

Bi
credit

Bi
credit

POLÍTICA

Remuneração

Índice

1	Introdução	3
1.1	Âmbito	3
1.2	Processo de definição, aprovação e revisão da Política Remuneração	3
2	Princípios aplicáveis a todos os colaboradores	5
2.1	Composição da Remuneração	5
2.2	Pensões	7
2.3	Outros benefícios	7
2.4	Conflito de Interesses	7
2.5	Evasão	8
3	Princípios aplicáveis especificamente aos Colaboradores Identificados	8
3.1	Remuneração Fixa	8
3.2	Remuneração Variável e avaliação de desempenho	8
3.3	Rácio entre componente fixa e variável de remuneração	9
3.4	Processo de pagamento da remuneração variável	9
3.5	Compensação por cessação antecipada de contratos de trabalho	11
3.6	Proibição de cobertura de riscos pessoais	11
3.7	Especificidades das funções de controlo	11
3.8	Reporte do universo de colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da instituição	12
4	Princípios aplicáveis exclusivamente aos membros do órgão de administração e fiscalização 12	
4.1	Membros executivos do órgão de administração	12
4.2	Membros não executivos do órgão de administração	13
4.3	Membros do órgão de fiscalização	13
5	Enquadramento para outras pessoas que actuem em representação da Bicredit	13
6	Processo de atribuição da remuneração	14
6.1	Método de determinação da remuneração variável	14
6.2	Processo de determinação da remuneração variável	14
	Anexo I – Lista dos Colaboradores Identificados	16
	Anexo II – Critérios genéricos de natureza quantitativa e qualitativa	17

1 INTRODUÇÃO

1.1 Âmbito

A Política de Remuneração da Bicredit - Sociedade Financeira de Crédito, S.A. (doravante "Bicredit") foi elaborada em conformidade com o disposto no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ("RGICSF"), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro, no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 (doravante "Aviso"), na Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020 (doravante "Instrução") e nas Orientações ("Orientações") da EBA relativas a Políticas de Remuneração Sãs (EBA/GL/2021/04), sendo contudo ajustada face ao contemplado no Anteprojecto do Código de Actividade Bancária (doravante "CAB") que irá introduzir alterações significativas no que respeita às práticas e políticas remuneratórias. De referir que se atentou também ao disposto nas Orientações EBA/GL/2023/08 de 18 de dezembro de 2023 referentes à avaliação das práticas de diversidade, incluindo políticas de diversidade e disparidades salariais.

Em conjunto, o RGICSF, o Aviso, a Instrução, as Orientações e o CAB serão doravante designados por "Legislação Aplicável".

A Política de Remuneração foi formulada considerando a dimensão e organização interna da Bicredit, bem como a natureza, âmbito e complexidade das actividades desenvolvidas. Para o efeito, a Bicredit procurou aplicar de forma proporcional os requisitos impostos pela Legislação Aplicável, atendendo em particular ao perfil de risco da Bicredit, bem como a sua tolerância ao risco.

A Política de Remuneração encontra-se sistematizada atendendo sobretudo à forma como diferentes requisitos são aplicáveis:

1. A todos os colaboradores da Bicredit;
2. Apenas aos colaboradores identificados (doravante "Colaboradores Identificados") para os efeitos do Regulamento Delegado (UE) 2021/923 DA COMISSÃO, de 25 de Março de 2021 (doravante "Regulamento Delegado"); e
3. Apenas a membros do Conselho de Administração e de Fiscalização.

1.2 Processo de definição, aprovação e revisão da Política Remuneração

A presente Política de Remuneração bem como a sua implementação serão objecto de revisão anual. No entanto, os órgãos sociais da Bicredit responsáveis pela revisão anual e respectiva aprovação serão diferentes consoante o tipo de colaboradores. De igual forma, o órgão competente pela determinação da remuneração também será diferente, consoante o tipo de colaborador. Para o efeito, esquematiza-se infra as competências atribuídas a cada órgão social:

	Colaboradores não identificados	Colaboradores Identificados	Funções de Controlo¹	Membros do Conselho de Administração e Fiscalização
Proposta de revisão anual da Política	Conselho de Administração	Conselho de Administração	Conselho de Administração	Conselho de Administração
Aprovação da Política	Conselho de Administração	Conselho de Administração	Conselho de Administração	Assembleia Geral
Verificação do cumprimento da Política	Conselho de Administração	Conselho Fiscal	Conselho Fiscal	Conselho Fiscal
Determinação da Remuneração	Conselho de Administração	Conselho de Administração	Conselho de Administração	Comissão de Remunerações
Avaliação anual e elaboração de relatório sobre o cumprimento da Política	Conselho Fiscal	Conselho Fiscal	Conselho Fiscal	Conselho Fiscal

Conforme resulta do quadro supra, incumbe ao Conselho Fiscal verificar o cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adoptados na presente Política relativamente aos Colaboradores Identificados. Àquele órgão competirá formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, o qual será responsável pela preparação das decisões relativas à política remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos da Bicredit, que devam ser tomadas pelo órgão social competente.

Adicionalmente, o Conselho Fiscal é responsável por elaborar e apresentar à Assembleia Geral e ao Conselho de Administração nos termos do n.º 6 do artigo 115.º-C do RGICSF e do artigo 44.º do Aviso, um relatório em que seja feita uma análise interna centralizada e independente tendo por objectivo a verificação do cumprimento das políticas e dos procedimentos de remuneração adotados

¹ Actualmente, as funções de gestão de risco, compliance (i.e. conformidade) e auditoria interna, são prestadas à Bicredit por colaboradores do Banco Invest, S.A., ao abrigo do contrato de prestação de serviços celebrado em 02 de janeiro de 2023, pelo que estes são remunerados pelo Banco Invest, S.A, nos termos da respetiva Política de Remuneração. Sobre este tema, vide pontos 4.7 e 6 infra.

pelo órgão societário competente, incluindo a verificação da independência entre a remuneração dos colaboradores que desempenham funções de controlo e os resultados da Bicredit, bem como as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas.

Aquando da revisão anual da política de remuneração, o Conselho de Administração deverá considerar o impacto de tal política na prestação de serviços e na oferta de produtos, nomeadamente no que se refere à relação com os clientes.

O órgão de administração não recorreu a quaisquer peritos, consultores ou entidades externas com vista à preparação, elaboração e aprovação da presente Política de Remuneração, tendo tomado em consideração as práticas de remuneração no sector financeiro.

2 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS A TODOS OS COLABORADORES

A política de remuneração abrange todos os colaboradores da Bicredit, sendo neutra do ponto de vista de género, i.e., os colaboradores, independentemente do seu género, devem receber remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual. Assim, não existe qualquer diferenciação entre os membros do pessoal do género masculino, feminino ou outros diferentes géneros.

Não obstante se aplicar a todos os colaboradores, relativamente aos Colaboradores Identificados e aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização existem um conjunto de requisitos que lhes são especialmente aplicáveis, constando tais requisitos nos Pontos 4 e 5 da presente Política.

Com respeito pelo disposto na Legislação Aplicável, através da presente Política, a Bicredit pretende adoptar uma política de remuneração consistente com uma gestão de riscos sã e prudente, que não incentive a assunção excessiva e imprudente de riscos incompatíveis com os interesses a longo prazo da Bicredit, i.e., riscos superiores ao nível de risco tolerado pela Bicredit.

Face ao exposto, os benefícios eventualmente decorrentes da presente Política têm em consideração o risco, o capital, a liquidez e as expectativas quanto aos resultados da Bicredit, incluindo as datas desses rendimentos.

A política de remuneração foi estabelecida de forma adequada à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade das actividades da Bicredit e encontra-se em harmonia com o perfil de risco (incluindo os objectivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação), a apetência pelo risco, a estratégia empresarial, os objectivos, a cultura e os valores e interesses da Bicredit a longo prazo.

2.1 Composição da Remuneração

A remuneração dos colaboradores da Bicredit pode incluir duas componentes, uma correspondente à remuneração fixa e outra relativa à remuneração variável.

(i) Remuneração Fixa

A remuneração fixa deve reflectir essencialmente a experiência profissional relevante dos colaboradores e a responsabilidade organizacional por estes assumida no desempenho das suas

funções, como parte das condições de emprego, devendo ser fixada em conformidade com os níveis médios praticados no mercado para funções equivalentes.

Não obstante o exposto, a Bicredit poderá considerar para efeitos da determinação da remuneração fixa, de forma neutra do ponto de vista de género, outros aspectos, como por exemplo: (i) requisitos de qualificação, profissionais e de formação, competências, esforço e responsabilidade; (ii) o local de emprego e o seu custo de vida; (iii) o nível hierárquico do membro do pessoal e se este tem responsabilidades de gestão O nível de educação formal do membro do pessoal;(iv) a escassez de pessoal disponível no mercado de trabalho para funções especializadas; (v) a natureza do contrato de trabalho, nomeadamente se é indeterminada, a termo certo ou a termo incerto; (vi) a duração da experiência profissional do membro do membro do pessoal; (vii) certificações profissionais do membro do pessoal.

A componente fixa da remuneração será paga 14 vezes por ano, excepto nos casos em que diferentemente resulte de disposição legal ou nos casos em que seja diferentemente acordado com o colaborador.

(ii) Remuneração Variável

A remuneração variável visa reflectir um desempenho sustentável e adaptado ao risco, bem como um desempenho que exceda o exigido para cumprir a descrição das funções como parte das condições de emprego.

A eventual remuneração variável a atribuir aos colaboradores da Bicredit encontrar-se-á sempre dependente do desempenho da própria Bicredit, não podendo em nenhum momento ser prejudicial à manutenção de uma sólida base de fundos próprios da Bicredit. Assim, a remuneração variável total atribuída pela Bicredit não pode limitar a sua capacidade para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios a longo prazo, devendo assim atender também aos interesses dos seus accionistas e investidores.

Face ao acima referido, a Bicredit incluirá o impacto da remuneração no planeamento dos seus fundos próprios e da sua liquidez, bem como no processo interno de avaliação da adequação dos fundos próprios totais.

A remuneração variável dos colaboradores da Bicredit, encontra-se dependente de uma avaliação de desempenho, a ser realizada de acordo com a Política de Avaliação de Desempenho do Grupo Banco Invest.

Acresce ao exposto o facto da aferição do desempenho para efeito da possível atribuição de remuneração variável e a própria afectação da referida remuneração deverem ainda ser ajustadas para todos os tipos de riscos actuais e futuros e atenderem ao custo do capital e a liquidez da Bicredit.

No que se refere à remuneração variável, determina-se como limites máximos os decorrentes da aplicação dos rácios máximos, previstos na presente política.

Não obstante o exposto supra, não se considera como remuneração variável, os incentivos de índole comercial e de recuperação de crédito - cujos critérios são definidos pela Comissão Executiva, por proposta dos Diretores - e atribuídos aos colaboradores, com periodicidade regular -

nomeadamente mensal -, calculada de forma exclusivamente quantitativa não dependente de qualquer avaliação de desempenho.

(iii) Limitações à Remuneração Variável Garantida

No que respeita à possibilidade da existência de remuneração variável garantida aquando da contratação de pessoal, a Bcredit é do entendimento que a mesma não é coerente com uma gestão de riscos, não fazendo por isso parte do plano remuneratório da Bcredit. Não obstante, caso por motivos excepcionalmente atendíveis, o Conselho de Administração o considere como uma possibilidade para um determinado colaborador, deverá solicitar parecer prévio ao Conselho Fiscal. Contudo, importa ter presente que tal parecer deverá atender ao disposto na Legislação Aplicável, designadamente, ao facto de, no que respeita aos Colaboradores Identificados, tal remuneração variável garantida só poder ser atribuída aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de actividade e desde que a Bcredit tenha uma base de capital sólida e forte, que lhe permita cumprir os rácios de capital aplicáveis. Adicionalmente, a Bcredit apenas poderá atribuir remuneração variável garantida uma vez ao mesmo Colaborador Identificado, sendo que este requisito se aplica tanto ao nível consolidado como subconsolidado, i.e., aplica-se às situações em que o referido colaborador celebra novo contrato na Bcredit ou com outra sociedade do seu universo de consolidação.

Verificando-se a atribuição de remuneração variável garantida a Colaborador Identificado, a mesma pode ser paga integralmente de forma pecuniária, não tendo de ser diferida, nem se encontrando sujeita aos ajustamentos da remuneração variável pelo risco (recuperação) previstos no Ponto 4.4. ii da presente Política.

2.2 Pensões

Não foi deliberada a concessão de benefícios discricionários de pensão aos membros de pessoal da Bcredit, razão porque a presente política não engloba uma política de pensões. No entanto, caso no futuro tal venha a ser decidido, a Bcredit acautelar-se-á que a política de pensões seja compatível com a estratégia empresarial, os objectivos, valores e interesses a longo prazo da Bcredit.

2.3 Outros benefícios

Os colaboradores que tenham celebrado com a Bcredit: (i) contrato de trabalho sem termo, ou (ii) contrato de trabalho a termo, mas apenas após o vínculo laboral com a Bcredit perfazer 12 meses, beneficiam, numa perspectiva de política de grupo, do seguro de saúde e do regime de concessão de crédito à habitação, crédito automóvel e crédito pessoal que se encontrem em vigor no Grupo Banco Invest, para os seus colaboradores.

2.4 Conflito de Interesses

Os conflitos de interesses relativos à política de remuneração e à remuneração atribuída devem ser identificados e adequadamente solucionados. Para o efeito, a Bcredit definiu um conjunto de regras, previstas na Política de Avaliação de Desempenho do Grupo Banco Invest, assentes num conjunto de critérios, designadamente de atribuição de objectivos.

2.5 Evasão

No que respeita aos princípios orientadores da presente Política de Remuneração, resultantes da Legislação Aplicável, a Bicredit assume o seu cumprimento, procurando atingir os objectivos de tais requisitos. Para o efeito, a Bicredit, através do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, procurará assegurar o seu integral cumprimento.

3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS ESPECIFICAMENTE AOS COLABORADORES IDENTIFICADOS

No que respeita aos princípios aplicáveis aos Colaboradores Identificados (elencados no Anexo I), importa referir que tais princípios, excepto quando especificamente alterados no Ponto 5 (Princípios aplicáveis exclusivamente a membros do conselho de administração e do conselho de fiscalização), também são aplicáveis aos membros do órgão de administração e de fiscalização, pois tais membros, de acordo com o Regulamento Delegado são considerados como Colaboradores Identificados, i.e., colaboradores que têm um impacto significativo no perfil de risco da Bicredit.

Anualmente, o Conselho de Administração da Bicredit, com o apoio das funções de gestão de riscos, do Departamento de Compliance, do Departamento Jurídico e do Departamento de Recursos Humanos (assegurados em regime de serviços partilhados com o Banco Invest, S.A), efectuará uma auto-avaliação, por forma a identificar os membros do pessoal que devam ser considerados como Colaboradores Identificados. Se não for realizado em momento prévio, o processo de identificação dos Colaboradores Identificados deve ser efectuado aquando da revisão anual da Política de Remuneração, que deliberará sobre a actualização do Anexo I à Política de Remuneração.

Incumbe ao Conselho Fiscal a fiscalização da remuneração atribuída aos Colaboradores Identificados.

3.1 Remuneração Fixa

A remuneração fixa dos Colaboradores Identificados deve reflectir a sua experiência profissional e a sua responsabilidade organizacional, tendo em conta o nível de educação, o nível de especialização e as competências, bem como a sua complexidade, a actividade económica em causa e o nível médio praticado no mercado para funções equivalentes.

O montante de remuneração fixa deve ser suficientemente elevado para assegurar que a redução da remuneração variável possa ser total.

3.2 Remuneração Variável e avaliação de desempenho

A Bicredit adopta uma política de remuneração variável que se pretende que seja totalmente flexível, sendo que o montante da remuneração variável a atribuir deve reagir adequadamente: (i) à avaliação de desempenho do membro do pessoal em concreto, (ii) ao desempenho da unidade de negócio e (iii) aos resultados globais da Bicredit. Sem prejuízo dos casos concretos, expectavelmente, cada um dos referidos vectores deve ponderar 1/3 (um terço) para a determinação do montante total de remuneração variável a atribuir a um determinado colaborador. Contudo, naturalmente, tal não será atendível se os resultados globais da Bicredit não o permitirem.

Para o efeito, a avaliação de desempenho será efectuada:

- (i) Num quadro plurianual, para que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento da componente da remuneração variável seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração o ciclo económico subjacente da Bcredit e os seus riscos de negócio, sendo que para o efeito, deve-se considerar não só o exercício a que a componente variável da remuneração respeita, mas também os exercícios anteriores; e
- (ii) Atendendo aos critérios de natureza quantitativa e qualitativa especificados no Anexo II; e
- (iii) Atendendo à contribuição para a criação de valor na Bcredit do colaborador em concreto.

Para efeitos do referido em (i) supra, a Bcredit determina que o quadro plurianual a considerar é de três anos (ou a totalidade da relação laboral, se inferior a tal prazo) pois considera que o referido período é ajustado para fazer face à possível volatilidade dos resultados bem como para ajustar o impacto de eventuais resultados extraordinários.

A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efectuar-se de acordo com o contemplado na Política de Avaliação de Desempenho do Grupo Banco Invest, sendo que a componente variável da remuneração não pode exceder o valor da componente fixa da remuneração para cada colaborador.

A remuneração variável será paga em numerário².

Os Colaboradores Identificados não beneficiam de outras formas de remuneração, pecuniárias ou não pecuniárias, que não as referidas neste ponto da Política de Remuneração, ou que decorram da normal aplicação do direito do trabalho.

3.3 Rácio entre componente fixa e variável de remuneração

O rácio entre a componente fixa e variável da remuneração deve ser equilibrado, sendo que conforme referido supra o montante de remuneração fixa deve ser suficientemente elevado para assegurar que a redução da remuneração variável possa ser total.

Face ao exposto, a componente fixa da remuneração deverá representar entre 75% e 100% da remuneração global dos Colaboradores Identificados, permitindo assim uma adequada flexibilidade na fixação da componente variável, no estrito cumprimento do disposto no artigo 115.º-F do RGICSF.

Consequentemente, a componente variável da remuneração deverá constituir a parte menor da remuneração global e poderá alcançar, no máximo, 25% desta.

Tanto a componente fixa como a variável terão os limites que forem fixados anualmente pelo Conselho de Administração.

3.4 Processo de pagamento da remuneração variável

(i) Direito adquirido

² Nos termos das Orientações EBA/GL/2021/04, a remuneração variável pode ser atribuída em numerário ou em instrumentos.

A componente variável da remuneração só constitui um direito adquirido ou é paga se for sustentável à luz da situação financeira da Bicredit e fundamentada à luz do desempenho da mesma, da unidade de estrutura e do colaborador em apreço. Face ao exposto, não poderá ser paga qualquer remuneração variável caso a mesma implique a ultrapassagem de algum dos limites constantes do plano de recuperação.

(ii) Ajustamento da remuneração variável pelo risco

Atenta a Legislação Aplicável, considerando o desempenho e o risco da Bicredit, este deve ter a possibilidade de aplicar mecanismos de recuperação até 100% da remuneração variável total.

Para o efeito, a Bicredit poderá recuperar o montante de remuneração variável cujo pagamento ao colaborador já se verificou, ficando este obrigado a devolver à Bicredit os montantes de remuneração variável que já recebeu (mecanismo de recuperação).

Os mecanismos de redução e de reversão serão aplicados pela Bicredit caso se verifiquem as seguintes situações:

	Eventos que conduzem à recuperação
1.	Quando a liquidez e solvabilidade da Bicredit se encontrem abaixo dos limites mínimos definidos pela legislação em vigor.
2.	Quando a conduta do colaborador em apreço tenha contribuído para a ocorrência de sanções regulamentares e de tal conduta resultem prejuízos significativos para a Bicredit.
3.	Quando um determinado colaborador actue de forma fraudulenta e da sua actuação resultem prejuízos significativos para a Bicredit.
4.	Quando ocorra a reformulação material dos elementos financeiros da Bicredit imposta pelos auditores externos.

Não obstante o exposto, para que a Bicredit possa aplicar o mecanismo de reversão é necessário que tais situações se verifiquem nos três anos após a atribuição da remuneração variável. Após tal data, a Bicredit não poderá exercer o mecanismo de reversão.

Face ao exposto, os colaboradores aceitam que a recepção da remuneração variável implica a aceitação dos mecanismos de redução e reversão referidos supra. Assim, para o efeito, antes da realização do pagamento da componente variável da remuneração, o Conselho de Administração deve aferir da existência ou não de eventos que conduzam à adopção de mecanismos de recuperação e efectuar uma reavaliação do desempenho do colaborador em apreço.

A atribuição de Remuneração Variável fica ainda dependente do prévio compromisso escrito pelo colaborador da aceitação dos mecanismos de reversão total ou parcial da remuneração variável constante da presente Política.

(iii) Evasão

A Bicredit estabelece que a remuneração variável não pode ser paga por intermédio de veículos ou métodos que visem ou facilitem o não cumprimento dos requisitos de remuneração aplicáveis aos Colaboradores Identificados.

3.5 Compensação por cessação antecipada de contratos de trabalho

Os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções do colaborador devem cumprir com o disposto na lei. No entanto, existindo um insucesso evidente que permita a rescisão imediata do contrato ou o despedimento do membro do pessoal em apreço, não devem ser atribuídas quaisquer compensações.

A remuneração visando a compensação de novos colaboradores por cessação do exercício de funções anteriores deve ter carácter excepcional e deve ter em consideração os interesses de longo prazo da Bicredit, incluindo a aplicação das regras relativas a desempenho e ao pagamento de remuneração variável (conforme descritas supra).

Tais eventuais pagamentos deverão ser avaliados e aprovados pelo Conselho de Administração.

3.6 Proibição de cobertura de riscos pessoais

Os Colaboradores Identificados estão proibidos de celebrar contratos de cobertura de risco ou seguros de remuneração tendentes a atenuar os efeitos das modalidades da remuneração previstas na presente Política, designadamente o alinhamento da remuneração variável pelo risco. Face ao exposto, igual proibição se aplica relativamente à componente variável da remuneração que eventualmente venha a ser atribuída.

Não obstante o exposto, a atribuição de Remuneração Variável fica ainda dependente do prévio compromisso escrito pelo colaborador de que não celebrará contratos de cobertura de risco ou de transferência de risco relativamente a qualquer parcela da remuneração variável.

3.7 Especificidades das funções de controlo

Em 02 de Janeiro de 2023 foi celebrado entre o Banco Invest, S.A. e a Bicredit um Contrato de Prestação de Serviços, por um período de três anos, o qual abrange, nomeadamente, as áreas de Compliance, Auditoria Interna e Gestão de Riscos.

Desta forma, as funções de controlo da Bicredit são exercidas por colaboradores do Banco Invest, S.A., pelo que estes são remunerados diretamente pelo Banco Invest, nos termos da respetiva Política de Remuneração.

Não obstante, e na eventualidade da Bicredit contratar colaboradores para este tipo de funções, a remuneração destes obedecerá ao seguinte:

- Atendendo à natureza das funções de controlo, ou seja, as funções de gestão de risco, compliance e auditoria interna, a sua remuneração deverá ser predominantemente fixa.
- Os trabalhadores que exercerem funções de controlo serão remunerados exclusivamente em função da avaliação do seu desempenho individual e do seu departamento, devendo para o efeito ser considerados os critérios de avaliação constantes da Política de Avaliação de Desempenho do

Grupo Banco Invest. De referir que a atribuição de remuneração variável, a existir, deverá ser determinada em separado do desempenho das áreas de negócio em que desenvolvem as suas funções de controlo.

- Face ao exposto, e não obstante o disposto no ponto 4.3. supra, relativamente aos colaboradores que exerçam funções de controlo, a componente fixa da remuneração poderá representar entre 85% e 100% da remuneração e a componente variável da remuneração deverá constituir a parte menor da remuneração global e poderá alcançar, no máximo, 15% desta.
- Tanto a componente fixa como a variável terão os limites que forem fixados anualmente, nos termos contemplados no Ponto 7.
- A eventual remuneração dos colaboradores que exercem funções de controlo deverá ser fiscalizada directamente pelo Conselho Fiscal.

3.8 Reporte do universo de colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da instituição

O Departamento de Recursos Humanos é responsável por efetuar o reporte ao Banco de Portugal, nos termos do artigo 10.º da Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020, do universo de colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da instituição, previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 41.º do Aviso, até ao dia 31 de dezembro de cada ano civil.

4 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS EXCLUSIVAMENTE AOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Conforme referido anteriormente, os princípios constantes dos Pontos 3 e 4 aplicam-se aos membros do órgão de administração e fiscalização da Bicredit, excepto quando diferentemente se encontrar previsto no presente Ponto 5.

4.1 Membros executivos do órgão de administração

(i) Remuneração fixa

A componente fixa da remuneração deverá remunerar os membros executivos do órgão de administração pelas responsabilidades inerentes às suas funções e pelas suas competências específicas, designadamente experiência profissional relevante. Esta remuneração base deverá ser fixada em conformidade com os níveis praticados no mercado para funções equivalentes e é objecto de revisão anual.

(ii) Rácio entre a componente fixa e variável da remuneração

A componente fixa da remuneração deverá constituir a parte mais significativa da remuneração global, devendo representar entre 65% e 100% da remuneração global dos membros executivos do órgão de administração, permitindo assim uma adequada flexibilidade na fixação da componente variável, no estrito cumprimento do disposto no artigo 115.º-F do RGICSF.

A componente variável da remuneração, quando atribuível, deverá constituir a parte menor da remuneração global e poderá alcançar, no máximo, 35% desta.

As componentes fixa e variável da remuneração terão os limites que forem fixados anualmente pela Comissão de Remunerações.

4.2 Membros não executivos do órgão de administração

Tendo em consideração o disposto no artigo 43.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, a remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração, caso existente, é composta apenas por uma componente fixa, não incluindo nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho. Adicionalmente, a remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração não depende nem está relacionada, por qualquer forma, com o desempenho ou os resultados da Bicredit.

A remuneração fixa dos membros não executivos do Conselho de Administração, a existir, é paga 14 vezes por ano e visa compensar a qualificação e a responsabilidade exigidas para o desempenho da função.

4.3 Membros do órgão de fiscalização

Tendo em consideração o disposto no artigo 43.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, a remuneração dos membros do Conselho Fiscal é composta apenas por uma componente fixa, não incluindo nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho. Adicionalmente, a remuneração dos membros do Conselho Fiscal não depende nem está relacionada, por qualquer forma, com o desempenho ou os resultados da Bicredit.

A remuneração fixa dos membros do Conselho Fiscal é paga 14 vezes por ano e visa compensar a qualificação e a responsabilidade exigidas para o desempenho da função.

5 ENQUADRAMENTO PARA OUTRAS PESSOAS QUE ACTUEM EM REPRESENTAÇÃO DA BICREDIT

No que se refere a terceiros, não colaboradores, que actuem em representação da Bicredit, enquadram-se os colaboradores do Banco Invest, S.A. que, nos termos do Contrato de Prestação de Serviços, celebrado no dia 02 de Janeiro de 2023³ prestam serviços à Bicredit. No que concerne a essa prestação de serviços por tais colaboradores, estes são remunerados directamente pelo Banco Invest, S.A., em cumprimento com a sua Política de Remuneração.

O Contrato de Prestação de Serviços abrange as seguintes áreas: (i) Compliance; (ii) Auditoria Interna; (iii) Gestão de Risco; (iv) Jurídico; (v) Recurso Humanos; (vi) Contabilidade; (vii) Compras e Instalações; (viii) Organização e Controlo Interno; (ix) Protecção de Dados Pessoais; (x) Chief Information Security Officer (CISO); e (xi) Sistemas de Informação.

³ Foi celebrado um aditamento ao acordo de prestação de serviços em 28 de fevereiro de 2023.

6 PROCESSO DE ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

6.1 Método de determinação da remuneração variável

Anualmente o prémio máximo para a remuneração variável é definido conforme o processo de determinação referido em 7.2. infra. Para o efeito, é utilizado um método ascendente, ou seja, define-se um valor máximo para cada tipo de colaboradores. Assim, o prémio máximo corresponderá à soma dos limites máximos identificados no ponto 3.1. (ii) da presente Política.

O referido prémio máximo deverá considerar um período de contagem correspondente a pelo menos um ano, i.e., o ano decorrido.

Não obstante o exposto, só será de se considerar o pagamento de remuneração variável desde que se respeite o previsto no Ponto 4.4 da presente Política relativamente ao processo de pagamento de tal remuneração.

6.2 Processo de determinação da remuneração variável

Encontram-se previstos três processos de determinação da remuneração variável, sendo cada um aplicável aos seguintes grupos de colaboradores:

(i) Membros executivos do órgão de administração

Incumbe exclusivamente à Comissão de Remunerações avaliar o desempenho dos membros executivos do órgão de administração e determinar:

- a. Os membros que irão receber uma remuneração variável;
- b. O valor de remuneração variável a atribuir a cada membro;
- c. O rácio a ser cumprido entre a remuneração fixa e variável relativamente a cada membro.

Após validação pelo Conselho Fiscal relativamente ao seu cumprimento com a presente política, incumbe à Comissão de Remunerações deliberar sobre a remuneração variável a atribuir a cada membro executivo do órgão de administração.

(ii) Colaboradores Identificados

Compete ao Conselho de Administração, após proceder à avaliação de desempenho dos Colaboradores Identificados, determinar, de acordo com o preceituado na presente Política:

- a. Os colaboradores que irão receber uma remuneração variável;
- b. O valor de remuneração variável a atribuir a cada colaborador;
- c. O rácio a ser cumprido entre a remuneração fixa e variável relativamente a cada colaborador.

Após validação pelo Conselho Fiscal relativamente ao seu cumprimento com a presente política, incumbe ao Conselho de Administração deliberar sobre a remuneração variável a atribuir a cada colaborador.

(iii) Demais colaboradores

Incumbe exclusivamente ao Conselho de Administração avaliar o desempenho dos demais colaboradores e determinar:

- a. Os colaboradores que irão receber uma remuneração variável;
- b. O valor de remuneração variável a atribuir a cada colaborador; e
- c. O rácio a ser cumprido entre a remuneração fixa e variável relativamente a cada colaborador.

ANEXO I – LISTA DOS COLABORADORES IDENTIFICADOS

Colaborador com impacto significativo no perfil de risco da Bicredit	Artigo aplicável do Regulamento Delegado (UE) 2021/923 DA COMISSÃO, de 25 de Março de 2021 (“Regulamento”) e da Diretiva 2013/36/EU do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013 (“Diretiva”)
Vitor Farinha Nunes	5.º do Regulamento e 92.º/n.º 3/a) da Diretiva
João Ibérico Nogueira	5.º do Regulamento e 92.º/n.º 3/a) da Diretiva
Afonso Pereira de Sousa	5.º do Regulamento e 92.º/n.º 3/a) da Diretiva
António Amaral	5.º do Regulamento e 92.º/n.º 3/a) da Diretiva
Miguel Barradas	5.º do Regulamento e 92.º/n.º 3/a) da Diretiva
Carlos Ramalho	5.º do Regulamento e 92.º/n.º 3/a) da Diretiva
José Neves de Almeida	5.º do Regulamento e 92.º/n.º 3/a) da Diretiva
Paula Figueiredo Marcelino	5.º do Regulamento e 92.º/n.º 3/a) da Diretiva
Susana Franco	5.º do Regulamento e 92.º/n.º 3/b) da Diretiva
Rute Cristina	5.º/a)/iii) do Regulamento e 92.º/n.º 3/b) da Diretiva
João Diniz	5.º do Regulamento e 92.º/n.º 3/b) da Diretiva
João Galvão	5.º/a)/viii) do Regulamento e 92.º/n.º 3/b) da Diretiva
Sérgio Baptista	5.º do Regulamento e 92.º/n.º 3/b) da Diretiva

ANEXO II – CRITÉRIOS GENÉRICOS DE NATUREZA QUANTITATIVA E QUALITATIVA⁴

	Critérios Quantitativos	Critérios Qualitativos
Membros executivos do Conselho de Administração	(i) Rendimento integral; (ii) ROE; (iii) ROA; (iv) Resultado Líquido; (v) Rendimento integral sobre requisitos de capital interno (RORAC); (vi) <i>Cost to income</i>	(i) Cumprimento do Orçamento anual e a trianual (ii) Evolução da quota de mercado no financiamento de viaturas usadas; (iii) Cumprimento do Funding and Capital Plan.
Peso⁵:	50%	50%
Demais Colaboradores Identificados	(i) Resultados Líquidos (ii) Grau Cumprimento dos Objectivos quantitativos (iii) ROA (iv) ROE (v) Cost to Income	(i) Controlo interno (falhas identificadas); (ii) Qualidade de trabalho; (iii) Disponibilidade para o trabalho; (iv) Iniciativa e autonomia; (v) Estabelecimento de relações; (vi) Planeamento e organização; (vii) Capacidade de coordenação e motivação da equipa; (viii) Capacidade de julgamento e decisão; e (ix) Assiduidade.
Peso⁶:	70%	30%
Especificidades Funções de Controlo⁷	N/A	(i) Cumprimento dos respectivos planos de actividades. (ii) Cumprimento dos reportes que são da sua responsabilidade.

⁴ Tratam-se de critérios genéricos a atender, não prejudicando o estabelecimento de diferentes objectivos individuais em função de cada colaborador e respectiva área de actividade

⁵ Peso relativo e indicativo para cada critério, não prejudicando o seu ajuste ao caso concreto.

⁶ Peso relativo e indicativo para cada critério, não prejudicando o seu ajuste ao caso concreto

⁷ Não obstante o mencionado nos pontos 4.7 e 6 da presente Política, na eventualidade da Bicredit contratar colaboradores para as Funções de Controlo, serão aplicados a estes os critérios previstos para os demais Colaboradores Identificados.