Banco PR1MUS

Política de Remuneração

INTERNAL ASSESSMENT REPORT

Fevereiro 2023

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

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").

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

Regulation	Application	Content
Decree Law 88/2011 (July, 12th 2011) (revoked after 24th November 2014 – DL nº 157/2014)	Remuneration owed for contracts before Jan/2011 and granted or paid after this date. Remuneration granted but not paid for services rendered in 2010.	Transposition of the European directive 2010/76/EU Impact on the appendix of the Decree Law 204/2007 (CRD III) – guidelines to follow in the remuneration policy Possibility of detailed regulation to be determined by the Bank of Portugal regarding remuneration practices
BoP Regulation 10/2011 (Dec 30th, 2011) (Revoked by Notice 3/2020, on the 16th July 2020)	Issued in 29th Dec, 2011 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 28/2009 (revoked after 25/08 August 2020 – Law nº 50/2020)		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) nº 604/2014 (No longer in force, Date of end of validity: 26/06/2021; Repealed by Commission Delegated 923/2021)	Issued on March 2th, 2014	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 , as referred to in Article 92(2) of Directive 2013/36/EU.
EBA Guidelines on sound remuneration policy (EBA/GL/2021/04)	Issued on July 2nd, 2021	This guidelines set out requirements regarding remuneration policies applicable to all stall 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) nº 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.

2. Âmbito

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

Em 20 de abril de 2016, 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: Orientações da EBA em matéria de remunerações - Guidelines on sound remuneration policies (EBA/GL/2015/22)

A Autoridade Bancária Europeia (European Banking Authority – EBA) publicou, em dezembro de 2015, o documento denominado "Guidelines on sound remuneration policies (EBA/GL/2015/22)", que entrará em vigor no próximo dia 1 de janeiro de 2017, que revogará as CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices e que pode ser consultado a partir do respetivo website(1). O referido documento contém um conjunto alargado de orientações e recomendações tendo em vista o reforço da implementação de requisitos em matéria de remunerações.

Muito embora se antecipe que a tradução para língua portuguesa das referidas Guidelines venha a estar disponível em breve, considera-se que as instituições incluídas no seu âmbito de aplicação deverão ser desde já informadas sobre a necessidade de darem cumprimento às mesmas a partir do dia 1 de janeiro de 2017, de modo a permitir que se possam adaptar devida e atempadamente às novas disposições.

Neste contexto, 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 regulamentação em vigor e, em particular, funcionar como complemento às disposições constantes no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras relativamente a esta matéria, bem como às disposições constantes no Aviso n.º 10/2011, que se encontra atualmente em processo de revisão.

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*

[1] Decreto-Lei nº 157/2014, que procedeu à transposição da CRD IV para ordenamento jurídico português e alterou o RGICSF.
[2] Referência CC/2016/00000036
3 Ponto 57 e 58

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 44º do Aviso nº 3/2020.

A análise realizada, pela equipa de Auditoria Interna, teve como período de referência o ano de 2022, tendo o seu foco incidido nas temáticas relacionadas com:

(i) Governação da Política;
(ii) Processo de autoavaliação para aferição dos "Colaboradores Identificados";
(iii) Impacto da remuneração variável na manutenção de uma base sólida de fundos próprios;
(iv) Reporte da informação ao Banco de Portugal; e
(v) Divulgação de informação e transparência interna.

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,

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[4]:

a) Coletivos relacionados com a performance do acionista, que correspondem aproximadamente 20% da remuneração variável; e

b) Individuais relacionados, entre outros, com:

- ✓ Qualidade da carteira sob gestão e nova produção;
- ✓ Performance na alienação dos ativos não correntes disponíveis para venda;
- ✓ Capacidade de gestão e recuperação da carteira de crédito em contencioso;
- ✓ Relevância do Banco Primus nos mercados;
- ✓ Implementação de um robusto sistema de controlo interno;
- ✓ Garantir a implementação das recomendações resultantes dos trabalhos de auditoria interna e externa

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 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% 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).
Managers (Diretores)	x	x	The variable component must not exceed 40% of the Total Annual Remuneration.	
Control functions - Internal Audit, Compliance and Risk.	x	x	The variable component must not exceed 30% of the Total Annual Remuneration.	

[4] Fonte de informação: Relatório e Contas 2022.

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 2022, 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 2022 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.

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.

Assinatura autorizada por Hugo Carvalho da Silva.
Departamento/empresa: Conselho de Administração.
Utilizador do SigningDesk com o email h*****a@bancoprimus.pt.
digitalsign
Selo Eletrónico Qualificado criado pela plataforma SigningDesk.
DigitalSign - Certificadora Digital, S.A.
ASSINATURA SIMPLES
digitalsign

Assinatura autorizada por Laurent Lebreton.
Departamento/empresa: Conselho de Administração.
Utilizador do SigningDesk com o email l******n@bancoprimus.pt.
digitalsign
Selo Eletrónico Qualificado criado pela plataforma SigningDesk.
DigitalSign - Certificadora Digital, S.A.
ASSINATURA SIMPLES
digitalsign