalização que não impactem na atribuição de remuneração variável.
- 2.15. Mecanismo de redução:** significa o regime através do qual poderá ser reduzido total ou parcialmente o montante da remuneração variável que haja sido objeto de diferimento, com base em ajustamentos pelo risco *ex post*, e cujo pagamento ainda não constitua um direito adquirido;
- 2.16. Mecanismo de reversão:** significa o regime através do qual a instituição reverte o montante da componente variável da remuneração cujo pagamento já constitui um direito adquirido;
- 2.17. Período de Diferimento:** significa o período, a contar da Data de Atribuição, ao longo do qual uma parte da CVRN e uma parte da CVRE são adquiridas em igual proporção, em cada data aniversária da Data de Atribuição, conforme estabelecido nos pontos 10.19 e 10.20, desde que, relativamente a cada parcela, se verifique a Condição de Aquisição, por referência ao ano relevante;
- 2.18. Período de Retenção:** significa o período de 1 ano a contar de cada data aniversária da Data de Atribuição, durante o qual os instrumentos adquiridos como remuneração variável nessa data aniversária ficam retidos e não podem ser vendidos ou acedidos.

### 3. VIGÊNCIA

- 3.1.** A Política de Remuneração vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização, revisão e avaliação anual.
- 3.2.** A atualização e revisão da Política de Remuneração serão aplicáveis apenas às remunerações que sejam fixadas após a sua aprovação, ainda que respeitantes a período anterior.

### 4. ÂMBITO

- 4.1.** A presente política aplica-se à remuneração fixa e variável dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco Interatlântico, S.A.
- 4.2.** A Política de Remuneração é aplicável aos seguintes membros dos órgãos sociais do Banco Interatlântico, S.A.
- a) Todos os membros executivos do Conselho de Administração do Banco Interatlântico, S.A.; considerando-se como tal todos os que integrem a Comissão Executiva (“Administradores Executivos”);
  - b) Todos os membros não executivos do Conselho de Administração do Banco Interatlântico, S.A. (“Administradores Não Executivos”);
  - c) Todos os membros do Conselho Fiscal do Banco Interatlântico, S.A..



- 4.3. A Política de Remuneração dos Colaboradores do Banco Interatlântico, S.A. é definida pelo Conselho de Administração do Banco Interatlântico, S.A., adotando as normas corporativas do Grupo CGD relativas a essa matéria com as modificações decorrentes de normas e requisitos aplicáveis ao Banco Interatlântico, S.A..

## 5. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

### 5.1. A Política de Remuneração:

- a) é adequada e proporcional à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade do Banco Interatlântico, S.A. à natureza e magnitude dos riscos e ao grau de centralização e de delegação de poderes estabelecidos;
- b) garante o equilíbrio adequado do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração, tendo presentes as orientações estabelecidas para o Grupo CGD e a prática do mercado onde o Banco Interatlântico, S.A. se insere, permitindo a execução de uma política flexível em matéria de remuneração variável, incluindo o seu não pagamento;
- c) promove o alinhamento da remuneração com os objetivos, a estratégia empresarial, os valores e os interesses de longo prazo do Banco Interatlântico, S.A. e do Grupo CGD;
- d) não incentiva a assunção de riscos em níveis superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco Interatlântico, S.A. e pelo Grupo CGD (apetência pelo risco);
- e) promove a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para o Banco Interatlântico, S.A. e para o Grupo CGD (*risk appetite statement*);
- f) não limita a capacidade do Banco Interatlântico, S.A. para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios;
- g) assegura o cumprimento das disposições legais e regulamentares, princípios e normas nacionais e internacionais que regem a atividade do Banco Interatlântico, S.A. e da CGD;
- h) promove e é coerente com uma gestão de riscos sã e prudente do Banco Interatlântico, S.A. e do Grupo CGD;
- i) evita situações de conflito de interesses;
- j) promove a competitividade do Banco Interatlântico, S.A. e do Grupo CGD, tendo em conta as políticas e práticas remuneratórias de bancos e instituições comparáveis.

- 5.2. A atribuição de remuneração variável está dependente da obtenção de resultados positivos no Banco Interatlântico, S.A. e baseia-se no desempenho do Grupo CGD, do Banco Interatlântico, S.A. e dos Administradores Executivos do Banco Interatlântico, S.A.

- 5.3. O nível remuneratório dos membros dos de administração e fiscalização deve permitir a respetiva composição coletiva com pessoas qualificadas e experientes para o desempenho das funções de administração, gestão e fiscalização do Banco Interatlântico, S.A.



## 6. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

- 6.1. A definição, aprovação e alteração da Política de Remuneração é da competência da Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Remunerações.
- 6.2. As propostas da Comissão de Remunerações referidas no parágrafo 6.1 serão submetidas previamente à CGD para análise, designadamente para definição do sentido de voto.
- 6.3. A função de *compliance* do Banco Interatlântico, S.A. em coordenação com a função de *compliance* da CGD, avaliam a conformidade da Política de Remuneração com a legislação, regulamentos, políticas internas e a cultura de risco do Banco Interatlântico, S.A. e da CGD.
- 6.4. A função de gestão de risco do Banco Interatlântico, S.A., em coordenação com a função de gestão de risco da CGD, avaliam a conformidade da Política de Remuneração com a cultura de risco do Banco Interatlântico, S.A. e da CGD.
- 6.5. A função de auditoria interna do Banco Interatlântico, S.A., em coordenação com a função de auditoria interna da CGD, realiza uma análise independente da implementação da Política de Remuneração, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos da Política de Remuneração sobre a apetência ao risco, assim como da forma como estes efeitos são geridos.
- 6.6. A função de gestão de risco do Banco Interatlântico, S.A., em coordenação com a função de gestão de risco da CGD, emitem parecer sobre a remuneração variável prevista na presente Política, pronunciando-se, designadamente, se tem em consideração o risco, o capital, a liquidez e as expectativas quanto aos resultados, incluindo as datas das receitas.
- 6.7. As funções de controlo do Banco Interatlântico, S.A. e da CGD gozam de autonomia, liberdade e independência no desempenho das suas atribuições, devendo, para o efeito e no âmbito da Política de Remuneração, ter acesso à informação necessária ao exercício das suas competências.
- 6.8. A função de recursos humanos, em coordenação com a função de recursos humanos da CGD, é responsável por assegurar a preparação das propostas e recomendações em desenvolvimento da presente Política e submetê-las a apreciação da Comissão de Remunerações. A função de recursos humanos é igualmente responsável por supervisionar a aplicação da presente Política no Banco Interatlântico, S.A., sendo que este processo deve ser articulado com a função de recursos humanos da CGD, que garante a coerência na adoção da política no âmbito corporativo.

## 7. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- 7.1. A Política de Remuneração 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.
- 7.2. Cabe à Comissão de Remunerações do Banco Interatlântico, S.A. coordenar o processo de revisão da Política de Remuneração dos Membros do Órgão de Administração e do Órgão de Fiscalização do Banco Interatlântico, S.A., a qual deverá estar enquadrada pela Política de Remuneração



aplicável aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da CGD, sempre que considerar adequado ou necessário, com uma periodicidade mínima anual, para efeitos de proposta da sua aprovação à Assembleia Geral do Banco Interatlântico, S.A.. Este processo deverá ocorrer em articulação com a CNAR (Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações da CGD), que realiza o processo de revisão da Política de Remuneração aplicável aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da CGD.

- 7.3.** Para os efeitos do antecedente, a Comissão de Remunerações do Banco Interatlântico, S.A. deverá:
- promover uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remuneração;
  - identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da Política de Remuneração na gestão dos riscos, incluindo, do capital e da liquidez do Banco Interatlântico, S.A. que recomendem uma revisão da mesma;
  - identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento que considere adequadas.
- 7.4.** A função de gestão do risco deve auxiliar e informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*), bem como participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura do Banco Interatlântico, S.A: e do Grupo CGD, e validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco tolerado pela Instituição. A função de gestão de risco do Banco Interatlântico, S.A: deve ser convidada a participar nas reuniões da Comissão de Remunerações sobre esta matéria.
- 7.5.** As funções internas relevantes de recursos humanos, auditoria interna e *compliance* do Banco Interatlântico, S.A., participam na revisão da Política de Remuneração, de modo a assegurar o alinhamento com o quadro e a estratégia de gestão de risco do Banco Interatlântico, S.A., e avaliar a conformidade das políticas com a legislação.
- 7.6.** As conclusões resultantes da análise efetuada pela Comissão de Remunerações, nos termos do número anterior, deverão constar de relatório escrito ou das minutas das reuniões e disponibilizados à Assembleia Geral do Banco Interatlântico, S.A.
- 7.7.** A Comissão de Remunerações do Banco Interatlântico, S.A. revê periodicamente os princípios gerais da política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, submetendo à aprovação da Assembleia Geral as propostas de alteração que considerar desejáveis com vista à prossecução dos objetivos que, a cada momento, venham a ser traçados.
- 7.8.** As propostas da Comissão de Remunerações do Banco Interatlântico, S.A. referidas nesta Política de Remuneração serão submetidas previamente à CGD para análise, designadamente para definição do sentido de voto.

## **8. VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO**

- 8.1.** Sem prejuízo das atribuições já efetuadas, os critérios definidos para a fixação e atribuição da componente variável da remuneração poderão ser revistos pela Assembleia Geral que determina a remuneração variável, sob proposta da Comissão de remunerações, tendo em vista,





designadamente, assegurar que a remuneração variável pondera os vários tipos de riscos atuais e futuros, bem como o custo de manutenção de uma base sólida de fundos próprios e de liquidez necessários para o exercício pelo Banco Interatlântico, S.A da respetiva atividade.

- 8.2.** Os direitos à aquisição e/ou ao pagamento da componente variável da remuneração poderão ser suspensos, no caso de serem imputadas ao Banco Interatlântico, S.A. ou a entidade do Grupo CGD, em processo judicial, quaisquer responsabilidades por atos de gestão que incluam o período de exercício de funções do titular dos direitos, mantendo-se tal suspensão até ao apuramento das imputações e responsabilidades em causa, caducando aqueles direitos automaticamente no caso de as imputações serem consideradas procedentes e respeitarem a período de exercício de funções do titular desses direitos, de acordo com o previsto no ponto 8.6.
- 8.3.** A eventual utilização do mecanismo de redução poderá não ser aplicável aos pagamentos das partes diferidas da remuneração variável que se encontrarem previstas para períodos posteriores, caso se verifique a Condição de Aquisição referente ao momento em que deva ter lugar o respetivo pagamento.
- 8.4.** Os mecanismos de redução e de reversão apenas serão aplicáveis durante os períodos de diferimento e de retenção.
- 8.5.** Os critérios utilizados no momento da atribuição da remuneração variável são utilizados, para assegurar uma ligação entre a avaliação de desempenho inicial e os respetivos testes para ajustamento do risco *ex post*.
- 8.6.** A componente variável da remuneração poderá ser sujeita a redução ou reversão, mediante deliberação da Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de remunerações do Banco Interatlântico, S.A., e tendo em conta o seguinte:
  - a) Consoante a evolução do Plano Estratégico do Grupo CGD em vigor;
  - b) A validação do cumprimento dos indicadores de capital (rácio de capital total) e de liquidez (LCR), que serão definidos pela função de gestão de risco local;
  - c) Participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para a CGD ou para o Grupo CGD;
  - d) Existência de provas de má conduta ou erro grave do membro do órgão de administração e fiscalização;
  - e) Perante indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da Entidade;
  - f) Em face de dados que permitam concluir que a Entidade a que o membro do órgão de administração e fiscalização se encontra afeto, sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;
  - g) Em face de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares do Banco Interatlântico, S.A.;
  - h) Perante sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do membro do órgão de administração e fiscalização.



- 8.7. Caso sejam aplicados mecanismos de redução ou de retenção de acordo com os critérios estabelecidos no ponto 8.6, a sua aplicação é sobre a totalidade do valor sob análise.

## 9. DETERMINAÇÃO DOS VALORES DAS REMUNERAÇÕES

- 9.1. A definição dos valores das remunerações de cada membro da Comissão Executiva, do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, incluindo as componentes fixas e variáveis que as integrem, quando aplicável, é da competência da Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Remunerações.
- 9.2. A componente fixa da remuneração dos membros do Conselho de Administração, executivos e não executivos, e do Conselho Fiscal é estabelecida no início do mandato de cada um daqueles órgãos, de acordo com os princípios, objetivos e requisitos da presente Política de Remuneração, em função das competências requeridas e responsabilidades inerentes aos cargos a desempenhar e tempo despendido no exercício de funções pelos membros daqueles órgãos sociais e considerando, designadamente, a prática remuneratória de instituições comparáveis.

## 10. ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

### A- ESTRUTURA, RÁCIO, LIMITE E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

- 10.1. A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa e por uma componente variável, esta última de atribuição não garantida.
- 10.2. Sem prejuízo do estipulado no número seguinte, o valor da componente variável da remuneração não pode exceder o da remuneração fixa, para assegurar que a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total dos Administradores Executivos, de modo a permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativamente à componente variável, incluindo a possibilidade do seu não pagamento.
- 10.3. O valor total da remuneração variável do conjunto dos Administradores Executivos não pode ser superior ao valor correspondente à percentagem máxima dos lucros líquidos consolidados do exercício que, para cada ano, for definido pela Assembleia Geral, no seguimento de proposta apresentada pela Comissão de Remunerações. A fixação do valor a atribuir a título de remuneração variável tem em conta, designadamente, a capacidade do Banco Interatlântico, S.A. e do Grupo CGD manterem uma base sólida de fundos próprios e o desempenho e resultados globais do Banco Interatlântico, S.A. e do Grupo CGD, não devendo incentivar, direta ou indiretamente, a tomada excessiva de risco nem potenciar conflitos de interesses e devendo ser sustentável face à estratégia e situação financeira do Banco Interatlântico, S.A.



- 10.4.** Caso a remuneração variável anual exceda o correspondente a 20.000 euros<sup>1)</sup> ou represente mais do que um terço da remuneração total anual dos próprios, a componente variável da remuneração dos Administradores Executivos é composta por:
- a) uma parte em numerário (“CVRN”), correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor total da componente variável; e
  - b) uma parte em espécie (“CVRE”), correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor total da componente variável, paga em instrumentos elegíveis de acordo com a legislação em vigor.
- 10.5.** Os instrumentos referidos no ponto 10.4. b) serão avaliados por referência à Data da Atribuição da remuneração variável ou à data da constituição do instrumento, se posterior, e ficarão sujeitos ao Período de Retenção.

#### **B- VALOR DA COMPONENTE FIXA DA REMUNERAÇÃO**

- 10.6.** A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de remunerações.

#### **C- VALOR DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

- 10.7.** A determinação do montante concreto da componente variável a atribuir a cada Administrador Executivo é feita pela Assembleia Geral, tendo em conta a avaliação do desempenho, numa ótica individual e coletiva, de cada Administrador Executivo por referência ao exercício e ao período de tempo decorrido desde o início do respetivo mandato.
- 10.8.** A remuneração variável dos Administradores Executivos é calculada numa base individual, tendo como limite 100% da remuneração fixa e encontra-se assente em dois pilares:
- a) A avaliação de desempenho individual, com uma ponderação entre 20% e 80%.
  - b) O desempenho do Grupo CGD e o Banco Interatlântico, S.A. no mercado calculado com base no grau de realização de objetivos de negócio tanto do Banco Interatlântico, S.A. como do Grupo CGD.<sup>2</sup>

O valor total de remuneração variável no exercício resulta da aplicação da percentagem obtidas dos pontos a) e b) sobre a remuneração fixa definida, não podendo ultrapassar o limite fixado no ponto 10.8.

- 10.9.** A avaliação prevista no ponto anterior será efetuada:
- a) Anualmente, num quadro plurianual, para que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes da remuneração dele

---

<sup>1</sup> Para este efeito, deverá ser considerado o câmbio vigente à data de referência da atribuição da remuneração variável.

<sup>2</sup> O processo de atribuição de remuneração variável encontra-se descrito em documento autónomo.



dependentes seja repartido ao longo de um período que tenha em conta o ciclo económico subjacente do Banco Interatlântico, S.A. e do Grupo CGD e os seus riscos de negócio;

- b) Atendendo a critérios quantitativos aferidos pelo contributo do Banco Interatlântico, S.A. para a evolução da execução do Plano Estratégico do Grupo CGD em vigor, no quadro de apetência pelo risco aprovado para o Banco Interatlântico, S.A. e para o Grupo CGD, designadamente:
- (i) Solvabilidade - compreende a ponderação de rácios de capital e *leverage*, suficiência de capital interno e MREL;
  - (ii) Rentabilidade - compreende a ponderação da rentabilidade dos capitais próprios (*Return on Equity* (ROE) e *Risk Adjusted Return on Capital* (RAROC)), da rentabilidade do ativo e evolução da margem financeira;
  - (iii) Eficiência - rácio de custos sobre proveitos;
  - (iv) Posição no mercado - quotas de mercado do Banco Interatlântico;
  - (v) Assunção de risco de crédito - rácios de *Non-Performing* e respetiva cobertura por imparidade e custo do risco; níveis de concentração de risco de crédito e evolução da carteira de imóveis obtidos por recuperação de crédito;
  - (vi) Liquidez - rácio de transformação de recursos de balanço em crédito, rácio de cobertura de liquidez (LCR) e nível de *funding* por recurso ao Banco Central de Cabo Verde. São considerados os seguintes critérios qualitativos:
    - (i) Nível de reclamação de clientes;
    - (ii) Indicadores de reputação do Banco Interatlântico, S.A. e do Grupo CGD;
    - (iii) Indicadores de desempenho qualitativos associados a cada uma das Direções e Áreas de Negócio sob a responsabilidade de cada um dos Administradores Executivos.

**10.10.** O valor da CVRN que vier a ser fixado para cada Administrador Executivo será reduzido pelo montante correspondente à soma total das remunerações auferidas pelo mesmo como contrapartida pelo exercício de funções noutras entidades, para as quais tenha sido indicado pelo Banco Interatlântico, S.A. ou em sede corporativa (Grupo CGD), sendo essa redução refletida nos valores a atribuir, imediata e sucessivamente, ao Administrador Executivo.

**10.11.** Nos anos em que não for devida a componente variável, o saldo do valor que seria dedutível nos termos do número anterior será considerado no[s] ano[s] subsequente[s] em que tal componente for devida, até à sua integral dedução.

#### **D- ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO**

**10.12.** O valor, total e individual, da componente variável da remuneração a atribuir aos Administradores Executivos (calculado de forma ascendente), em função do desempenho individual e global do Banco Interatlântico, S.A., será determinado, por proposta da Comissão de Remunerações, na Assembleia Geral Anual ou em deliberação adotada posteriormente, de acordo com o estabelecido na Política de Remuneração e, bem assim, em conformidade com as demais regras estabelecidas pela Assembleia Geral (“Data de Atribuição”).



- 10.13.** A atribuição da componente variável da remuneração, encontra-se dependente do cumprimento da “Condição de Atribuição”, não havendo lugar à atribuição de remuneração variável caso algum dos indicadores de capital (rácio de solvabilidade) e liquidez (LCR) presentes no RAS, não seja cumprido, no ano em análise.
- 10.14.** As remunerações variáveis garantidas apresentam um carácter excecional, vigorando exclusivamente aquando da contratação de novos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e se for sustentável à luz da situação financeira da instituição e fundamentada ao longo do desempenho da mesma.
- 10.15.** No caso de atribuição de remuneração variável garantida aquando da contratação de Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, esta é apenas garantida durante o primeiro ano de atividade.
- 10.16.** A atribuição de cada parcela da componente variável da remuneração, na parte diferida, depende do preenchimento da Condição de Atribuição, calculada por referência ao ano relevante, a verificar pela Assembleia Geral Anual ou em deliberação adotada posteriormente, sob proposta da Comissão de Remunerações.

#### **E- AQUISIÇÃO DO DIREITO ÀS COMPONENTES VARIÁVEIS DA REMUNERAÇÃO<sup>3</sup>**

- 10.17.** A CVRN fica sujeita, relativamente a 50% do seu montante, ao Período de Diferimento, ao preenchimento da Condição de Aquisição e, relativamente à totalidade do valor da CVRN, a mecanismos de redução e de reversão, de acordo com a presente Política, os normativos e orientações em vigor.
- 10.18.** A CVRE fica sujeita, relativamente a 50% do respetivo valor, ao Período de Diferimento e ao preenchimento da Condição de Aquisição e, relativamente à totalidade do valor da CVRE, ao Período de Retenção de 1 ano a contar da correspondente aquisição e a mecanismos de redução e de reversão.
- 10.19.** Desde que preenchida a Condição de Atribuição, por referência ao ano relevante, e sem prejuízo do disposto no ponto 8, a CVRN atribuída considera-se adquirida e é paga nos termos seguintes:
- 50%, na Data de Atribuição, a pagar até ao termo do mês de calendário seguinte;
  - 50%, durante o Período de Diferimento, na proporção de 1/5 em cada data aniversária da Data de Atribuição, a pagar na data em que se considera adquirida, desde que preenchida a “Condição de Aquisição”, nessa data.

---

<sup>3</sup> Aplicável a Administradores Executivos cuja remuneração variável anual exceda o que corresponde a 20.000 mil euros ou represente mais do que um terço da remuneração total anual dos próprios. Para este efeito, deverá ser considerado o câmbio vigente à data de referência da atribuição da remuneração variável.



- 10.20.** Desde que preenchida a Condição de Atribuição, por referência ao ano relevante, e sem prejuízo do disposto no ponto 8, a CVRE atribuída considera-se adquirida e os instrumentos são entregues nos termos seguintes e de acordo com as condições estabelecidas em documento autónomo:
- a) 50%, considera-se adquirida na Data de Atribuição, sendo os instrumentos entregues no termo do Período de Retenção;
  - b) 50%, considera-se adquirida durante o Período de Diferimento, na proporção de 1/5 em cada data aniversária da Data de Atribuição, ficando os instrumentos disponíveis no termo do Período de Retenção, desde que se mantenha a Condição de Aquisição nessa data.
- 10.21.** Nos casos em que o valor da remuneração variável constitua um montante particularmente elevado, a componente variável da remuneração fica sujeita ao Período de Diferimento, relativamente a 60% do respetivo valor.
- 10.22.** Entende-se por “montante particularmente elevado”, as remunerações totais anuais, iguais ou superiores, ao valor, para o efeito, comunicado anualmente pela função de recursos humanos da CGD, apurado com base no método definido na Política de Remuneração aplicável aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da CGD.

#### **F- DERROGAÇÃO DAS REGRAS DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO**

- 10.23.** As regras referentes à componente variável da remuneração dos Administradores Executivos não poderão ser afastadas, designadamente através da utilização pelos mesmos 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.
- 10.24.** O estabelecido no ponto anterior mantém-se após a cessação de funções, devendo os Administradores Executivos efetuar uma declaração de compromisso de que não utilizarão seguros ou estratégias de cobertura de riscos pessoais com o objetivo de atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco.
- 10.25.** Cumpre à função de recursos humanos, recolher as declarações referidas no ponto anterior. À função de auditoria interna cumpre realizar verificações aleatórias regulares, da conformidade da declaração no que respeita às contas de registo de valores mobiliários internas. As verificações aleatórias devem incluir as contas de registo de valores mobiliários internas de membros da Comissão Executiva.

### **11. ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS – ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO**

- 11.1.** A remuneração dos Administradores Não Executivos é composta exclusivamente por uma componente fixa, que pode incluir, designadamente, a remuneração pelo exercício de funções, enquanto membro de comissões especiais consultivas e de apoio ao Conselho de Administração.



- 11.2. A remuneração dos Administradores Não Executivos e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Remunerações.

## **12. CONSELHO FISCAL – ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO**

- 12.1. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é composta exclusivamente por uma componente fixa, que pode incluir, designadamente, a remuneração pelo exercício de funções enquanto membro de comissões especiais consultivas e de apoio ao Conselho de Administração.
- 12.2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Remunerações.

## **13. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

O Banco Interatlântico, S.A. não remunera os membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal através de participação nos seus lucros.

## **14. OUTROS BENEFÍCIOS**

- 14.1. Os Administradores Executivos podem gozar dos benefícios, designadamente no que respeita a benefícios sociais e a pensões, nos termos que sejam concretizados pela Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de remunerações.
- 14.2. Na concretização dos benefícios dos Administradores Executivos deve ser tida em consideração a prática que tem sido seguida no Grupo CGD, bem como as políticas e práticas remuneratórias de outros bancos e instituições comparáveis ao Banco Interatlântico, S.A..

## **15. INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES E COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATOS DE TRABALHO ANTERIORES**

- 15.1. 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 Remunerações, fixar o montante máximo de todas as compensações a pagar aos membros dos órgãos de administração e fiscalização em virtude da cessação de funções. No entanto, mantém-se o direito à aquisição da remuneração variável diferida e à remuneração em espécie retida, atribuída durante o exercício das funções, sem prejuízo da respetiva sujeição aos mecanismos de redução ou reversão.
- 15.2. A remuneração visando a compensação de um membro dos órgãos de administração e fiscalização pela cessação do exercício de funções anteriores tem carácter excepcional e só pode vigorar caso a base de capital seja sólida e forte e tendo em consideração os interesses de longo prazo do Grupo



CGD, incluindo a aplicação das regras relativas a diferimento, a retenção, a pagamento sob a forma de instrumentos e ao mecanismo de reversão e redução. Esta remuneração é atribuída no máximo durante o primeiro ano de atividade.

- 15.3. Os pagamentos relacionados com a rescisão antecipada de um contrato devem refletir o desempenho verificado ao longo do tempo e não recompensar o insucesso ou as faltas cometidas.

## 16. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO

Não são atribuídos benefícios discricionários de pensão aos Colaboradores do Banco Interatlântico, S.A..

## 17. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

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

- a) os documentos que corporizam a Política de Remuneração;
- b) os documentos relativos ao processo de decisão, tais como atas das reuniões pertinentes, relatórios e outros documentos relevantes, bem como a fundamentação subjacente à definição da Política de Remuneração;
- c) as alterações à Política de Remuneração, devendo ficar registado a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas.

## 18. DEVER DE DIVULGAÇÃO

A Política de Remunerações é divulgada no sítio da internet do Banco Interatlântico, S.A. (disponível em [www.bi.cv](http://www.bi.cv)).