



Política de Remuneração dos Órgãos Sociais

INFORMAÇÃO DO DOCUMENTO

Política de Remuneração dos Órgãos Sociais	
Documento atribuído à:	Conselho de Avaliação, Remunerações e Previdência (CARP)
Referência:	PL-ATL-041
Versão:	01
Elaborado por:	Conselho de Avaliação, Remunerações e Previdência (CARP)
Validado por:	Direcção de Processos e Organização (DPO)
Aprovado por:	Conselho de Administração
Data de Aprovação:	22/10/2021
Data de Publicação:	07/12/2022
Data da Última Revisão:	N/A
Classificação (Nível de confidencialidade):	Público
Local de Publicação:	Site Institucional

HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Versão	Data de Publicação	Descrição das Alterações
01	07/12/2022	Versão Inicial

ÍNDICE

INFORMAÇÃO DO DOCUMENTO	2
HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES.....	2
TÍTULO I - INTRODUÇÃO	4
TÍTULO II - OBJECTO.....	4
TÍTULO III – ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	4
TÍTULO IV – DEFINIÇÃO DE REMUNERAÇÃO.....	5
TÍTULO V – REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS.....	5
TÍTULO V – APROVAÇÃO E REVISÃO DA POLIÍTICA	7
TÍTULO VI – ENTRADA EM VIGOR.....	8

TÍTULO I - INTRODUÇÃO

A presente Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais é da responsabilidade do Conselho de Avaliação, Remunerações e Previdência (CARP) do Banco Millennium Atlântico (doravante "ATLANTICO" ou "Banco"), que tem como objectivo determinar as várias componentes da remuneração, consoante os órgãos sociais a que se destina, bem como eventuais benefícios ou complementos.

A presente Política obedece ao disposto na [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 regulamenta o governo e sistema de controlo interno e define os padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional das Instituições Financeiras Bancárias.

Assim, ao abrigo do disposto no supracitado Aviso, a presente Política de Remuneração encontra-se ajustada face às particularidades 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 - OBJECTO

A presente Política assume como objectivos a natureza, dimensão, sustentabilidade, a meritocracia e o alinhamento das práticas remuneratórias do Banco com a prossecução dos respectivos valores, interesses e solvabilidade no longo prazo, num quadro de rigor e prudência no que concerne à gestão de riscos. Atrair, reter e motivar os recursos humanos do Banco face às responsabilidades assumidas.

TÍTULO III – ÂMBITO DE APLICAÇÃO

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

- Membros da Mesa da Assembleia Geral,
- Conselho Fiscal;
- Membros do Conselho de Administração:
 - Administradores Executivos ("Membros da Comissão Executiva").

- Administradores Não Executivos;
- Administradores Independentes.

TÍTULO IV – DEFINIÇÃO DE REMUNERAÇÃO

É considerada remuneração para efeitos do presente documento, o conjunto de benefícios económicos atribuídos aos membros dos Órgãos Sociais, como contrapartida do desempenho das suas actividades, podendo ter carácter periódico ou não periódico, fixo ou variável, monetário ou não monetário, incluindo, designadamente, os salários, os prémios de desempenho, as dotações por pensões de reforma e os subsídios em linha com o disposto ao longo do documento.

As diferentes componentes da remuneração são estabelecidas tendo como objectivo obter um nível de equilíbrio do pacote remuneratório que incorpore (i) as exigências das funções desempenhadas, (ii) a actividade do Banco (iii) e as práticas do mercado.

As componentes são:

- Remuneração fixa;
- Remuneração baseada no desempenho (variável).

As componentes fixa e variável da remuneração devem ser adequadamente equilibradas de forma a não incentivar a tomada excessiva de risco e de não potenciar conflitos de interesses.

A componente variável deve ser sustentável face à estratégia e situação financeira do Banco.

TÍTULO V – REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

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.

1. Mesa da Assembleia Geral e Conselho Fiscal

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral e do Conselho Fiscal, deve ser constituída única e exclusivamente por uma componente fixa, consistindo em senhas de presença por cada reunião do respectivo órgão.

2. Membros do Conselho de Administração

2.1. Presidente e Vice-Presidente do Conselho de Administração

A remuneração do Presidente e Vice-Presidente do Conselho de Administração, é exclusivamente composta por uma parcela fixa a liquidar em 14 (catorze) mensalidades anuais.

2.2. Outros Membros não Executivos do Conselho de Administração

A remuneração dos Administradores Não Executivos não deve estar directamente associada aos resultados do Banco, devendo, consequentemente, ter exclusivamente uma componente fixa a liquidar em 12 (doze) mensalidades anuais¹.

Aos Administradores Não Executivos Independentes, a remuneração é exclusivamente composta por uma parcela fixa a liquidar em 12 (doze) mensalidades anuais.

2.3. Membros Executivos do Conselho de Administração

A remuneração dos Administradores membros da Comissão Executiva é composta por duas parcelas:

¹ Excluem-se os Administradores Não Executivos que sejam simultaneamente quadros do Banco, os quais, nessa qualidade, têm direito a 14 mensalidades anuais, situação que deverão manter.

- i. Uma parcela fixa a liquidar em 14 (catorze) mensalidades por ano;
- ii. Uma parcela variável correspondendo a até um máximo de 100% da parcela fixa, liquidada nos dois anos subsequentes ao exercício social de referência da respectiva atribuição, 50% (cinquenta por cento) em cada ano. Esta parcela variável não é de atribuição obrigatória nem cumulativa, dependendo dos seguintes factores:
 - a) Resultados da actividade dos administradores em causa;
 - b) Situação económico-financeira da instituição e adequada provisão orçamental;
 - c) Deliberação de atribuição pelo Conselho de Avaliação Remunerações e Providência (CARP) de acordo com a apreciação geral da administração e fiscalização da sociedade a que a Assembleia Geral Anual deve proceder para deliberar sobre o relatório de gestão e contas do exercício social.

A remuneração dos Administradores Executivos pode conter uma componente variável associada ao desempenho do Banco, mas sem incentivar, directa ou indirectamente, a tomada excessiva de risco e devendo o seu pagamento ser distribuído no tempo.

Acrescem às remunerações dos Membros do Conselho de Administração, os *fringe benefits* praticados habitualmente no Banco, tendo em conta as circunstâncias de cada titular.

TÍTULO V – APROVAÇÃO E REVISÃO DA POLÍÍTICA

A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais é aprovada pelo CARP e será objecto de revisão ou actualização com a periodicidade mínima anual ou sempre que se considere necessário.

Sempre que a Política de Remuneração for revista e alterada, será novamente comunicada e divulgada ao BNA.

TÍTULO VI – ENTRADA EM VIGOR

A presente Política entra em vigor a partir da data da sua publicação para esse efeito.
A presente Política vigora por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua actualização, revisão e avaliação anual.

Banco Millennium Atlântico

