



Política de Remuneração

Emissor	Direção Administrativa e Financeira
Unidade de negócio	BNP Paribas Factor Portugal
Atividade	Factoring
Domínio funcional	Operacional
Domínio(s) de risco	-
Palavras-chave	-

Nível	3
Tipo de procedimento	Política
Perímetro de aplicação	BNP Paribas Factor
Redigido por	Departamento Financeiro
Condições de acesso	Interno
Validado por	Luís Augusto (Direção Geral)

Referência	BNPPAFOP25PGDG
Versão	V1
Status	
Data da versão anterior	-
Data de validação	
Data final desta versão	06/12/2021
Data da entrada em vigor	

Procedimentos de nível superior	-
Procedimentos relacionados	-
Textos regulamentares	-



1) Introdução

A presente Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do BNP Paribas Factor. Esta Política estabelece os princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios e a periodicidade para afeitos de remuneração, bem como a respetiva forma, estrutura e condições de pagamento.

A Política de Remuneração vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão, bem como da avaliação anual a realizar.

A atualização e revisão da Política de Remuneração será aplicável apenas às remunerações fixadas após a sua aprovação

2) Princípios Gerais

A Política de Remuneração é um instrumento estratégico que deverá ter em conta a gestão de risco, adotando, para tanto, práticas remuneratórias claras e acessíveis a todos os colaboradores, garantindo o crescimento e rendibilidade sustentáveis da BNPP Factor, a proteção de clientes e investidores, através de políticas de incentivos em linha com os interesses de longo prazo do grupo, não encorajando riscos excessivos nem potenciando interesses próprios da instituição ou dos colaboradores em eventual detrimento dos interesses dos clientes, orientada para assegurar a conservação de uma base sólida de fundos próprios.

Tem, ainda, como objetivo assegurar que a remuneração paga aos colaboradores promove o desenvolvimento da atividade de forma sustentável tendo em conta todos os riscos, designadamente os riscos de reputação e as resultantes da venda abusiva de produtos, bem como a identificação, prevenção, mitigação e resolução de conflitos de interesses, nos termos definidos na presente Política e na Política de Conflito de Interesses.

A Política de Remuneração visa também atrair e reter colaboradores de elevado talento, que permitam a criação de valor no longo prazo e o aumento da produtividade organizacional, recompensar o nível de responsabilidade profissional e assegurar a equidade interna e a competitividade externa, potenciar o compromisso e motivação das pessoas e promover desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o mérito.

3) Âmbito

Os princípios da presente política aplicam-se com as necessárias adaptações a todas as pessoas que tenham vínculo laboral com a BNPP Factor sujeitas à supervisão em base consolidada, devendo ser objeto de aprovação pelos respetivos órgãos de administração. Aplica-se a todas as empresas, independentemente da geografia em que se localizem, após análise das especificidades que possam resultar da localização de cada operação e da legislação local.



4) Abrangência

Esta política abrange as seguintes categorias de colaboradores:

- a) Os membros dos órgãos de administração;
- b) Direção de Topo
- c) Os responsáveis pela assunção de risco
- d) Os responsáveis pelas funções de controlo

O formato da remuneração é semelhante em forma entre todos os colaboradores da BNP Paribas Factor com a exceção do órgão de administração.

5) Remuneração dos colaboradores

A política de remuneração da BNPP Factor respeita o princípio da igualdade. Serve o presente procedimento para assegurar que não existe discriminação de género ou de função, significando que, para a mesma função com a mesma experiência o salário é igual para um homem ou mulher. Aplica-se também o princípio da atualização salarial descrita no procedimento de bónus e aumentos salariais (BNPPDG3E03PGDG) assegurando uma remuneração atrativa que permita reter os colaboradores com condições atrativas.

A remuneração deve respeitar os seguintes requisitos:

- a) promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente e não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela instituição;
- b) Ser compatível com a estratégia da instituição, os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo e incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses;
- c) Prever a independência dos colaboradores que exercem funções de controlo e de gestão de risco em relação às unidades de estrutura que controlam, atribuindo-lhes os poderes adequados e uma remuneração em função da realização dos objetivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das respetivas unidades de estrutura;
- d) Estabelecer que a remuneração dos colaboradores que desempenham funções de gestão do risco e controlo é fiscalizada diretamente pelo comité de remunerações ou, na falta deste, pelo órgão de fiscalização;
- e) Distinguir de forma clara os critérios para a fixação da componente fixa da remuneração, fundamentados principalmente na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções do colaborador, e os critérios para a componente variável da remuneração, fundamentados no desempenho sustentável e adaptado ao risco da instituição de crédito, bem como no cumprimento das funções do colaborador para além do exigido.

6) Remuneração do Órgão de administração

O membro do órgão de administração não é remunerado enquanto tal, é remunerado pelas funções que desempenha como colaborador e por isso segue os mesmos princípios enunciados no ponto anterior.