Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

Banco PR1MUS

Annual Self-Assessment

2024

of Identified Staff under Specific Remuneration Policy

Internal

February, 2025

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

CONTENTS

1. Objective 3
2. Self-Assessment 3
3. List of members of staff whose professional activities have a material impact on the institution's risk profile in 2024 ("Identified Staff") 6

Internal

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

1. Objective

According to Chapter 9 of the Global Remuneration Policy of Banco Primus (including the International Branches), annually, a self-assessment process of identification of all staff whose professional activity has or may have a material impact on Banco Primus risk profile (hereinafter "**Identified Staff**") should be "*undertaken by Internal Audit, Legal & Compliance and Risk Officers and Human Resources Manager and approved by the Executive Board Members. The Remuneration Committee (CNRP) should review the identification process in line with its responsibilities for the preparation of decisions regarding remuneration.*"

The self-assessment is based on the qualitative and quantitative criteria set out in Commission Delegated Regulation (EU) No 923/2021 and includes, additional criteria set forth by Banco Primus that reflect the levels of risk of different activities within the institution and the impact of staff members on the risk profile.

The list of staff identified in Chapter 3 below is subject in 2024 to the complementary and specific remuneration policy for "Specific Functions & Staff Members Identified (DR (EU) No 923/2021)", applicable to Non-Executive Board Members, Executive Board Members, Members of the Supervisory Board, Managers ("*Directors*"), Control functions Officers (Internal Audit, Compliance and Risk) and other members of staff whose professional activities have a material impact on the institution's risk profile.

Internal

2. Self-Assessment Process

2.1. Rationale underlying the self-assessment and the scope of its application

The qualitative and quantitative criteria set forth in Commission Delegated Regulation (EU) No 923/2021 were assessed and only the following were deemed potentially applicable to Banco Primus based on the proportionality principle and considering the dimension and organizational structure of Banco Primus:

Qualitative criteria

1. The staff member is a member of the management body in its management function;
2. The staff member is a member of the management body in its supervisory function;
3. The staff member is a member of the senior management;
4. The staff member is responsible and accountable to the management body for the activities of the independent risk management function, compliance function or internal audit function;
5. The staff member has managerial responsibility for legal affairs, finance including taxation and budgeting, human resources, remuneration policy, information technology, information security performing economic analysis and managing outsourcing arrangements of critical or important functions as referred to in Article 30(1) of Commission Delegated Regulation (EU) 2017/565;

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

6. The staff member has managerial for any of the risk categories provided for in Articles 79 to 87 of Directive 2013/36/EU or is a voting member of a committee responsible for the management of any of the risk categories set out in those Articles;
7. With regard to decisions to approve or veto the introduction of new products, the staff member: (a) has the authority to take such decisions; or (b) is a voting member of a committee which has authority to take such decisions.

Additional qualitative criteria set by Banco Primus

Pursuant to whereas 11 and taking into account the dimension of Banco Primus and the nature of the core activity (car and personal loans), as well as the average amount per transactions, the qualitative criteria below will be applied (corresponding to article 3, numbers 12 and 13 of the Commission Delegated Regulation (EU) No 923/2021), disregarding the threshold of EUR 5 million.

8. With regard to credit risk exposures of a nominal amount per transaction which represents 0.5 % of the institution's Common Equity Tier 1 capital and is at least EUR 5 million, the staff member: (a) is responsible for initiating credit proposals, or structuring credit products, which can result in such credit risk exposures; or (b) has authority to take, approve or veto a decision on such credit risk exposures; or (c) is a voting member of a committee which has authority to take the decisions referred to in point (a) or (b).

Internal

9. The staff member has managerial responsibility for a group of staff members who have individual authorities to commit the institution to transactions and either of the following conditions is met: (a) the sum of those authorities equal s or exceeds a threshold set out in the previous point 8(a), point 8(b).

Quantitative criteria

In addition to staff members identified under the criteria set out in Article 92 of Directive 2013/36/EU, staff members shall be deemed to have a material impact on an institution's risk profile where any of the following quantitative criteria are met:

A. *The staff member has been awarded total remuneration of EUR 750.000 or more in the preceding financial year (not applicable in 2024);*

B. *Where the institution has over 1 000 members of staff, the staff members are within the 0,3 % of staff, rounded to the next higher integral figure, which has, within the institution, been awarded the highest total remuneration in or for the preceding financial year on an individual basis (not applicable in 2024);*

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

2.1.1. Exclusions

The quantitative criteria set out in Point. 2.1 shall not be deemed to be met where the institution determines that the professional activities of the staff member do not have a material impact on the institution's risk profile because the staff member, or the category of staff to which the staff member belongs: (a) only carries out professional activities and has authorities in a business unit which is not a material business unit; or (b) has no material impact on the risk profile of a material business unit through the professional activities carried out.

2.2. Approach used to assess the risks emerging from the institution's business strategy and activities, including in different geographical locations

For the purpose of the process of identification of staff with material impact on the Bank risk profile, the result of assessment of the risks performed in the Internal Capital Adequacy Assessment Process (ICAAP) was taken into consideration.

2.3. How employees working in the subsidiaries are assessed: N/A

2.4. The role and responsibilities of the different corporate bodies and internal functions involved in the self-assessment process

I. Design

i. Compliance Officer
ii. Risk Officer
iii. Audit Officer
iv. Human resources Manager

II. Oversight

i. Executive Board Members

III. Review

i. CNRP

IV. Application

i. Human Resources Department

Internal

2.5. Exclusions, if applicable: see table II below

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

3. Results

3.1. Table I - List of members of staff whose professional activities have a material impact on the institution's risk profile in 2024 ("Identified Staff")

- Number of identified staff for 2024: **17**

Employee Number	Name	Function	Business Area	Qualitative Criteria	Quantitative Criteria	Self-Assessment 2023 (Y/N)
--	DIDIER JEAN-FRANÇOIS MIQUEL	Non Executive Board Member	Board	2	N/A	**Y**
--	JEROME MARIE ALAIN FRANÇOIS LE SEGRETAIN DU PATIS	Non Executive Board Member	Board	2	N/A	**Y**
--	MAXIME PAUL JULES CRESPEL	Non Executive Board Member	Board	2	N/A	**Y**
--	VANNINA CATHERINE ADELINE SCHNEEBELI	Non Executive Board Member	Board	2	N/A	**Y**
--	JULIEN EDOUARD FOREIX	Non Executive Board Member	Board	2	N/A	**N**
--	EUGENIE PASCALE VIRGINIE MARIE -JOSEPH GUERMONPREZ	Non Executive Board Member	Board	2	N/A	**N**
205	HUGO MIGUEL SOARES CARVALHO DA SILVA	Executive Board Member (CEO)	Board	1/6/7/8/9	N/A	**Y**
245	LAURENT MICHEL LEBRETON	Executive Board Member	Board	1/7/8/9	N/A	**Y**
206	ANA MARIA MIRET SAU	Director; Risk Officer	Risk	3/4/6/7/8/9	N/A	**Y**
88	ANTÓNIO MANUEL DE ALMEIDA GOMES PEDRO	Director	Sales	3/7/8/9	N/A	**Y**
11	CÉLIA CRISTINA VERISSIMO CORREIA	Director	Talent & Facilities	3/5/7	N/A	**Y**
311	CRISTINA BEIRÃO FERREIRA	Director	Operations	3/7	N/A	**Y**
255	DIOGO OSÓRIO DE MORAES DÁ MESQUITA LIBERAL	Director, Compliance Officer	Legal & Compliance	3/4/5/7	N/A	**Y**
19	PEDRO MIGUEL QUITÉRIO NOBRE RAMA	Director	IT & Security	3/5/7	N/A	**Y**
379	FERNANDO MANUEL KRUS FERREIRA ROQUETTE	Director	Digital Sales and Customer Value	3/7	N/A	**Y**
89	RAQUEL MARISA CORREIA RIBEIRO MARÇAL	Director	Finance	3/5/6/7	N/A	**Y**
408	HUGO EMMANUEL ALMEIDA SOBRAL	Audit Officer	Internal Audit	4/7	N/A	**Y**

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

3.2. Table II - List of staff that meets qualitative or quantitative criteria but with no material impact on the institution's risk profile (exclusions)

Employee Number	Name	Function	Business Area	Quantitative Criteria (list above)	Exclusion
177	HUGO MIGUEL DA COSTA EMPADINHAS	Regional Branch Manager	Sales	1	Excluído pelo Art. 6, n.º 2, b) do Regulamento Delegado *923/2021*
275	JOSÉ EDUARDO VALENTIM FERREIRA	Regional Branch Manager	Sales	1	Excluído pelo Art. 6, n.º 2, b) do Regulamento Delegado *923/2021*
276	JOSÉ JOÃO MONTEIRO DE OLIVEIRA	Regional Branch Manager	Sales	1	Excluído pelo Art. 6, n.º 2, b) do Regulamento Delegado *923/2021*

* In order to determine the quantitative criteria, we considered the total fixed and variable remuneration of the previous year, excluding meal allowance paid in a meal card.

Internal

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

Banco PR1MUS

Política de Remuneração

INTERNAL ASSESSMENT REPORT

Internal

Fevereiro 2025

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

ÍNDICE

1. Introdução 3

2. Âmbito 5

3. Análise da política de remuneração 7

3.1 Política de Remuneração no Banco Primus 7

3.2 Estrutura da Remuneração 7

4. Conclusões 9

Internal

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

1. Introdução

As instituições devem adotar práticas remuneratórias sãs e prudentes que promovam uma gestão sólida e eficaz dos seus riscos e desincentivem a sua excessiva assunção. Devem ser práticas alinhadas com os interesses de longo prazo da instituição, sem nunca comprometer a sua estabilidade e sustentabilidade financeira.

As Instituições devem dispor de uma política de remuneração que abranja todos os seus colaboradores, tendo em atenção as normas legais imperativas previstas para as seguintes categorias:

(i) Membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
(ii) Direção de Topo;
(iii) Responsáveis pela assunção de riscos;
(iv) Responsáveis pelas funções de controlo;
(v) Colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias referidas acima, desde que as respetivas atividades profissionais tenham impacto material no perfil de risco da Instituição ("colaboradores identificados").

Internal

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

As **publicações regulamentares** sobre esta matéria encontram-se sumarizadas na tabela abaixo:

Regulation	Application	Content
Decree Law nr. 157/2014 (24th November 2014)	Issued in 24th Nov, 2014	Transposition of the European directive 2013/36/EU Implements into national law Articles 412(5), 413(3), 458(1) and 493(3) of Regulation (EU) No 575/2013 of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 Amends the sanctioning regime provided for in the General Regime for Credit Institutions and Financial Companies, approved by Decree-Law no. 298/92, of December 31, and introduces several across-the-board improvements to the same diploma. Possibility of detailed regulation to be determined by the Bank of Portugal regarding remuneration practices
BoP Regulation - Notice 3/2020, on the 16th July 2020	Issued in 16th Jul, 2020 Disclosure requirements applicable for 2011 information	Guidelines for the remuneration policy principles Requirements for the existence of a remuneration committee Rules for board members remuneration and employees Assessment of the remuneration policies and report to BoP about the deficiencies detected Disclosure requirements (qualitative and quantitative)
Law nr. 50/2020 (25/08 August 2020)		Disclosure requirements about individual remuneration of the Board members Statement about the remuneration policy to be approved by General Assembly and published.
Decree Law 157/2014 (November, 24th 2014)	Issued on October 24th, 2014	This Decree, inter alia, defines: Responsibilities of the Remuneration Committee; Remuneration Policy guidelines; Rules for Board members remuneration and employees (for instance, principles and guidelines for the deferment of payments regarding variable remuneration, "Clawback" and "Malus" mechanisms)
Commission Delegated Regulation (EU) nr. 923/2021	Issued on March 25th, 2021	This Regulation establishes regulatory technical standards with respect to qualitative and appropriate quantitative to identify categories of staff whose professional activities have impact on an institution's risk profile.
EBA Guidelines on sound remuneration policy (EBA/GL/2021/04)	Issued on July 2nd, 2021	These guidelines set out requirements regarding remuneration policies applicable to the all of institutions and specific requirements that institutions have to apply to the remuneration policies and variable elements of remuneration of identified staff.
Notice 3/2020	Issued on 16th July 2020	Regulates the government and internal control systems rules.
Commission Delegated Regulation (EU) nr. 923/2021	Issued on March 25th ,2021	This Regulation establishes regulatory technical standards setting out the criteria to define managerial responsibility, control functions, material business units and a significant impact on a material business unit's risk profile, and setting out criteria for identifying staff members or categories of staff whose professional activities have an impact on the institution's risk profile that is comparably as material as that of staff members or categories of staff referred to in Article 92(3) of that Directive.

Internal

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

2. Âmbito

De acordo com a legislação em vigor[1] a política de remuneração deve ser sujeita a uma **análise interna** central e **independente**, com uma periodicidade mínima **anual**, tendo como propósito final aferir o **cumprimento** das **políticas** e **procedimentos** adotados.

Em 2021, o Banco Primus rececionou uma Carta Circular[2] intitulada "Orientações da EBA em matéria de remuneração - *Guidelines on sound remuneration policies"* - (EBA/GL/2021/04) - emitida pelo Banco de Portugal, com as seguintes linhas diretrizes:

> **Assunto:** Revisão das Orientações da EBA sobre políticas de remuneração sãs (EBA/GL/2021/04)
>
> A Autoridade Bancária Europeia (na sigla inglesa, EBA – European Banking Authority) publicou, no dia 2 de julho de 2021, o documento denominado "Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU" (EBA/GL/2021/04), dirigido às autoridades competentes, às instituições de crédito e às empresas de investimento sistémicas, que entrará em vigor no próximo dia 31 de dezembro de 2021 e que revogará as Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013", publicadas em 21 de dezembro de 2015 (EBA/GL/2015/22). Estas Orientações podem ser consultadas a partir do respetivo sítio institucional da EBA [(1)], assim como a versão em língua portuguesa, publicada em 29 de outubro de 2021 [(2)].
>
> O referido documento resultou da revisão conduzida pela EBA às atuais orientações nesta matéria decorrentes das alterações legislativas introduzidas na Diretiva (UE) 2013/36 de 26 de junho de 2013 com a publicação da Diretiva (UE) 2019/878 de 20 de maio de 2019. Foram ainda clarificadas algumas das disposições constantes das Orientações relativas a pagamentos decorrentes da cessação antecipada de funções e a prémios de permanência com vista a reforçar o enquadramento específico aplicável a estes tipos de remuneração.
>
> As instituições incluídas no âmbito de aplicação destas Orientações deverão, desde já, adotar as medidas necessárias à implementação dos novos requisitos ao nível das suas políticas e práticas remuneratórias com vista a darem cumprimento às mesmas a partir do dia 31 de dezembro de 2021.
>
> O Banco de Portugal sublinha a importância de as instituições darem adequado cumprimento às linhas de orientação constantes no documento em apreço, as quais devem ser seguidas e aplicadas no contexto da legislação e regulamentação em vigor e, em particular, funcionar, sempre que legalmente possível, como complemento às disposições constantes no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras relativamente a esta matéria.

[1] Decreto-Lei nº 157/2014, que procedeu à transposição da CRD IV para ordenamento jurídico português e alterou o RGICSF.
[2] Referência CC/2021/00000056 - https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/cartas-circulares/466732440_6.docx.pdf

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

Adicionalmente, o Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal estabeleceu *"normas complementares às constantes do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, consideradas relevantes para a sua implementação prática pelas entidades supervisionadas*". Algumas dessas normas constavam do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, que foi revogado por este novo aviso.

Este relatório visa dar resposta ao capítulo 2.5 "Análise da Política de Remuneração" das Orientações da EBA, que define a **função de auditoria interna** como a entidade independente que deverá realizar a análise centralizada da **conformidade** dos **processos**, **políticas** e **práticas globais de remuneração** da instituição, sendo responsabilidade do Comité de Remunerações "*assegurar que a política e as práticas de remuneração da instrução são sujeitas a esta revisão, pelo menos uma vez por ano*"[3].

Os resultados da revisão interna efetuada, bem como, eventuais deficiências detetadas deverão ser documentadas através de relatórios escritos, e apresentados "*à Assembleia Geral da Instituição, ao Órgão de Fiscalização e ao Órgão de Administração, o qual deve assegurar a implementação dessas medidas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis*", por forma a dar cumprimento ao artigo 44.º do Aviso n.º 3/2020.

A análise realizada, pela equipa de Auditoria Interna, teve como período de referência o ano de 2024, tendo o seu foco incidido nas temáticas relacionadas com:

(i) Governação da Política;
(ii) Interpretação e clarificação da Política;
(iii) Analisar a remuneração fixa e variável presente na Política;
(iv) Analisar os critérios e avaliação da *performance* individual e coletiva;
(v) Compensação executiva;
(vi) Processo de autoavaliação para aferição dos "Colaboradores Identificados";
(vii) Impacto da remuneração variável na manutenção de uma base sólida de fundos próprios;
(viii) Reporte da informação ao Banco de Portugal; e
(ix) Divulgação de informação e transparência interna.

Internal

3 Pontos 57 e 58

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

3. Análise da política de remuneração

3.1 Política de Remuneração no Banco Primus

O Banco dispõe de dois (2) documentos relativos a normas e políticas remuneratórias:

a) ***Global Remuneration Policy*** – Esta política é aplicável a todos os membros do pessoal da instituição, com exceção dos membros dos Órgão de Administração, de Fiscalização e dos colaborados com impacto material no perfil de risco da Instituição ("colaboradores identificados"). Este documento é revisto e aprovado periodicamente pelo Órgão de Administração.

b) ***Remuneration Policy for specific functions & Staff Members Identified*** – Esta política define requisitos específicos a aplicar às remunerações e à componente variável de remuneração dos colaboradores identificados, sendo aplicada a todas categorias definidas no capítulo 3 deste documento. No que concerne à aprovação da política de remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, cabe à Assembleia Geral a respetiva aprovação, conforme artigo 115º - C do RGISCF.

A política de remuneração seguida pelo Banco encontra-se sumarizada na tabela abaixo:

Entity	Type of remuneration
Shareholders' General Meeting President	Paid a fixed value per Shareholders' General Meeting
Remuneration Committee	Not paid
Board Members	Executive: fixed and variable (*) Non-Executive: Not paid
Supervision Board	Fixed
ROC	Annual fees approved by the Audit Committee and ratified in Shareholder´s General Meeting
Employees	Fixed and variable (based on individual performance assessment)

(*) For Executive Board Members that accumulate functions in other companies of the Group, including major shareholder companies, Non- Executive Board Members shall apply.

Não existem planos de atribuição de ações ou opções sobre ações, nem benefícios discricionários de pensões atribuídos pelo Banco aos seus empregados.

3.2 Estrutura da Remuneração

Existem duas categorias de **remuneração**: **fixa** ou **variável**. A componente fixa da remuneração deve refletir a experiência profissional relevante e a responsabilidade organizacional das funções de cada colaborador,

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

enquanto a parte variável deve ser fundamentada no desempenho sustentável e adaptado ao risco da entidade, bem como no cumprimento dos objetivos anualmente definidos.

A remuneração variável dos **Membros Executivos do Conselho de Administração** é definida tendo em consideração objetivos coletivos - relacionados com a performance do acionista, que correspondem até um limite de 20% de remuneração variável – e individuais, relacionados, essencialmente, com performance do Banco.

Relativamente aos **restantes colaboradores** são tidos em consideração objetivos a) Individuais, alinhados com o *Business Plan* do Banco, o seu perfil de risco e os objetivos definidos pela CRP para os Membros Executivos do Conselho de Administração e b) Empresa, que avaliam a produção, o produto bancário e o resultado antes de imposto. A remuneração variável dos responsáveis pelas funções de controlo, nomeadamente o *Compliance, Internal Audit e Risk Officers* está apenas relacionada com objetivos individuais associados às suas funções, sendo independente do desempenho das unidades de estrutura controladas.

O Banco Primus, dando cumprimento ao DL n.º 157/2014 e às orientações da EBA relativas às políticas de remuneração (EBA/GL/2021/04), definiu os seguintes limites e regras:

Entity	Fixed	Variable	Limits	Variable Remuneration Payment Deferral
Non-Executive Board Members	-	-	-	-
Executive Board Members	x	x	The Variable Remuneration must not exceed 80% (CEO) or 50% (not-CEO) of the Fixed Remuneration	The variable remuneration payment is composed of two parts defined by the following formula: - If the amount of the **variable remuneration** of a year **is < 50 K€,** 60% is paid in the year of award after the financial statements approval for the relevant year and 40% is deferred proportionally over a period of 3 (three) years. - If the amount of the **variable remuneration** of a year is **equal or> 50 K€, 50%** is paid in the year of award after the financial statements approval for the relevant year and the remaining amount is deferred during a period of 5 (five) years for the Executive Board Membersin accordance with the following rules (18% N+1, 8% N+2/N+3/N+4/N+5).
Senior Managers (Diretores)	x	x	The variable component must not exceed 40% of the Total Annual Remuneration.	
Control functions Officers (that are not Senior Manager)	x	x	The variable component must not exceed 30% of the Total Annual Remuneration.	

Docusign Envelope ID: B75EC99D-BDF2-4096-A87D-B43EB635C826

4. Conclusões

As **práticas remuneratórias** aplicadas no Banco Primus **são consistentes** e **coerentes** com uma **sólida** e eficaz **gestão** de riscos e com a manutenção de uma base sólida de capital. Destaca-se que o *Business Plan* incorpora na estrutura de custos do Banco o valor de remunerações variáveis que se estima pagar de acordo com a Política de Remuneração em vigor. Este documento apresenta também resultados das rubricas e rácios referentes ao capital próprio do ano de 2024, que evidenciam a inexistência de necessidade de reforço de fundos próprios, o que permite aferir que a atual Política de Remuneração do Banco não coloca em causa a sua solvabilidade.

Adicionalmente, foram recolhidas evidências que permitem concluir pela eficácia do processo associado à Política Remuneratória do Banco:

(i) Processo de autoavaliação para aferição dos "Colaboradores Identificados": foi recebido o documento de *Self Assessment - Specify Remuneration Policy* para 2024 observando-se a execução do mesmo e respeitando a legislação aplicável. Foi igualmente possível aferir pelo seu devido reporte ao Banco de Portugal (através do *BPNet*) juntamente com o Relatório de Controlo Interno (recolhida evidência de submissão);

(ii) Governação da Política: a Política de remuneração do Banco é monitorizada pela Direção de Talentos & Meios, sendo que as três funções de controlo (Risco, Conformidade e Auditoria Interna) são responsáveis por verificar a sua adequação e conformidade com o perfil de risco da entidade. Após a sua conclusão passa por um processo de aprovação obrigatória em Conselho Fiscal, Conselho de Administração, CNRP e Assembleia Geral;

(iii) Divulgação de informação e transparência interna: a Política de remuneração do Banco encontra-se publicada na intranet e de possível acesso a todos os colaboradores, que recebem, inclusive, um e-mail por parte do Departamento da Organização, a informar sobre a publicação dos dois documentos (política global e política para funções específicas) que decompõem a Política. É também possível aceder à Política Global de Remuneração do Banco, em espaço próprio, no site institucional do Banco. Em simultâneo, é apresentada informação institucional sobre a temática em análise no Relatório e Contas anual.

Internal

Tendo por base as temáticas analisadas, podemos concluir que a Política do Banco está, na sua globalidade, em linha com a regulamentação sobre esta matéria tendo-se, não existindo a necessidade de identificar oportunidades de melhoria.