

---

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO” DO BISON BANK, S.A. (“BISON BANK”, “BANCO” OU “SOCIEDADE”)**

Considerando que:

- a) A Lei n.º 35/2018, de 20 de Julho de 2018 (que transpõe para o ordenamento jurídico português a Directiva 2014/65/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos Mercados dos Instrumentos Financeiros (“DMIF II”), bem como a Directiva Delegada (UE) 2017/593, da Comissão, de Abril de 2016), faz referência, entre outros aspectos, às regras aplicáveis ao pagamento ou recepção de remunerações, comissões ou quaisquer benefícios monetários ou não monetários;
- b) Nos termos do disposto nos artigos 1.º e 2.º, n.º 1 da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, conforme alterado, o órgão de administração ou a comissão de remunerações de entidades de interesse público, deve submeter “*anualmente, à aprovação da Assembleia Geral uma declaração sobre política de remuneração dos membros dos respectivos órgãos de administração e de fiscalização*”;
- c) De acordo com o artigo 2.º, n.º 4 da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, conforme alterado, “*as instituições de crédito e as sociedades financeiras ficam sujeitas às normas relativas à política de remuneração estabelecidas no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro*”;
- d) O Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro, conforme sucessivamente alterado (“RGICSF”) prevê, no artigo 115.º-C, n.º 4, que “*o órgão de administração ou o comité de remunerações, se existente, submete anualmente à aprovação da assembleia geral a política de remuneração respeitante aos colaboradores referidos na alínea a) do n.º 2*” (designadamente membros dos órgãos de administração e de fiscalização);
- e) No mesmo sentido dispõe o artigo 5.º n.º 1 do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, de 29 de dezembro;
- f) Em termos de governação, a Sociedade encontra-se, à data da elaboração da presente Política, estruturada em conformidade com o previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 278.º e na alínea b) do n.º 1 do art.º 413.º, ambos do Código das Sociedades Comerciais (“CSC”), sendo constituída pelos seguintes órgãos sociais: a Assembleia Geral, o Conselho de Administração, o Conselho Fiscal e o Revisor Oficial de Contas;
- g) Nos termos do artigo 26º dos Estatutos do Bison Bank “[a]s remunerações dos membros dos órgãos sociais e estatutários serão fixadas pela Assembleia Geral ou por uma Comissão de Remunerações (...)”;
- h) Não tendo sido constituída uma comissão de remunerações nos termos do artigo 399º do Código das Sociedades Comerciais, continua a ser da competência da Assembleia Geral a definição das referidas remunerações, tendo por base as propostas e recomendações apresentadas pelo Comité de Remunerações especializado constituído para efeito e que a seguir se refere (“Comité de Nomeação e Remuneração”);
- i) Com vista a dar adequado enquadramento aos requisitos de organização e governo interno decorrentes do RGICSF, das orientações da *European Banking Authority* (“EBA”) - *guidelines on internal governance* (EBA/GL/2017/11) e *guidelines on sound remuneration policies* (EBA/GL/2015/22), exigíveis às instituições de crédito, foi reforçado o modelo de governo referido no parágrafo anterior, designadamente por via da criação do Comité de Nomeação e

Remuneração, composto por três membros, dois designados pelo Conselho de Administração de entre administradores não executivos e um de entre os membros do Conselho Fiscal (previamente indicado por este órgão) ao qual foram, entre outras, atribuídas as competências previstas no artigo 115º-H do RGICSF;

- j) Ao Comité de Nomeação e Remuneração, referido no parágrafo anterior, são atribuídas as competências relativas a remunerações, incluindo as competências que o artigo 7.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011 e o artigo 115.º-H do RGICSF prevêem para o comité de remunerações a constituir no seio do órgão de administração;
- k) Os artigos 115.º - E e 115.º - F do RGICSF dispõem relativamente à componente variável da remuneração e ao rácio estabelecido entre as componentes fixa e variável da remuneração dos colaboradores referidos no n.º 2 do artigo 115.º-C, do mesmo diploma; e
- l) A Política de Remuneração dos membros do órgão de administração e de fiscalização deverá ser objecto de aprovação, pelas instituições de crédito, na primeira reunião da Assembleia.

É apresentada para submeter a aprovação da Assembleia Geral a seguinte política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco:

## **I. Princípios gerais**

A presente Política de Remuneração dos órgãos de administração e fiscalização do Banco tem como principais objectivos permitir ao Banco atrair, motivar e fidelizar profissionais de alto nível e que apresentem um elevado potencial, alinhar os interesses dos membros dos órgãos sociais com os interesses da Sociedade, dos accionistas e demais *stakeholders*, estimular e recompensar os contributos individuais relevantes e a boa performance colectiva, promover uma gestão de riscos sã e prudente e não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela instituição de crédito.

Em particular, procura-se que a presente Política de Remuneração contribua para alinhar os interesses dos membros do órgão de administração com os interesses de longo prazo da Sociedade e desincentive uma assunção excessiva de riscos através das seguintes medidas, nos termos melhor descritos *infra*:

- a) previsão de limites à remuneração variável dos membros da Comissão Executiva;
- b) possibilidade de a remuneração variável consistir numa percentagem do lucro líquido da Sociedade, até 5% (cinco por cento);
- c) possibilidade de diferimento da remuneração variável dos membros da Comissão Executiva;
- d) possibilidade de a percepção efectiva de remuneração variável pelos membros da Comissão Executiva estar dependente da consecução de objectivos, dos lucros líquidos da Sociedade ou da não regressão/desempenho negativo da Sociedade, designadamente através de mecanismos de redução e reversão da remuneração variável;
- e) não atribuição de remuneração variável aos membros dos órgãos sociais que desempenham funções de fiscalização e controlo.

A Política de Remuneração do Banco conjuga os princípios estatutários com as disposições legais e regulamentares imperativas acima referidas.

Nesta medida, será tido em particular consideração:

- O disposto no artigo 26º dos Estatutos do Banco, segundo o qual:

*“1. As remunerações dos membros dos órgãos sociais e estatutários serão fixadas pela Assembleia Geral ou por uma Comissão de Remunerações composta por (...) membros eleitos (...) pela Assembleia Geral.*

*2. Os membros da Comissão de Remunerações não poderão integrar qualquer outro órgão social.*

*3. A remuneração a fixar para os membros do Conselho de Administração poderá consistir numa componente fixa e numa componente variável e ser definida de acordo com a política de remuneração.*

*4. O Conselho de Administração poderá propor anualmente à Assembleia Geral a distribuição de lucros a quadros e empregados da sociedade.*

*5. Por deliberação da Assembleia Geral poderá ser criado um sistema de opções sobre as acções representativas do capital social da sociedade, a adquirir ao valor que vier a ser determinado em Assembleia Geral, podendo estar ou não associada a uma opção de venda a preço, fixo ou variável, predeterminado.*

*6. A Assembleia Geral pode, em qualquer altura, conceder o direito a pensões de reforma e de sobrevivência ou a pensões complementares de reforma e de sobrevivência, estabelecendo o respectivo regime ou delegando na Comissão de Remunerações poderes para o efeito.”*

## **II. Processo de definição e aprovação da política de remuneração**

Nos termos do disposto no artigo 26.º dos Estatutos, compete à Assembleia Geral ou a uma Comissão de Remunerações, na qual a Assembleia Geral venha a delegar essa competência, fixar as remunerações dos membros dos órgãos sociais e estatutários.

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 115.º-C do RGICSF, o “*órgão de administração ou o comité de remunerações, se existente, submete anualmente à aprovação da assembleia geral a política de remuneração respeitante aos colaboradores referidos na alínea a) do n.º 2*” (designadamente membros dos órgãos de administração e de fiscalização).

O Comité de Nomeação e Remuneração tem atribuídas as competências relativas à preparação das deliberações em matéria de remunerações, incluindo as competências que o artigo 7.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011 e o artigo 115.º-H do RGICSF.

A presente Política bem como a sua implementação serão objecto de revisão anual pela Assembleia Geral, sob proposta do Comité de Nomeação e Remuneração constituído nos termos previstos no artigo 115.º-H do RGICSF.

O Comité de Nomeação e Remuneração deve formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos da gestão de riscos.

## **III. Composição da Remuneração**

### **a) Conselho de Administração**

#### **– Membros executivos do órgão de administração**

Em regra, a remuneração dos membros Executivos do órgão de administração poderá integrar uma componente fixa e uma componente variável, nos termos do disposto no artigo 8.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, incluindo no que respeita ao diferimento da componente variável da remuneração com vista à sua estruturação de modo consentâneo com uma gestão de riscos sólida, com o crescimento de longo prazo da instituição de crédito e tendente ao alinhamento dos

interesses dos membros do órgão de administração com os interesses de longo prazo da Sociedade.

A remuneração dos membros executivos do órgão de administração procurará alinhar a remuneração, em termos competitivos, com a dedicação, qualificação, qualidade, conhecimento do negócio, capacidade de trabalho, compromisso e a responsabilidade exigidas para o desempenho das suas funções e, por outro, conciliá-la com o desenvolvimento sustentável, objectivos, valores e interesses a longo prazo do Banco, seus accionistas e seus clientes.

#### *i. Remuneração Fixa*

A componente fixa da remuneração deverá constituir uma proporção suficientemente elevada da remuneração global dos membros 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 fixa da remuneração nunca poderá ultrapassar €250.000,00.

A componente fixa da remuneração deverá remunerar os membros da Comissão Executiva pelas responsabilidades inerentes às suas funções e pelas suas competências específicas, designadamente experiência profissional relevante. Esta componente fixa da remuneração deverá ser determinada em conformidade com os níveis praticados no mercado para funções equivalentes e é objecto de revisão anual. Não existem mecanismos de ajustamento automático aos referidos níveis de mercado.

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

#### *ii. Remuneração Variável*

A componente variável da remuneração não será estipulada contratualmente e deverá constituir, como regra geral, a parte menor da remuneração global podendo alcançar, no máximo, 100% da componente fixa da remuneração, salvo se diversamente aprovado pela Assembleia Geral, sob proposta do Comité de Nomeação e Remuneração de acordo com o artigo 115.º-F do RGICSF; será atribuída tendo em consideração as funções exercidas por cada membro no seio dos órgãos de administração. A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efectuar-se nos termos da lei através da combinação da avaliação do desempenho do colaborador, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira, e do desempenho da unidade de estrutura daquele com os resultados globais da instituição de crédito.

Em caso de atribuição, a componente variável da remuneração será paga uma vez por ano, sem prejuízo de eventual diferimento do pagamento de parte do valor da mesma.

A componente variável da remuneração visa reconhecer e recompensar o contributo dos membros executivos do órgão de administração, bem como a sua *performance* enquanto colectivo, para a prossecução de objectivos qualitativos e quantitativos pré-determinados (e definidos anualmente pela Assembleia Geral, com base nas propostas e recomendações do Comité de Nomeação e Remuneração), em linha com a estratégia global da Sociedade e do grupo de sociedades em que se insere, bem como com o desempenho sustentável e adaptado ao risco da instituição de crédito. Nos termos do artigo 115.º-E, do RGICSF, “(...) *as instituições de crédito devem assegurar que aquela componente não limita a capacidade da instituição de crédito para reforçar a sua base de fundos próprios e que na sua concessão são tidos em consideração todos os tipos de riscos, atuais e futuros.*”

Nos termos legais, não poderá ser concedida remuneração variável garantida, excepto quando esteja em causa a designação de um novo membro, sendo que, em qualquer caso, tal remuneração variável garantida só poderá ser aplicável ao primeiro ano de exercício de funções e só será devida se se verificar a existência de uma base de capital sólida e forte no Banco.

Poderá ainda vir a ser decidido que a componente variável da remuneração, se existir, tenha lugar, no todo ou em parte, após o apuramento das contas auditadas de exercício correspondentes a todo o mandato do membro do órgão social em causa.

Considera-se relevante que, como princípio, seja estabelecido um alinhamento entre a componente variável e o desempenho de longo prazo da Sociedade, nos termos legalmente previstos. Nesta medida, aplicar-se-á um mecanismo de diferimento de pelo menos 40% da componente variável da remuneração (ou 60% quando a componente variável da remuneração seja de valor particularmente elevado), conforme previsto no artigo 115.º-E do RGICSF, por um período mínimo de 3 a 5 anos sobre a data estabelecida para o pagamento da parte não diferida da componente variável da remuneração, e que poderá tomar em consideração igualmente o peso relativo da componente variável da remuneração e a senioridade da função exercida. A componente variável da remuneração sujeita a diferimento deve ser atribuída numa base proporcional ao longo do período de diferimento.

O Banco aplicará um sistema de limitação da remuneração variável que implique que a parcela diferida desta componente da remuneração, dos membros executivos do órgão de administração colectivamente considerados e/ ou individualmente considerados, não seja paga quando o resultado líquido da Sociedade, de acordo com as contas auditadas anuais, seja negativo ou quando a performance da sociedade, aferida por critérios financeiros e não financeiros, ficar aquém dos objectivos delineados. A Sociedade deverá, com respeito da lei aplicável, procurar colocar em prática um conjunto de mecanismos de redução (“*Malus*”) e reversão (“*Clawback*”) da remuneração variável que afectem, quer a parcela diferida, quer a parcela não diferida desta componente da remuneração, dos membros executivos do órgão de administração colectivamente considerados e/ ou individualmente considerados, caso o desempenho da instituição de crédito regrida ou seja negativo, nos termos previstos no artigo 115.º-E do RGICSF. Estes mecanismos considerarão, em especial, as situações em que o membro em questão a) participou ou foi responsável por uma actuação que resultou em perdas significativas para a instituição de crédito; b) deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade; c) participou ou foi responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais de produtos ou instrumentos financeiros.

A aplicação do mecanismo de reversão (“*Clawback*”) deve ser supletiva em relação à do mecanismo de redução (“*Malus*”). A aplicação do mecanismo de reversão terá lugar apenas quando a aplicação do mecanismo de redução se revele insuficiente para o impacto que o evento ocorrido deva ter na remuneração variável.

O período de aplicação de ambos os mecanismos em relação a qualquer remuneração variável sobre a qual incida um período de diferimento estender-se-á até à data em que se realize o último pagamento em dinheiro ou a entrega de instrumentos financeiros correspondentes à referida remuneração.

A decisão sobre a dimensão do ajustamento ao abrigo dos mecanismos de redução (“*Malus*”) ou reversão (“*Clawback*”) deverá ser adoptada pelo Comité de Remuneração e Nomeação com base nas circunstâncias do evento.

A responsabilidade pela identificação de eventos que possam desencadear as cláusulas de redução (“*Malus*”) ou de reversão (“*Claw-Back*”) e a prestação de informações relevantes deverão pertencer às áreas de controlo interno.

O processo de avaliação de desempenho dos membros executivos do órgão de administração deverá ser assegurado pelo Comité de Nomeação e Remuneração e processar-se-á num quadro anual, baseando-se no desempenho de longo prazo e prevendo ajustamentos tendo em conta os

vários tipos de riscos, atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários ao Banco.

Nos termos da lei e dos estatutos da Sociedade, a componente variável da remuneração poderá compreender uma parcela em *equity* (planos de atribuição de acções ou de opções de aquisição de acções) ou outros instrumentos financeiros equivalentes.

Atenta a realidade do mercado de capitais português, e ponderado o modelo de organização do Banco, bem como a respectiva situação actual, a política de remuneração dos órgãos de administração foi a de não contemplar o pagamento de parte da componente variável da remuneração em *equity* ou outros instrumentos financeiros.

Note-se que, nos termos do número 6 do artigo 115.º-E do RGICSF, “[a] *componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve constituir um direito adquirido ou ser paga se for sustentável à luz da situação financeira da instituição de crédito e fundamentada à luz do desempenho da mesma, da unidade de estrutura em causa e do colaborador em questão.*”

### *iii. Benefícios*

Tendo designadamente em consideração a prática seguida nas demais instituições de crédito de dimensão equivalente, são igualmente atribuídos aos membros executivos do órgão de administração da Comissão Executiva benefícios respeitantes a sistemas de saúde próprios do sector bancário e à utilização de equipamentos de comunicações, informáticos e outros associados ao desempenho das respectivas funções.

### *iv. Outros*

Tendo presente que a remuneração dos membros do Conselho de Administração, em geral, e da Comissão Executiva, em particular, tem em vista a compensação das actividades que desenvolvem, quer no Banco directamente, bem como em sociedades com este relacionadas, ou órgãos sociais para as quais tenham sido nomeados por indicação do respectivo accionista único ou em representação do Banco, todas as remunerações auferidas, no exercício das respectivas funções, por membros de órgãos de administração e de fiscalização de sociedades do Grupo são consideradas para o cômputo da remuneração total de cada um, a fim de se assegurar, a um nível global no grupo, modelos e níveis de remuneração harmonizados, equilibrados e coerentes. É obrigação e da responsabilidade de cada membro do Conselho de Administração a comunicação de quaisquer compensações adicionais que tenham auferido no âmbito do Grupo em que o Banco se insere.

Os membros da Comissão Executiva não celebraram nem devem celebrar contratos de cobertura de risco (*hedging*) ou de transferência de risco relativamente a qualquer componente diferida que possam minimizar os efeitos resultantes do risco inerente ao sistema de remuneração estabelecido.

### – Membros não executivos

Tendo em consideração o disposto no artigo 9.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, os membros não executivos do Conselho de Administração do Banco, caso não afixem já uma remuneração por qualquer outra entidade em relação de domínio ou de grupo, auferirão uma remuneração fixa, que visa compensar a dedicação, qualificação e a responsabilidade exigidas para o desempenho da função. A remuneração dos membros não executivos do Conselho de



Administração não depende nem está relacionada, por qualquer forma, com os resultados da Sociedade.

– Órgão de fiscalização – Conselho Fiscal

Tendo em consideração o disposto no artigo 9.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, os membros do órgão de fiscalização, Conselho Fiscal, auferirão uma remuneração fixa não dependente ou relacionada, por qualquer forma, com os resultados da Sociedade.

– Revisor Oficial de Contas

No que respeita à Sociedade de Revisores Oficiais de Contas a política adoptada é consistente com uma remuneração fixa atribuída com base num contrato de prestação de serviços celebrado nos termos legais.

#### **IV. Pensões de reforma e complementos**

Nos termos do artigo 26.º, n.º 6, dos estatutos da Sociedade “[a] *Assembleia Geral pode, em qualquer altura, conceder o direito a pensões de reforma e de sobrevivência ou a pensões complementares de reforma e de sobrevivência, estabelecendo o respectivo regime ou delegando na Comissão de Remunerações poderes para o efeito*”.

Não foi, até à presente data, deliberado pelo órgão social competente a atribuição, aos membros dos órgãos sociais, de direitos a pensões de reforma e de sobrevivência, ou a pensões complementares de reforma e de sobrevivência.

Os membros executivos dos órgãos de administração beneficiam do regime de pensões aplicável à generalidade dos colaboradores da Sociedade em iguais circunstâncias.

#### **V. Implementação da política de remunerações (artigo 115.º-C do RGICSF)**

Considera-se, em cumprimento do artigo 115.º-C do RGICSF e do artigo 7.º, n.º 7 do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011 que:

- a) A política de remunerações tem sido aplicada adequadamente e em integral respeito pelos princípios, procedimentos e regras definidos;
- b) A proposta de política de remunerações apresentada neste documento é adequada à respectiva dimensão e organização interna e à natureza, ao âmbito e à complexidade das suas actividades, e está alinhada com os interesses societários da Sociedade, na medida em que, entre outros aspectos:
  - a. promove e é coerente com uma gestão de riscos sã e prudente e não incentiva a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco;
  - b. é compatível com a estratégia empresarial da instituição de crédito, os seus objectivos, valores e interesses de longo prazo;
  - c. distingue de forma clara os critérios para a fixação da componente fixa da remuneração, e os critérios para a componente variável da remuneração.

#### **VI. Outros aspectos**

Não foram pagas nem são devidas quaisquer compensações ou indemnizações a membros do órgão de administração por cessação das suas funções durante o exercício.

A remuneração fixa concreta dos membros dos órgãos de administração e fiscalização é definida no início de cada ano pela Assembleia Geral ou por Comissão de Remunerações por esta nomeada, tendo em conta o enquadramento legal e a política de remunerações aprovada. A remuneração variável dos membros da Comissão Executiva é determinada anualmente, tendo por base a avaliação do desempenho daqueles, o enquadramento legal e a política de remunerações aprovada.

A presente Política de Remunerações, após aprovação em Assembleia Geral do Banco, realizada no dia 26 de Abril de 2019, sob proposta do Comité de Nomeação e Remuneração, é divulgada no sítio de internet do Bison Bank ([www.bisonbank.com](http://www.bisonbank.com)), ficando disponível para consulta por qualquer interessado.