

COMISSÃO DE NOMEAÇÕES, AVALIAÇÃO E REMUNERAÇÕES

REGULAMENTO

(Aprovado na reunião do Conselho de Administração de 27 de Julho de 2006 com as alterações aprovadas nas reuniões do Conselho de Administração de 12 de Março de 2007, de 25 de Julho de 2011, de 26 de Abril de 2017, de 23 de Julho de 2019, de 20 de Março de 2020, de 30 de Novembro de 2020 e de 26 de Março de 2021)

COMISSÃO DE NOMEAÇÕES, AVALIAÇÃO E REMUNERAÇÕES

REGULAMENTO

1. - **Composição**
2. - **Competências**
3. - **Reuniões**
4. - **Atas**
5. - **Estruturas de apoio**

ARTIGO 1º - Composição

1. A Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (CNAR) é composta por três a cinco membros do Conselho de Administração que não integrem a Comissão Executiva.
2. Os membros da CNAR são nomeados pelo Conselho de Administração, que designará igualmente um Presidente e, se assim o entender, um Vice-Presidente.
3. Na seleção das pessoas a designar para a CNAR, deverá o Conselho de Administração ter em conta os requisitos que, em cada momento, se encontrem definidos na lei aplicável, bem como, na medida em que se revelem adequadas face às circunstâncias concretas do Banco, as recomendações existentes sobre a mesma matéria.

ARTIGO 2º - Competências

1. A CNAR tem as competências em matéria de nomeações, avaliação e de remunerações que decorrem da lei, das recomendações das autoridades e das Políticas internas sobre essas matérias, bem como competências no acompanhamento das matérias de ética e conduta que lhe são conferidas pelo Código de Ética e Princípios de Atuação do BPI, de que se destacam as indicadas no números 3 e seguintes do presente artigo.
2. De acordo com a lei, a CNAR deve observar, no âmbito da sua atividade, os interesses de longo prazo dos acionistas, dos investidores e de outros interessados na instituição de crédito, bem como o interesse público.
3. Em matéria de Nomeações e Avaliação são as seguintes as competências da CNAR:
 - 3.1 Relativamente aos membros dos órgãos de administração e fiscalização (Órgãos Sociais):
 - a) Identificar e recomendar ao Conselho de Administração os candidatos a cargos nos Órgãos Sociais, apoiando e aconselhando o Conselho de Administração no

preenchimento das vagas ocorridas nos mesmos (incluindo na escolha dos Administradores a designar para a Comissão Executiva), elaborando parecer fundamentado para o Conselho de Administração, identificando as pessoas que, em seu entender, reúnem o perfil mais adequado ao preenchimento dessa vaga;

- b) Avaliar os conhecimentos, competências, diversidade e experiência de cada um dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e destes órgãos no seu conjunto:
 - i) No momento inicial da sua designação/nomeação na ótica da sua adequação individual e coletiva;
 - ii) Com uma periodicidade mínima anual comunicando-lhes os respetivos resultados;
- c) Elaborar e atualizar a descrição das funções e o conjunto de qualificações, conhecimentos e experiência profissional requeridos para o desempenho das funções atribuídas aos membros dos Órgãos Sociais e da Comissão Executiva e avaliar o tempo mínimo que deve ser dedicado ao exercício de cada uma das funções e, portanto, exigido aos respetivos membros;
- d) Fixar um objetivo para a representação de homens e mulheres nos órgãos sociais e conceber uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos;
- e) Avaliar, com uma periodicidade mínima anual, a estrutura, a dimensão, a composição e o desempenho do Conselho de Administração e das suas Comissões bem como da Comissão de Auditoria e formular recomendações aos mesmos com vista a eventuais alterações;
- f) Assegurar que os membros dos Órgãos Sociais reúnem a todo o momento os requisitos de adequação para o exercício de funções. Para este efeito deve a CNAR:
 - i) comunicar ao supervisor qualquer facto superveniente à autorização para o exercício de funções que seja suscetível de afetar o preenchimento desses requisitos de adequação e, nos casos em que tal se justifique, proceder à reavaliação da adequação desse membro;
 - ii) supervisionar o cumprimento das condições, prazos e outros termos (adiante “Condições”) definidas em decisões do supervisor tomadas no quadro dos processos de avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco BPI, ou seja, aquelas que sejam tomadas ao abrigo dos artigos 30º-B, 32º e 33º do RGICSF, instando, nos casos em que considere tal apropriado, os destinatários de tais Condições à prática dos atos que ao abrigo dessas Condições devam ser praticados;
- g) Rever periodicamente a Política de Seleção e Avaliação e formular ao Conselho de Administração as recomendações que entenda adequadas.

3.2 Relativamente aos membros do pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição, adiante designados por Titulares de Funções Essenciais, a CNAR, deve ser envolvida ativamente no processo de identificação e seleção dos mesmos:

- a) emitindo parecer sobre as avaliações de adequação efetuadas pela Comissão Executiva e que esta lhe tenha comunicado nos termos da Política de Seleção e Avaliação, sendo que no caso dos Titulares de Funções Essenciais que sejam responsáveis pelas funções de controlo essa avaliação e respetivo parecer deverão integrar o processo de autorização para o exercício de funções a submeter ao supervisor;
- b) apreciando e dando parecer sobre o universo dos Titulares de Funções Essenciais que em cada exercício devam integrar o universo designado por “Coletivo Identificado” para efeitos de aplicação da Política de Remuneração do Coletivo Identificado.

4. Em matéria de Remunerações são as seguintes as competências da CNAR:

4.1 No que respeita à(s) Política(s) de Remuneração:

- a) Prestar apoio e aconselhamento ao Conselho de Administração na conceção das Políticas de Remuneração do Banco BPI, bem como na fiscalização dos processos e práticas de remuneração;
- b) Verificar a atualidade das Políticas de Remuneração e, se necessário, efetuar propostas de alteração dirigidas ao Conselho de Administração ou ao Acionista único do Banco BPI;
- c) Dar parecer sobre a nomeação de consultores externos em matéria de remunerações que o Conselho de Administração decida contratar para prestação de aconselhamento ou apoio;
- d) Assegurar que informações prestadas ao Acionista único do Banco BPI sobre as políticas e práticas de remuneração, nomeadamente em matéria de rácio mais elevado entre a remuneração variável e a remuneração fixa, são completas e adequadas;
- e) Avaliar os mecanismos e os sistemas adotados para assegurar que o sistema de remunerações tem devidamente em conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, e que as políticas de remuneração são coerentes com, e promovem, uma gestão de riscos sã e eficaz e estão harmonizadas com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura e os valores empresariais e o interesse a longo prazo da instituição;

4.2 No que respeita à definição e atribuição de remunerações:

- a) Elaborar, nos termos do previsto no número 2 do artigo 27º dos Estatutos da Sociedade, a proposta a submeter ao Acionista Único, relativa à remuneração dos titulares dos Órgãos Sociais, incluindo a dos membros da Comissão Executiva;
- b) No âmbito do processo anual de avaliação e fixação da retribuição variável dos membros da Comissão Executiva, propor ao Conselho de Administração os critérios a utilizar nesse processo, os quais deverão incluir adequada ponderação do mérito, desempenho individual e contribuição para o desempenho global e eficiência da Comissão Executiva;
- c) Aprovar anualmente os objetivos individuais propostos para os Administradores Executivos bem como proceder à avaliação final do grau de cumprimento dos mesmos;
- d) Determinar a remuneração variável a atribuir aos Administradores Executivos tendo por referência o valor do “Prémio Target” definido, para cada um deles, pela Assembleia Geral e tendo em conta o grau de concretização dos objetivos corporativos e dos objetivos individuais e a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo, se necessária, a aplicação de mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*);
- e) Quanto aos Titulares de Funções Essenciais que sejam primeiros responsáveis das funções de controlo (Auditoria, Compliance e Gestão de Riscos):
 - i) Aprovar o valor da sua remuneração fixa e da remuneração variável (prémio target);
 - ii) Dar parecer à Comissão Executiva sobre os objetivos individuais propostos bem como proceder à avaliação final do grau de cumprimento dos mesmos;
 - iii) Determinar e aprovar a remuneração variável a atribuir tendo por referência o valor do “Prémio Target” definido, para cada um deles, tendo em conta o grau de concretização dos objetivos corporativos e dos objetivos individuais e a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo, se necessária, a aplicação de mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*).

4.3 Assegurar que a Política e as práticas de remuneração da instituição são sujeitas a uma análise interna centralizada e independente realizada pela Direção de Auditoria Interna, pelo menos, uma vez por ano.

5. Em matéria de Ética e Conduta são as seguintes as competências da CNAR:

- a) Propor ao Conselho de Administração as medidas que considere adequadas ao desenvolvimento de uma cultura de ética e deontologia profissional no seio do Grupo BPI e à sua disseminação por todos os níveis hierárquicos das sociedades pertencentes à sua esfera;

- b) Propor aperfeiçoamentos e atualizações do Código de Ética e Princípios de Atuação do BPI, sempre que tal se revele adequado, apresentando ao Conselho de Administração propostas nesse sentido.
6. No exercício das suas funções, a CNAR deverá:
- a) Apoiar, no âmbito das matérias que estão a seu cargo, a atividade da Comissão de Auditoria, nos termos e segundo o quadro de articulação por esta definido e promovendo os trabalhos, as análises, as recomendações e os reportes por ela solicitados;
 - b) Sempre que tal se justifique em função das matérias em causa, articular-se e colaborar com a Comissão de Riscos.

ARTIGO 3º - Reuniões

1. A CNAR reunirá sempre que for convocada pelo respetivo Presidente ou por dois dos seus membros, e, nomeadamente, sempre que tenha que dar parecer sobre as questões da sua competência, indicadas no número 1 do artigo 2º deste Regulamento.
2. As reuniões realizar-se-ão, em cada ano, nas datas fixadas, o mais tardar, na última reunião do ano anterior.
3. Da convocatória de cada reunião, a remeter pelo Presidente aos membros da CNAR com a antecedência mínima de sete dias, constará a respetiva ordem de trabalhos.
4. Os documentos respeitantes à reunião serão remetidos até sete dias antes da data da sua realização.
5. A CNAR só poderá validamente deliberar estando presente ou representada a maioria dos seus membros.
6. Cabe ao Presidente coordenar as atividades da CNAR, dirigindo as respetivas reuniões e velando pela execução das respetivas deliberações.
7. As reuniões da CNAR serão dirigidas pelo seu Presidente, que orientará os respetivos trabalhos. Na falta do seu Presidente, as reuniões da CNAR serão dirigidas, caso exista, pelo seu Vice-Presidente ou, na hipótese contrária, por aquele dos seus membros que for escolhido para o efeito pelos membros presentes.
8. As deliberações da CNAR são tomadas por maioria absoluta de votos, tendo o seu Presidente voto de qualidade.
9. O Presidente do Conselho de Administração poderá participar, sem direito de voto, nas reuniões da CNAR sempre que da sua ordem de trabalhos conste algum assunto para cuja discussão seja relevante a sua presença e para o efeito seja convidado pelo respetivo Presidente. Poderão ainda participar nas reuniões, sem direito de voto, quando assim for entendido e solicitado por esta, os Membros da Comissão Executiva e outros dirigentes do Banco BPI.

10. Os membros da Comissão de Auditoria e o ROC da Sociedade poderão assistir às reuniões da CNAR sempre que o desejarem, devendo para o efeito manifestar essa pretensão ao Presidente.

ARTIGO 4º - Atas

Serão elaboradas Atas das reuniões da Comissão, contendo o nome dos participantes, os assuntos discutidos, as resoluções aprovadas e, se aplicável, a fundamentação para cada uma das deliberações tomadas, incluindo o sentido de voto dos membros votantes e uma referência expressa a quaisquer opiniões divergentes, a descrição de quaisquer recomendações feitas e a identificação da documentação de suporte para cada ponto da agenda a qual será anexada. O Conselho de Administração e a Comissão de Auditoria serão informados da Ata após a sua aprovação pela Comissão.

ARTIGO 5º - Estruturas de Apoio

1. A CNAR poderá designar, quando entenda necessário, um ou mais elementos de apoio, com experiência adquirida nas áreas da sua competência, para prestação de informação e realização de trabalhos visando fundamentar as respetivas análises e conclusões.
2. A CNAR será secretariada por titular que reportará funcionalmente ao seu Presidente.
3. O Secretário da CNAR será responsável por desempenhar as funções paralelas às que as alíneas a), b), c), d) e f) do artigo 446º-B do Código das Sociedades Comerciais atribuem ao Secretário da Sociedade.