

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE COLABORADORES DO BISON BANK, S.A.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 115.º-C e seguintes, do Regime Geral das Instituições de Crédito, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro (“RGICSF”), no artigo 3.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho e em linha com as orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) relativas a políticas de remuneração sãs (EBA/GL/2015/22), divulgadas através da Carta Circular do Banco de Portugal n.º CC/2016/00000036, o novo Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020 vem estabelecer normas complementares às constantes do RGICSF, nomeadamente em matéria de remunerações e revogar o Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011.

Tendo em conta o enquadramento legal acima indicado, é divulgada a Política de Remuneração de Colaboradores do Bison Bank, S.A. (O “Banco”) (a “Política”).

1. Âmbito de Aplicação

A Política é transversal a todos os colaboradores do Banco (os “Colaboradores”), distinguindo-se, para este efeito, dois grupos:

- a) Colaboradores do Banco previstos nas alíneas b) a e) do n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF, nomeadamente os colaboradores que (i) integram a direção de topo, (ii) desempenham funções com responsabilidade na assunção de riscos, (iii) exercem a sua atividade profissional no âmbito das funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de Julho, *in casu*, os responsáveis pelas Direções de Auditoria Interna, Compliance e Risco ou (iv) auferem remuneração total que os coloca no mesmo escalão de remuneração que os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, membros da direção de topo ou responsáveis pela assunção de riscos, desde que as referidas atividades profissionais tenham impacto material no perfil de risco do Banco;
- b) Os demais dos colaboradores do Banco não abrangidos pela alínea anterior.

A presente Política não se aplica aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco, os quais se encontram sujeitos à “*Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização*” do Banco.

2. Enquadramento e Princípios

A presente Política, elaborada internamente pelo Banco, faz parte de um conjunto de políticas de recursos humanos e tem por base os seguintes princípios orientadores:

- I. Clareza e transparência;
- II. A componente fixa da remuneração constitui a parte mais significativa da remuneração;
- III. Consistência e alinhamento com a gestão e controlo dos riscos do Banco, por forma a evitar a exposição excessiva aos mesmos e, bem assim, a potenciais situações de conflitos de interesses;
- IV. Coerência com os objetivos, valores e interesses do Banco e dos seus Colaboradores, assim como dos interesses dos seus clientes e investidores;
- V. Competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado e a equidade, sendo que a prática remuneratória deve assentar em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados, visando contribuir para a equidade interna e externa;
- VI. A componente variável da remuneração visa compensar o desempenho por alcançar os objetivos delineados pelo Banco, e encontra-se sustentada no sistema de avaliação de desempenho;
- VII. Alinhamento com as melhores práticas e tendências recentes no sector financeiro, a nível nacional e internacional, com o objetivo último de desincentivar a exposição a riscos excessivos e promover a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados positivos;
- VIII. Para os Colaboradores que exerçam funções de controlo, para além de benefícios de natureza não remuneratória que porventura lhes sejam devidos, a componente variável da remuneração tem em conta a avaliação do desempenho individual e, concretamente, os objetivos específicos relacionados com as funções que exercem, não estando diretamente dependente do desempenho das áreas de negócio.

3. Remuneração

A remuneração dos Colaboradores do Banco integra uma componente fixa e uma componente variável, de atribuição não garantida.

I. Componente Fixa

A componente fixa da remuneração constitui a parte mais significativa da remuneração global dos Colaboradores, não podendo ser inferior a 75% da sua remuneração total, e visa remunerar os Colaboradores em função da atividade que exercem e das suas competências específicas, designadamente experiência profissional relevante.

A componente fixa da remuneração é composta pela retribuição de base e por algumas prestações pecuniárias atribuídas aos Colaboradores, como diuturnidades, complemento de salário e/ou outros subsídios, devidos nos termos legais ou contratuais.

A componente fixa da remuneração é determinada tendo em conta a experiência profissional na área relevante e a responsabilidade de cada Colaborador no âmbito da organização, a regulamentação em vigor e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões.

A componente fixa da remuneração é paga 14 vezes por ano.

II. Componente Variável

O principal objetivo da componente variável é o de providenciar incentivos para alcançar os objetivos do Banco e reconhecer o desempenho excecional dos seus colaboradores.

A determinação da componente variável da remuneração tem como base um valor de referência em número de salários, sobre o qual incide um múltiplo calculado por referência ao score final. O score final resulta da combinação dos scores individuais dos seguintes exercícios:

o Exercício de avaliação de desempenho individual do colaborador, que deve considerar objetivos individuais quantitativos e qualitativos e a respectiva ponderação (a “Avaliação de Desempenho Individual” – ver detalhes no número 5);

o Exercício de avaliação do desempenho do Banco sustentado nos objetivos organizacionais, definidos no princípio de cada ano e comunicados globalmente a todos os

Colaboradores, alinhados com os interesses de médio e longo prazo estabelecidos no plano estratégico do Banco (a “Avaliação Coletiva”).

O pagamento da componente variável da remuneração será sujeito à forma e condições abaixo estabelecidas de (ii) a (v), incluindo restrições associadas aos resultados e budget do Banco.

Os termos e condições específicas da componente variável da remuneração para cada exercício serão sempre sujeitas à aprovação do órgão de administração.

(i) Determinação da componente variável da remuneração

A componente variável da remuneração será determinada a partir da seguinte fórmula:

Componente variável da remuneração = valor de referência * múltiplo, em que:

o Valor de referência – Correspondente no mínimo a meio salário e no máximo a três (ou seja, entre 3,57% e 21,4% da componente fixa da remuneração anual). O valor de referência para cada exercício é proposto anualmente pela DRH e aprovado pelo órgão de administração, com base no modelo funcional do banco.

o Múltiplo - Calculado por referência ao score final (correspondente, numa escala de 1 a 5, à soma dos scores individuais resultantes da Avaliação de Desempenho Individual e da Avaliação Coletiva, ponderados por 50% e 50%), utilizando a tabela de equivalência abaixo.

Tabela de Equivalências

Score Final	Múltiplo
1 - 2	0
3 - 4	1
5	2

Um ajuste excepcional ao score final poderá ser considerado, suportado por evidências comprovadas e alinhadas com o exercício de talento (risco de saída, plano de sucessão, dedicação a outros projetos do Banco que exigiram dedicação excepcional).

(ii) Forma e condições de pagamento

A componente variável da remuneração será paga em dinheiro, tendo o Banco autonomia

para decidir alocar parte deste valor (máximo 50%) em outros benefícios para os colaboradores e integrados no regime fiscal permitido pelas entidades reguladoras (ex., educação do agregado familiar).

60% da componente variável da remuneração será paga no ano civil corrente, 40% será diferido por 2 anos e será paga nos exercícios seguintes (o “Montante Diferido”), em duas partes iguais.

O pagamento do valor correspondente à componente variável da remuneração fica sujeito às seguintes condições:

- (1) Condição de manutenção/permanência no Banco;
- (2) Não aplicação de mecanismos de redução (“malus”) e reversão (“clawback”) aplicáveis;
- (3) outras condições que se entendam adequadas.

A componente variável da remuneração é paga preferencialmente após aprovação das contas anuais em Assembleia Geral, cuja fixação tem por referência as práticas dos players de referência nos mercados em que estão presentes, sendo que a componente variável da remuneração anual do conjunto dos Colaboradores não deve exceder 5% dos lucros do Banco, antes de amortização de VOBA (Value of Business Acquired) ou Goodwill, no exercício a que diga respeito.

Caso o Banco apresente prejuízos no exercício (ou lucros pouco significativos), mas os referidos prejuízos tenham um desvio positivo face ao estabelecido no budget, como aprovado pelo órgão de gestão (“Budget”), a componente variável da remuneração anual a atribuir ao conjunto dos Colaboradores não deve exceder 50% do diferencial daí resultante (“Diferencial Atingido”), sujeita à obtenção pelo Banco de um resultado operacional líquido melhor que o estabelecido no Budget.

A componente variável da remuneração não constitui um direito adquirido, sendo deliberada anualmente pelo órgão de administração. Entre outros, o órgão de gestão deve ter em consideração as condições macroeconómicas e microeconómicas e o impacto resultante no desempenho sustentável do Banco nos processos de avaliação e decisão sobre as percentagens específicas a aplicar à componente variável da remuneração anual do conjunto dos Colaboradores para esse ano, até ao máximo de 5% dos lucros ou 50% do Diferencial Atingido.

No caso de serem imputados ao Banco, por acionistas ou por terceiros, responsabilidades por atos de gestão, a remuneração variável dos sujeitos em causa poderá, mediante decisão dos acionistas, ser suspensa até ao apuramento de tais pretensões e, no caso de

serem consideradas procedentes, não será atribuída a respetiva remuneração enquanto não estiverem liquidados tais danos.

(iii) Outras condições da componente variável da remuneração

Malus e clawback

O pagamento da componente variável da remuneração fica dependente da não existência durante o período anterior ao pagamento de circunstâncias que possam dar lugar à aplicação de mecanismos malus e clawback.

A aplicação de mecanismos malus e clawback é justificada pelo ineficiente desempenho financeiro do Banco ou de um departamento em particular ou de exposições criadas por Colaboradores.

A decisão de aplicação de mecanismos de malus e/ou clawback é da competência do órgão de administração.

(iv) Elegibilidade

o São elegíveis todos os colaboradores que completarem 12 meses à data de pagamento e que tenham sido contratados até setembro do ano anterior;

o São elegíveis apenas os colaboradores com contrato de efetividade e que tenham tido nota individual igual ou superior a 3, numa escala de 1 a 5, no âmbito do exercício de Avaliação de Desempenho Individual.

(v) Funções de Controlo

Os colaboradores que exerçam essas funções são tratados de forma independente sendo a determinação da componente variável da remuneração alicerçada na avaliação individual do Colaborador, tendo exclusivamente em conta os objetivos relacionados com as funções por si exercidas, por forma a não comprometer a objetividade das funções. A este respeito, refira-se igualmente que a remuneração dos colaboradores que desempenham funções de gestão do risco e controlo é supervisionada diretamente pelo Comité de Nomeação e Remuneração.

A componente variável da respetiva remuneração tem em conta a avaliação do desempenho individual e, concretamente, os objetivos relacionados com as funções que

exercem, não estando diretamente dependente do desempenho das áreas de negócio;

O Banco reserva a possibilidade de, relativamente as funções de controlo, não sujeitar o pagamento a diferimento quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 15.000 euros, desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.

4. Benefícios

Os colaboradores beneficiam do seguinte pacote de benefícios:

- o Um seguro de saúde extensível a si e agregado familiar;
- o Plano de pensões com contribuição de 2,5% da retribuição base do Colaborador por parte da entidade patronal;
- o Subsídio de alimentação no valor diário de €7,75;
- o Viatura para cargos de administração e direção.

5. Avaliação de Desempenho Individual

A avaliação de desempenho individual processa-se plurianualmente e é gerida através de uma plataforma digital.

O processo de avaliação individual de desempenho do Banco contém duas partes distintas: uma parte qualitativa (competências) e uma parte quantitativa (objetivos individuais).

O órgão de administração é responsável por assegurar que o processo de avaliação individual de desempenho, incluindo estes e outros critérios de natureza financeira e não financeira, para determinação da componente variável da remuneração, é transparente e comunicado aos colaboradores em momento anterior ao início do período de contagem a que a avaliação diz respeito, no disposto do artigo 42.º, do Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020.

6. Cumprimento das Políticas de Remuneração

A política de Remuneração de Colaboradores do Banco está na sua globalidade em linha com os princípios de organização e governo interno ínsitos nos artigo 115º-C e seguintes do RGICSF, no Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020, de 15 de Julho, tendo ainda tido em consideração os parâmetros definidos nos “regulatory technical standards on criteria to

identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile under Article 94(2) of Directive 2013/36/EU", tal como propostos pela Autoridade Bancária Europeia (EBA). Por outro lado, a Política já incorpora as Orientações da EBA sobre "sound remuneration policies" – EBA/GL/2015/22).

A presente Política pauta-se pela simplicidade, transparência e adequação aos objetivos do Banco.

Desta forma, a determinação da remuneração global dos Colaboradores, composta por remuneração fixa e remuneração variável, bem como a articulação destas duas componentes, tal como explicitado na presente Declaração, permitem concluir pela adoção, na generalidade, das regras constantes do artigo 115º-C e seguintes do RGICSF e Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020, de 15 de Julho, os quais constituem o seu núcleo base.

7. Conflito de Interesses

A Política de Remuneração de Colaboradores do Banco está em linha com a Política interna de Conflito de Interesses.

8. Aprovação

A Política de Remuneração de Colaboradores é aprovada pelo órgão de Administração.

9. Elaboração, Revisão e Acompanhamento da Política

A Política de Remuneração de Colaboradores é elaborada pela DRH.

O órgão de administração revê periodicamente os princípios gerais da presente Política, com o apoio da DRH e é responsável pelo controlo da sua implementação.

Considerando o disposto no artigo 44.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020 e no n.º 6 do artigo 115.º -C do RGICSF, a presente Política de Remuneração é objeto de uma avaliação interna, centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, a realizar pelo Comité de Nomeação e Remuneração, podendo para o efeito, solicitar a intervenção e suporte do Departamento de Recursos Humanos e Departamento de Auditoria Interna. Os respetivos resultados devem constar de um relatório próprio que inclua as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas.

Este relatório é submetido pelo Departamento de Recursos Humanos à aprovação do órgão de administração. O órgão de administração deve assegurar a implementação dessas medidas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis.

10. Comunicação e Divulgação

Nos termos do artigo 40.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020, a política de remuneração é transparente e acessível a todos os colaboradores, incluindo aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da instituição. No disposto do n.º 2 do artigo 46.º, a política de remuneração respeitante aos colaboradores referidos nas alíneas b) a e) do n.º 2 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovada pelo órgão de administração da instituição nos termos do n.º 5 do mesmo artigo, é divulgada no sítio da internet do Bison Bank (<http://www.bisonbank.com>).

Após aprovação, o Departamento de Compliance procede à divulgação interna da presente Política, fazendo-a circular pela estrutura orgânica do Banco.

O Banco divulga nos documentos anuais de prestação de contas informação quantitativa referente à remuneração paga pela instituição, discriminando entre as diversas categorias de colaboradores previstas no n.º 2 do artigo 115º C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, que deve incluir, pelo menos, a informação prevista nas alíneas g) a j) do artigo 450º do Regulamento (UE) n.º575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de Junho, como disposto no artigo 47.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020.

11. Entrada em vigor

Após aprovação pelo órgão de administração, a presente Política é de aplicação imediata.