



## **Política de Remuneração dos Órgãos Sociais**

---

**INFORMAÇÃO DO DOCUMENTO**

---

| <b>Política de Remuneração dos Órgãos Sociais</b>  |  |
|--|--|
| <b>Documento atribuído à:</b>                      | Conselho de Avaliação, Remunerações e Previdência (CARP) |
| <b>Referência:</b>                                 | PL-ATL-041   |
| <b>Versão:</b>                                     | 02   |
| <b>Elaborado por:</b>                              | Conselho de Avaliação, Remunerações e Previdência (CARP) |
| <b>Revisto por:</b>                                | <i>Compliance Office (COF)</i>                           |
| <b>Aprovado por:</b>                               | Conselho de Avaliação, Remunerações e Previdência (CARP) |
| <b>Data de Aprovação:</b>                          | 01/07/2025   |
| <b>Data de Publicação:</b>                         | 19/08/2025   |
| <b>Data da Última Revisão:</b>                     | 01/07/2025   |
| <b>Data da Próxima Revisão:</b>                    | 01/07/2026   |
| <b>Classificação (Nível de confidencialidade):</b> | Público  |
| <b>Local de Publicação:</b>                        | Intranet e Site Institucional                            |

**HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES**

| Versão    | Data de Aprovação | Data de Publicação | Descrição das Alterações   |
|-----------|-------------------|--------------------|--|
| <b>01</b> | 22/10/2021        | 07/12/2022         | Versão Inicial   |
| <b>02</b> | 01/07/2025        | 19/08/2025         | <p><b>Alteração:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título I – Introdução</li> <li>• Título II – Âmbito de Aplicação</li> <li>• Título III – Objectivos e Princípios</li> <li>• Título VI – Definição e Aprovação da Política</li> </ul> <p><b>Inclusão:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título VII – Condições de Atribuição de Remuneração de Variável</li> <li>• Título XII – Acção Disciplinar</li> <li>• Título XIII – Aprovação e Revisão</li> <li>• Título XIV – Entrada em Vigor</li> </ul> <p><b>Exclusão:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título II - Objecto</li> </ul> |

## ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INFORMAÇÃO DO DOCUMENTO</b> .....  | <b>2</b>  |
| <b>HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>TÍTULO I – INTRODUÇÃO</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>TÍTULO II – ÂMBITO DE APLICAÇÃO</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>TÍTULO III – OBJECTIVOS E PRINCÍPIOS</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>TÍTULO IV – DEFINIÇÃO E APROVAÇÃO DA POLÍTICA</b> .....  | <b>6</b>  |
| <b>TÍTULO V – ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS</b> ..... | <b>7</b>  |
| <b>TÍTULO VI – ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS</b> .....               | <b>8</b>  |
| <b>TÍTULO VII – CONDIÇÕES DE ATRIBUIÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (RISCO EX-ANTE)</b> ..                      | <b>10</b> |
| <b>TÍTULO VIII – MECANISMOS DE REDUÇÃO (MALUS) E REVERSÃO (CLAWBACK) (RISCO EX-POST)</b> .....              | <b>10</b> |
| <b>TÍTULO IX – OUTROS BENEFÍCIOS</b> .....  | <b>11</b> |
| <b>TÍTULO X – DISTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES</b> .....  | <b>11</b> |
| <b>TÍTULO XI – VIGÊNCIA</b> .....   | <b>11</b> |
| <b>TÍTULO XII – ACÇÃO DISCIPLINAR</b> .....   | <b>12</b> |
| <b>TÍTULO XIII – APROVAÇÃO E REVISÃO</b> .....  | <b>12</b> |
| <b>TÍTULO XIV – ENTRADA EM VIGOR</b> .....  | <b>12</b> |

---

## **TÍTULO I – INTRODUÇÃO**

---

1. A presente Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais foi adoptada após a aprovação da alteração estatutária pela Assembleia Geral do Banco Millennium Atlântico (doravante “ATLANTICO” ou “Banco”), em 31 de Março de 2025, sob proposta do Conselho de Avaliação, Remunerações e Previdência (CARP), tendo como objectivo determinar as várias componentes da remuneração, consoante os órgãos sociais a que se destina, bem como eventuais benefícios ou complementos e, bem assim, prever a institucionalização da celebração de acordos de objectivos com cada um dos Administradores.
2. A presente Política no seguimento da estatuição da [Lei n.º 14/21](#), de 19 de Maio, que define os princípios orientadores da actividade do Sistema Financeiro e no [Aviso n.º 01/22](#), de 17 de Janeiro do BNA, que veio regulamentar o governo e sistema de controlo interno e definir os padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional das Instituições Financeiras Bancárias, no espírito do supracitado Aviso encontra-se ajustada às especificidades do Banco, resultado da aplicação de critérios de adequação e proporcionalidade face à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da actividade prosseguida pelo ATLANTICO.

---

## **TÍTULO II – ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

---

A presente Política é aplicável aos seguintes membros dos órgãos sociais do Banco:

- a) Membros da Mesa da Assembleia Geral;
- b) Membros do Conselho Fiscal;
- c) Membros do Conselho de Administração:
  - i. Administradores Executivos;
  - ii. Administradores Não Executivos;
  - iii. Administradores Não Executivos Independentes.

---

### **TÍTULO III – OBJECTIVOS E PRINCÍPIOS**

---

1. Promover o alinhamento dos interesses de todos os *stakeholders*, nomeadamente no que se refere à execução da estratégia definida, à sustentabilidade do modelo de negócio e a uma sã e prudente gestão do risco.
2. Fomentar o respeito pelas regras internas, deontológicas e estatutárias, designadamente o Código de Ética e Conduta e a Política de Prevenção, Identificação e Gestão de Conflitos de Interesses.
3. Assegurar a capacidade de atrair e reter talento na organização, estimulando a melhoria do desempenho individual e coletivo, com particular foco no equilíbrio da definição das componentes de remuneração fixa e variável.
4. Assegurar a compatibilidade das políticas de remuneração com a estratégia, objectivos, valores e interesses a longo prazo do Banco, promovendo o desempenho eficiente, a rentabilidade da actividade e a utilização eficaz dos activos e recursos da instituição.
5. Garantir a não discriminação e promover a igualdade salarial em termos de género, incluindo as condições de atribuição e de pagamento da remuneração fixa e variável.

---

### **TÍTULO IV – DEFINIÇÃO E APROVAÇÃO DA POLÍTICA**

---

1. Compete ao Conselho de Avaliação, Remunerações e Previdência (CARP) a definição da proposta de Política de Remuneração dos Órgãos Sociais e a sua apresentação à Assembleia Geral sempre que o entenda. Na definição da Política, o CARP poderá solicitar os contributos que considerar adequados, nomeadamente às áreas de gestão do Banco:
  - i. *Risk Office*, para assegurar que não são excedidos limites em termos de risco, fundos próprios totais e liquidez da instituição, contribuindo para a definição das medidas de implementação da remuneração variável em função do risco, nomeadamente medidas ex-ante e ex-post, e que a estrutura de remuneração variável está em linha com o perfil de risco e a cultura do Banco;
  - ii. Direcção de Gestão de Talento, cujo contributo na elaboração e avaliação da Política deve incidir sobre a estrutura e níveis de remuneração e cálculo dos

- valores de remuneração variável a atribuir, tendo em consideração os objectivos estratégicos e orçamentais, estratégias de retenção e condições de mercado;
- iii. *Compliance Office*, deve analisar em que medida os princípios e práticas da Política podem afectar a capacidade de cumprimento da legislação, regulamentos, normativos, disposições internas e o respeito pela cultura corporativa, assim como a inexistência de conflitos de interesses;
  - iv. Auditoria Interna, deve desenvolver mecanismos independentes de validação/revisão anual, do desenho da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais, sua implementação, cálculo e respectivos efeitos;
2. Na elaboração da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais, o CARP segue os procedimentos claros e transparentes, nos termos que considerar convenientes para garantir uma expedita e flexível capacidade de adaptação às alterações que se verificarem no mercado em que a actividade do ATLANTICO se insere.

---

## **TÍTULO V – ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS**

---

1. A remuneração dos membros dos Órgãos Sociais, tanto na sua componente fixa, quanto na sua componente variável, deverá cumprir o indicado no Artigo 21.º, do [Aviso n.º 01/22](#) do BNA, de 17 de Janeiro.

### **Mesa da Assembleia Geral e Conselho Fiscal:**

- Remuneração composta exclusivamente por uma componente fixa, determinada no início do mandato pelo CARP.

### **Administradores Não Executivos, incluindo os Independentes:**

- Remuneração composta exclusivamente por uma componente fixa, determinada no início do mandato pelo CARP.
2. A remuneração poderá ser diferenciada em função das responsabilidades cometidas a cada membro não executivo do Conselho de Administração, incluindo uma componente de remuneração associada à integração em Comissões Especializadas do Conselho de Administração.

---

## **TÍTULO VI – ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS**

---

1. A remuneração dos membros da Comissão Executiva é composta por uma componente fixa à qual poderá acrescer uma componente variável não garantida.
2. Acresce uma componente de outros benefícios, conforme definido no Título IX.
3. A componente fixa é determinada pelo CARP no início de mandato e deve respeitar os objectivos indicados no Título III.
4. O valor da componente variável da remuneração a atribuir ao conjunto dos membros da Comissão Executiva depende do desempenho individual daqueles e do Banco, por proposta do CARP.
5. Determinação da remuneração variável:
  - i. A ser atribuída, o seu valor não pode exceder o da remuneração fixa auferida por cada Administrador Executivo no período de avaliação, de forma a assegurar que a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total;
  - ii. A atribuição ou o pagamento da remuneração variável depende da verificação rigorosa do cumprimento dos critérios definidos na presente Política, a efetuar pelo CARP, que pode para o efeito solicitar a colaboração das áreas do Banco com competências relevantes.
6. Cálculo e pagamento da remuneração variável:
  - i. Caso o montante da remuneração variável exceda metade do montante da remuneração fixa, pode ser sujeita, no excesso daquela metade, a um período de diferimento de até 2 anos, sendo o direito ao pagamento adquirido em 1/2 em cada um dos anos subsequentes ao do ano de referência da respectiva atribuição;
  - ii. A remuneração variável global a atribuir em cada exercício é proposta pelo CARP, tendo em conta a avaliação do desempenho colectivo do Banco e individual dos Administradores Executivos;

- iii. Numa primeira fase, o CARP determina o montante global a atribuir ao conjunto dos administradores executivos - bónus pool - em função da ponderação do cumprimento dos objectivos colectivos estabelecidos para o exercício no orçamento anual aprovado pelo Conselho de Administração. Estes objectivos colectivos devem ter tradução num conjunto de indicadores quantitativos específicos, definidos em documento autónomo e no orçamento anual, e respectivos ponderadores pelo Conselho de Administração. O grau de cumprimento de cada indicador é medido pela comparação entre o objectivo definido e o valor real atingido, de tal forma que no final de cada exercício seja possível calcular de forma objectiva o grau de cumprimento e a respectiva classificação (numa escala de 1 a 5) por cada indicador e a correspondente classificação final média ponderada. Para uma avaliação global inferior ou igual a 2, não há lugar a atribuição de remuneração variável; uma avaliação de 3 corresponde à atribuição de 70% (setenta por cento) do bónus pool; uma avaliação global igual ou superior a 4 determina a atribuição da totalidade do bónus pool, que corresponderá a 100% (cem por cento) da remuneração fixa dos administradores executivos. Valores intermédios de cumprimentos dos objetivos (entre 2 e 3 e entre 3 e 4) serão determinados por interpolação;
- i. Numa segunda fase, o CARP determina a distribuição do bónus pool pelos administradores executivos. O montante individual corresponderá em x% ao desempenho global da Comissão Executiva e em (1-x) % ao desempenho individual do administrador executivo em causa.
- ii. A avaliação individual de cada administrador executivo é realizada com base em objectivos específicos, quantitativos e qualitativos, definidos conforme referido em iii. Acima, em momento anterior ao início do período a que a avaliação diz respeito, pelo Presidente da Comissão Executiva no caso dos demais administradores executivos, e pelo Presidente do Conselho de Administração, no caso do Presidente da Comissão Executiva. Os administradores executivos são informados dos objectivos em momento anterior ao início do período a que a avaliação diz respeito. Cabe ao CARP determinar anualmente o montante de remuneração variável a atribuir a cada administrador executivo, segundo a metodologia definida acima, perante a informação recebida do Presidente do Conselho de Administração e do Presidente da Comissão Executiva.

---

## **TÍTULO VII – CONDIÇÕES DE ATRIBUIÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (RISCO EX-ANTE)**

---

1. A atribuição da remuneração variável - bônus pool - está dependente da evolução positiva do valor dos fundos próprios na perspectiva prudencial, podendo, por decisão do CARP, e ouvida a Comissão de Riscos, não ser consideradas operações extraordinárias que, pela sua dimensão e/ou impacto, afectem o capital.
2. A atribuição da remuneração variável a cada administrador executivo - distribuição do bônus pool - depende da realização do processo de avaliação de desempenho referido no ponto v) do n.º 6 do Título VI e do desempenho de funções pelo período mínimo de seis meses no exercício em análise.

---

## **TÍTULO VIII – MECANISMOS DE REDUÇÃO (MALUS) E REVERSÃO (CLAWBACK) (RISCO EX-POST)**

---

1. A totalidade da remuneração variável, independentemente de já se terem constituído, ou não, direitos adquiridos, está sujeita a mecanismos de redução ou reversão sempre que se comprove que o membro da comissão executiva, com dolo ou negligência grave, participou ou foi responsável por uma actuação que resultou em perdas significativas para o Banco ou deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade até à data do último pagamento da remuneração variável no caso do mecanismo de redução e até 3 (três) anos após pagamento da remuneração diferida no caso do mecanismo de reversão.
2. A faculdade de reduzir, total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como da devolução da remuneração variável paga, cujo pagamento constitua um direito adquirido, fica limitado a eventos significativos, devidamente identificados, nas quais as pessoas abrangidas tenham tido, com dolo ou negligência grave, uma participação activa.
3. A redução ou reversão da remuneração variável devem sempre estar relacionadas com o desempenho ou o risco, devendo dar resposta aos resultados efectivos dos riscos ou a alterações dos riscos persistentes do Banco ou das áreas de especial responsabilidade do membro da Comissão Executiva em causa.

4. A aplicação do mecanismo de reversão deve ser supletiva em relação ao mecanismo de redução. Em caso de evento significativo, a aplicação do mecanismo de redução (*malus*) será prioritária e apenas quando esta seja esgotada, for insuficiente, ou decorrer da verificação de que o administrador contribuiu significativamente para que o desempenho financeiro do Banco seja negativo ou para a aplicação de sanções regulatórias, ou ainda em caso de fraude ou outra conduta dolosa ou negligência grave que tenha provocado perdas significativas, deverá ser considerado o recurso ao mecanismo de reversão (*clawback*).
5. A verificação das situações descritas acima é da competência do CARP, devendo a sua aplicação ser decidida depois de ouvidas as Comissões de Riscos e de Auditoria.

---

## **TÍTULO IX – OUTROS BENEFÍCIOS**

---

Os membros da Comissão Executiva e os administradores não executivos em regime de exclusividade podem gozar dos benefícios praticados habitualmente no Banco, sendo nomeadamente permitida a concessão de créditos aos membros dos órgãos sociais ou a partes a eles relacionadas, exclusivamente quando se trate de operações com carácter ou finalidade social, inseridas em políticas aplicáveis ao conjunto dos colaboradores e em condições idênticas. Não obstante deverá ser salvaguardada a manutenção das condições bonificadas previamente atribuídas a operações de crédito em curso, decorrentes de vínculos jurídicos anteriores com o Banco, incluindo eventuais reestruturações ou incrementos dessas operações.

---

## **TÍTULO X – DSTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES**

---

Em caso de cessação de funções de administradores executivos por qualquer motivo, excepto destituição por justa causa, mantém-se o direito ao pagamento da remuneração variável diferida, atribuída durante o exercício de funções, sem prejuízo da respectiva sujeição ao período de diferimento ou retenção, bem como aos mecanismos de redução e reversão.

---

## **TÍTULO XI – VIGÊNCIA**

---

1. A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua actualização e revisão, sempre que tal seja aconselhável.

2. A actualização e revisão da Política será aplicável apenas às remunerações que sejam determinadas após a sua aprovação.

---

## **TÍTULO XII – ACÇÃO DISCIPLINAR**

---

A violação por parte dos colaboradores das normas previstas na presente Política constitui uma infracção disciplinar, punível nos termos do regime disciplinar aplicável, sem prejuízo da responsabilidade civil ou criminal que possa ser incorrida.

---

## **TÍTULO XIII – APROVAÇÃO E REVISÃO**

---

1. A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais é aprovada pelo Conselho de Avaliação, Remunerações e Previdência, e será objecto de revisão ou actualização com a periodicidade mínima anual ou sempre que se considere necessário, sob proposta do CARP, responsável pela sua actuação.
2. Para efeitos da revisão, o CARP:
  - i. Promove uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remuneração;
  - ii. No âmbito da análise e avaliação, o CARP pode solicitar os contributos das áreas que considere relevantes;
  - iii. Os resultados da avaliação efectuada devem constar de relatório próprio, que incluirá as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detectadas. O CARP deve disponibilizar o relatório à Assembleia Geral.

---

## **TÍTULO XIV – ENTRADA EM VIGOR**

---

A presente Política entra em vigor na data da sua publicação, deve ser comunicada a todos os colaboradores garantindo o pleno conhecimento das regras nela referidas e os impactos do seu incumprimento.

**Banco Millennium Atlântico**

