

## **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, e respetivas subsidiárias (O “Banco”) (a “Política”).

### **1. Âmbito de Aplicação**

A Política é transversal a todos os colaboradores do Banco, e subsidiárias (os “Colaboradores”), com um vínculo de natureza laboral, através de um contrato de trabalho a termo ou por tempo indeterminado, 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 (“colaboradores identificado”);
- b) Os demais colaboradores do Banco e subsidiárias 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, de forma a garantir, por um lado, que o Banco se mantém competitivo e atrativo no mercado em que opera e, por outro, que mantém motivados os seus Colaboradores:

- I. Clareza e transparência;
- II. Não discriminação, nomeadamente, em função do género;
- III. A componente fixa da remuneração constitui a parte mais significativa da remuneração;
- IV. 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;
- V. Coerência com os objetivos, valores e interesses do Banco e dos seus Colaboradores, assim como dos interesses dos seus clientes e investidores;
- VI. 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;
- VII. A componente variável da remuneração visa compensar o desempenho pelo alcance dos objetivos delineados pelo Banco, e encontra-se sustentada no sistema de avaliação de desempenho;
- VIII. 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;
- IX. 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, sendo neutra de um ponto de vista de género.

A componente fixa da remuneração é composta pela retribuição 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 atribuição de uma componente variável não limita a capacidade do Banco para reforçar a sua base de fundos próprios, garantindo-se, ainda, que, na sua concessão, serão tidos todos os tipos de riscos, atuais e futuros.

Se um colaborador tiver em vigor um regime específico de remuneração variável, não será elegível para o regime corrente de atribuição de remuneração variável exceto se o montante calculado de acordo com esse regime específico for inferior ao montante calculado através do regime corrente. Neste caso, deverá ser considerado regime no qual resulta o montante mais elevado.

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:

- Exercício de avaliação de desempenho individual do colaborador, que deve considerar objetivos individuais quantitativos e qualitativos e a respetiva ponderação (a “Avaliação de Desempenho Individual” - ver detalhes no número 5);
- 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 (vi), incluindo restrições associadas aos resultados e budget do Banco

De forma alguma será pago aos Colaboradores qualquer tipo de remuneração variável garantida.

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:

- Valor de referência – Correspondente no mínimo a meio salário e no máximo a três salários-base mensais (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 ADP e aprovado pelo órgão de administração, com base no modelo funcional do banco.

- Múltiplo - Calculado por referência ao score final (correspondente, numa escala de 1 a 5, com referência a uma casa decimal, à soma dos scores individuais resultantes dos critérios da Avaliação de Desempenho de cada colaborador), utilizando a tabela de equivalência abaixo.

*Tabela de Equivalências*

| Score Final | Múltiplo/Valor contínuo |
|-------------|-------------------------|
| 1.0 - 2.4   | 0 (sem pagamento)       |
| 2.5 - 2.9   | 0.5 a 0.9               |
| 3.0 - 3.4   | 1 a 1.4                 |
| 3.5 - 3.9   | 1.5 a 1.9               |
| 4.0 - 4.4   | 2 a 2.4                 |
| 4.5 - 5.0   | 2.5 a 3                 |

Um ajuste excecional 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 excecional).

O cálculo da componente variável da remuneração tem como critério o cumprimento da Declaração de Apetite ao Risco.

(ii) Forma e condições de pagamento

A componente variável da remuneração será paga em dinheiro, anualmente, até ao mês seguinte do mês de 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 20% dos lucros do Banco, (RLE – Resultado Líquido do Exercício anual a que diz respeito a avaliação do desempenho do colaborador), no exercício a que diga respeito, 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).

O pagamento do montante total será diferido em 3 prestações se for superior a 10.000 euros.

O Banco poderá reter o pagamento da componente variável a colaboradores, que à data da liquidação do mesmo, apresentem ações de formação pendentes de finalização. Esta situação será revertida sempre e quando os colaboradores finalizem adequadamente e em tempo oportuno as ações de formação em causa.

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

- 1) Não aplicação de mecanismos de redução (“malus”) e reversão (“clawback”) aplicáveis;
- 2) Ponderação dos indicadores de risco, tais como solvabilidade e a liquidez do Banco;
- 3) outras condições que se entendam adequadas.

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 20% dos lucros (RLE – Resultado Líquido do exercício).

Se o montante total de componente variável de remuneração aos colaboradores, calculado de acordo com a metodologia exposta acima, exceder o limite máximo definido, deverá ser aplicada uma redução proporcional a cada colaborador, de modo que o limite definido seja estritamente cumprido.

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*.

O mecanismo *malus* permite que o Banco reduza total ou parcialmente o montante da remuneração variável objeto de diferimento e cujo pagamento não constitui já um direito adquirido.

Já o mecanismo *clawback* permite que o Banco recupere montantes já pagos ou cujo pagamento constitua já um direito adquirido, sendo o colaborador obrigado a devolver tais montantes.

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, nomeadamente:

- Situações em que o colaborador participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Banco;
- Situações em que o colaborador agiu de forma inidónea e desadequada ao exercício cabal e ético das suas funções;
- Situações em que participou ou foi responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais de produtos ou instrumentos financeiros.

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

(iv) Elegibilidade

- São elegíveis todos os colaboradores que completarem 3 meses de permanência à data de 31 de Dezembro de cada exercício. O cálculo da remuneração variável será efetuado proporcionalmente tendo em conta a data de admissão;
- São elegíveis os colaboradores com contrato de trabalho a termo certo e por tempo indeterminado e que tenham tido avaliação individual igual ou superior a 2.5 (calibrada), numa escala de 1 a 5, no âmbito do exercício de Avaliação de Desempenho Individual
- No caso de colaboradores que, entretanto, tenham saído do Banco, são elegíveis aqueles cujo processo anual de avaliação de desempenho tenha sido concluído até à data da sua saída.

(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 essenciais, nomeadamente os detentores de funções de controlo (risco, Compliance e auditoria interna) é supervisionada diretamente pelo Comité de Nomeação e Remuneração.

A componente variável da remuneração dos detentores de funções de controlo 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 às funções de controlo, não sujeitar o pagamento a diferimento quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 10.000 euros, desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.

(vi) Funções Comerciais e de suporte - Sistema de Incentivos de Produtividade

Elegibilidade

- São elegíveis todos os colaboradores que atuem na atividade comercial ou noutras áreas definidas pelo Banco, que tenham sido admitidos há pelo menos um mês, independentemente do tipo de contrato.

A remuneração variável será calculada de forma proporcional à data de admissão e paga em dinheiro, semestralmente, até ao final do segundo mês seguinte ao encerramento de cada semestre civil;

A remuneração variável dos colaboradores afetos à atividade comercial ou outras áreas definidas pelo Banco, dispõe de um mecanismo cumulativo de atribuição de incentivos comerciais.

Os incentivos comerciais e os respetivos indicadores de desempenho são propostos pelos diretores das áreas elegíveis e aprovados pela Comissão Executiva. Estão vinculados ao desempenho individual e da equipa a que o colaborador pertence, não abrangendo atividades de monitorização ou supervisão.

São calculados de acordo com a seguinte metodologia:

Valor de referência \* Múltiplo

Onde:

- Valor de referência =  $\frac{1}{2}$  salário base mensal, por semestre de elegibilidade;



- Múltiplo = Percentagem de realização de um conjunto de 1 a 4 objetivos comerciais previamente definidos em cada semestre. Abaixo de 90% de realização não deverá ser pago qualquer Incentivo Comercial, sendo que o múltiplo varia entre o mínimo de 90% e máximo de 120%.

O pagamento do montante total será diferido em 3 prestações se for superior a 10.000 euros.

Se um colaborador tiver em vigor um regime específico de incentivos, não será elegível para o regime corrente de incentivos comerciais, exceto se o montante calculado de acordo com esse regime específico de incentivos for inferior ao montante calculado através do regime corrente. Neste caso, deverá ser considerado o regime do qual resulta o montante mais elevado.

### **III. Benefícios**

Os colaboradores beneficiam do seguinte pacote de benefícios:

- Um seguro de saúde extensível a si e ao seu agregado familiar;
- Plano de pensões com contribuição de 2,5% da retribuição base do Colaborador por parte da entidade patronal;
- Subsídio de alimentação no valor diário de €10,20 (ou no valor fixado anualmente pelo Conselho de Administração, em caso de alteração);
- Viatura para cargos de direção - diretores responsáveis de direção.

### **IV. 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 devidamente 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.

## **V. 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.

## **VI. Conflito de Interesses**

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

## **VII. Aprovação**

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

## **VIII. Elaboração, Revisão e Acompanhamento da Política**

A Política de Remuneração de Colaboradores é elaborada pela ADP.

O órgão de administração revê periodicamente os princípios gerais da presente Política, com o apoio da ADP 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, com o objetivo de verificar o cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados, podendo, para o efeito, solicitar a intervenção e suporte da Área de Desenvolvimento de Pessoas e Departamento de Auditoria Interna (DAI). Os respetivos resultados devem constar de um relatório próprio que inclua as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas.

Este relatório é submetido pela Área de Desenvolvimento de Pessoas à aprovação do órgão de administração. O órgão de administração deve assegurar a implementação dessas medidas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis.

#### **IX. Apoio Financeiro Público Extraordinário**

Na eventualidade do Banco vir a beneficiar de apoio financeiro público extraordinário, a presente Política de Remuneração deverá ser interpretada de acordo com qualquer legislação aplicável para o efeito, nomeadamente, o artigo 115.º-D do RGICSF, podendo, nalguns casos, implicar a suspensão da aplicação de determinadas disposições contidas na presente Política.

#### **X. 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 (DCO) 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 115.º 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 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, 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.

## **XI. Entrada em vigor**

Após aprovação pelo órgão de administração, a presente Política é de aplicação imediata, após a sua divulgação aos Colaboradores.

A primeira versão da Presente Política foi publicada em 09-06-2017 e, desde então, já foram publicadas as seguintes versões:

- V 2.0, em 03-04-2020;
- V 3.0, em 01-04-2021;
- V 4.0, em 30-01-2025

## **BISON BANK, S.A. EMPLOYEE REMUNERATION POLICY**

Under the terms and for the purposes of article 115-C et seq. of the General Regime for Credit Institutions, approved by Decree-Law no. 298/92, of December 31 ("RGICSF"), article 3 of Law no. 28/2009, of June 19 and in line with the guidelines of the European Banking Authority (EBA) on sound remuneration policies (EBA/GL/2015/22), published in Bank of Portugal Circular Letter No. CC/2016/00000036, the new Bank of Portugal Notice No. 03/2020 establishes complementary rules to those contained in RGICSF, namely with regard to remuneration and revokes Bank of Portugal Notice No. 10/2011.

In view of the legal framework indicated above, the following Policy is disclosed Remuneration of Employees of Bison Bank, S.A., and its subsidiaries (the "Bank") (the "Policy").

### **1. Scope**

The Policy is transversal to all employees of the Bank and of its subsidiaries (the "Employees"), who have an employment relationship through a fixed-term or indefinite employment contract, and for such purpose two groups are distinguished:

- a) Bank employees provided for in Article 115-C(2)(b) to (e) of the RGICSF, namely employees who (i) are part of top management, (ii) perform duties with responsibility for risk-taking, (iii) carry out their professional activity within the scope of the control duties provided for in Bank of Portugal Notice no. 3/2020, of 15 July.<sup>9</sup> 3/2020, of July 15, and, *in casu*, those responsible for the Internal Audit, Compliance and Risk Departments or (iv) receive total remuneration that places them in the same remuneration bracket as members of the management and supervisory bodies, members of senior management or those responsible for risk-taking, provided that these professional activities have a material impact on the Bank's risk profile ("identified employees");
- b) All other employees of the Bank and subsidiaries are not covered by the previous paragraph.

This Policy also does not apply to members of the Bank's management and supervisory bodies, who are subject to the specific Bank's "Remuneration Policy for Members of the Management and Supervisory Bodies".

## **2. Framework and Principles**

This Policy, drawn up internally by the Bank, is part of a set human resources policies and is based on the following guiding principles, in order to ensure, on one hand, that the Bank remains competitive and attractive in the market in which it operates and, on the other, that it keeps its Employees motivated:

- X. Clarity and transparency;
- XI. Non-discriminatory, particularly on the basis of gender;
- XII. The fixed component of remuneration is the most significant part of remuneration;
- XIII. Consistency and alignment with the Bank's risk management and control, in order to avoid excessive exposure to risks and potential conflicts of interest;
- XIV. Consistency with the objectives, values and interests of the Bank and its Employees, as well as the interests of its clients and investors;
- XV. Competitiveness, taking into account market practices and fairness, whereby remuneration practices must be based on uniform, consistent, fair and balanced criteria, with the aim of contributing to internal and external fairness;
- XVI. The variable component of remuneration aims to compensate performance for achieving the objectives set by the Bank, and is based on the performance assessment system;
- XVII. Alignment with best practices and recent trends in the financial sector, both nationally and internationally, with the ultimate aim of discouraging exposure excessive risks and promoting the continuity and sustainability of positive performance and results;
- XVIII. For employees who perform control functions, in addition to any non-remunerative benefits that may be due to them, the variable component of their remuneration takes into account the assessment of individual performance and, specifically, the specific objectives related to the functions which they perform and is not directly dependent on the performance of the business areas.

### **3. Remuneration**

The remuneration of the Bank's employees includes a **fixed component** and a **variable component** which is not guaranteed.

#### **I. Fixed component**

The fixed component of the remuneration is the most significant part of the Employee's overall remuneration and may not be less than 75% of its total remuneration. It aims to remunerate Employees according to the activity they carry out and their specific skills, namely relevant professional experience, and is gender neutral.

The fixed component of the remuneration is made up of the basic salary and certain cash benefits awarded to employees, such as seniority payments, salary supplements and/or other allowances due under legal or contractual terms.

The fixed component of the remuneration is determined taking into account the professional experience in the relevant area and the responsibility of each Employee within the organization, the regulations in force and the market references, safeguarding the different specificities and dimensions.

The fixed component of the remuneration is paid 14 times a year.

#### **II. Variable Component**

The main purpose of the variable component is to provide motivational incentives to achieve the Bank's objectives and to recognize the exceptional performance of its employees. The granting of a variable component does not limit the Bank's ability to strengthen its capital base, and it is also guaranteed that all types of current and future risks will be taken into account when granting it.

If an employee has a specific variable remuneration scheme in place, they will not be eligible for the current variable remuneration scheme, unless the amount calculated according to that specific scheme is lower than the amount calculated using the current scheme. In this case, it should instead be considered the scheme in which results the higher amount.

The variable component of remuneration is determined based on a reference value in a number of salaries, on which a multiple is calculated by reference to the final score. The final score results from combining the individual scores from the following exercises:

The employee's individual performance appraisal, which must take into account individual quantitative and qualitative objectives and the respective weighting (the "Individual Performance Appraisal" - see details in number 5);

- The exercise to evaluate the Bank's performance based on the organizational objectives, defined at the beginning of each year and communicated globally to all Employees, in line with the medium and long-term interests established by the Bank's strategic plan (the "Collective Evaluation or Assessment").

The payment of the variable component of the remuneration will be subject to the form and conditions set out below from (ii) to (vi), including applicable restrictions associated with the Bank's results and budget

Under no circumstances, will Employees be paid any type of guaranteed variable remuneration.

The specific terms and conditions of the variable component of the remuneration for each financial year will always be subject to the approval of the management body.

a. Determining the variable component of remuneration

The variable component of remuneration will be determined using the following formula:

Variable remuneration component = reference value \* multiple, where:

- **Reference value** - Corresponding to a minimum of half a month base salary and a maximum of three months base salaries (i.e. between 3.57% and 21.4% of the overall fixed component of annual remuneration)

The reference value for each year is proposed annually by PDA and approved by the management body, based on the bank's functional model.

- **Multiple** - Calculated by reference to the final score (corresponding, on a scale of 1 to 5, with reference to one decimal place, to the sum of the individual scores obtained according to the criteria of annual performance assessment of each employee), using the equivalence table below.



*Equivalence table*

| Final Score | Multiple/Continuous value |
|-------------|---------------------------|
| 1.0 - 2.4   | 0 (no payment)            |
| 2.5 - 2.9   | 0.5 to 0.9                |
| 3.0 - 3.4   | 1 to 1.4                  |
| 3.5 - 3.9   | 1.5 to 1.9                |
| 4.0 - 4.4   | 2 to 2.4                  |
| 4.5 - 5.0   | 2.5 to 3                  |

An exceptional adjustment to the final score however may be considered, supported by proven evidence aligned with the talent's exercise (namely, risk of leaving, succession plan, dedication to other Bank projects that required exceptional dedication).

The calculation of the variable component of the remuneration is based on compliance with the Risk Appetite Statement (RAS).

#### b. Form and terms of payment

The variable component of the remuneration will be paid in cash, annually, until the month after the month of approval of the annual accounts at the General Meeting, the setting of which is based on the practices of the reference players in the markets in which they are present, and the variable component of the annual remuneration of all Employees must not exceed 20% of the Bank's profits (NPY – Net Profit for the year after taxes concerning the performance assessment of the employee), in the financial year which it relates, with the Bank having the autonomy to decide to allocate part of this amount (maximum 50%) to other benefits for employees and integrated into the tax regime allowed by the regulatory authorities (e.g. education of the household).

The total amount will be deferred in 3 installments if it exceeds 10,000 euros.

The Bank may withhold payment of the variable component from employees who, on the date of payment, still have training pending completion.

This situation will be reversed as soon as the employees have properly completed on time the training courses in question.

Payment of the amount corresponding to the variable component of remuneration is subject to the following conditions:

- 1) Failure to apply applicable malus and claw back mechanisms;
- 2) Weighing the effect on risk indicators such as the Bank's solvency and liquidity;
- 3) other conditions deemed appropriate.

The variable component of remuneration is not to be considered a given right and is decided annually by the management body. Amongst other things, the management body must take into account macroeconomic and microeconomic conditions and the resulting impact on the Bank's sustainable performance when assessing and deciding on the specific percentages to be applied to the variable component of the annual remuneration of all Employees for that year, which may never exceed a maximum of up to 20 % of profits (NPY – Net profit for the year after taxes concerning the performance assessment of the employee).

If the total amount of the component variable remuneration for employees, calculated in accordance with the methodology set out above, exceeds the maximum limit, a proportional reduction be applied to each Employee, so that the limit set is strictly complied with.

If the Bank is held liable by shareholders or third parties for acts of management, the variable remuneration of the individuals concerned may, by decision of the shareholders, be suspended until such claims have been settled and, if they are found to be well-founded, the respective remuneration will not be awarded until such damages have been settled.

#### c. Other conditions of the variable remuneration component

##### *Malus and claw back*

The payment of the variable component of remuneration is dependent on there being no circumstances during the period prior to payment that could give rise to the application of *malus* and *claw back* mechanisms.

The *malus* mechanism allows the Bank to totally or partially reduce the amount of variable remuneration that has been deferred and whose payment does not already constitute an acquired right.

The *claw back* mechanism, on the other hand, allows the Bank to recover amounts already paid or whose payment already constitutes an acquired right, with the employee being obligated to fully return these amounts.

The application of *malus* and *claw back* mechanisms are justified by the inefficient financial performance of the Bank or a particular department or exposures created by Employees, namely:

- Situations in which the employee participated in or was responsible for an action that resulted in significant losses for the Bank;
- Situations in which the employee has acted in an inappropriate and inappropriate manner in the full and ethical performance of their duties;
- Situations in which the employee has participated in or has been responsible for marketing financial products or instruments to non-professional investors.

The decision to apply *malus* and/or *claw back* mechanisms is the responsibility of the management body.

(iv) Eligibility

- All employees who have been with the Bank for 3 months on December 31st of each financial year are considered eligible. The calculation of variable remuneration will be made proportionally considering the hiring date.
- Employees with an employment contract for a fixed and indefinite period and who have had an individual assessment result equal to or higher than 2.5 (calibrated), on a scale of 1 to 5, as part of the Individual Performance Assessment exercise are considered eligible.
- In the case of employees who left the Bank, will be eligible those whose annual performance assessment process was completed by the date of their departure.

(v) Control functions

The Employees who perform these functions are treated independently and the determination of the variable component of the remuneration is based on the employee's individual assessment, exclusively considering the objectives related to functions they perform, so as not to compromise the objectivity of the functions. In this regard, it should also be noted that the remuneration of employees who perform essential functions, namely holders of control functions are directly supervised by the Nominations and Remuneration

The variable component of the remuneration of holders of control functions takes into account the assessment of their individual performance and, specifically, the objectives related to the functions that they carry out and are not directly dependent on the performance of the business areas.

The Bank reserves the right, with regard to control functions, not to subject payment to deferral when the total variable remuneration does not exceed 10,000 euros, provided that this possibility is not prevented by applicable legal or regulatory provisions.

(vi) Commercial and Support Functions - Productivity Incentives System

Eligibility

- All employees working in commercial activities or in other areas defined by the Bank are eligible, admitted for at least one month and independent of the type of contract.

Variable remuneration will be calculated on a pro-rata basis according to the hire date and paid in cash, semiannually, by the end of the second month following the close of each calendar half-year.

The variable remuneration of employees assigned to commercial activities or other areas defined by the Bank has a distinct and cumulative mechanism for awarding commercial incentives.

Incentives and the corresponding performance indicators are proposed by the Heads of the eligible areas and approved by the Executive Committee. They are linked to both the individual performance and the performance of the team to which the employee belongs, and do not apply to monitoring or supervisory activities.

Are calculated according to the following methodology:

Commercial Incentives = Reference value \* Multiple

Where:

- Reference value = ½ monthly basic salary, per semester of eligibility.

- Multiple = Percentage of achievement of a set of 1 to 4 previously defined commercial objectives each semester. No Incentive should be paid below 90% Commercial target achievement, and the multiple should be between 90% to a maximum of 120%.

The total amount will be deferred in 3 installments if it exceeds 10,000 euros.

If an employee has a specific incentive scheme in place, they will not be eligible for the current commercial incentive scheme, unless the amount calculated according to that specific incentive scheme is lower than the amount calculated using the current scheme. In this case, it should be considered the scheme in which results the higher amount.

#### **(vii) Benefits**

Employees further benefit from the following benefits package:

- Health insurance for the Employee and its family;
- Defined Contribution Pension plan, with the employer contributing 2.5% of the employee's basic salary;
- Daily food allowance of € 10,20 (or amount annually set by the Board of Directors in the event of a change);
- Vehicle for Department Heads.

#### **(viii) Individual Performance Evaluation**

Individual performance appraisals are carried out on a multi-annual basis and are managed via a digital platform.

The Bank's individual performance appraisal process has two distinct parts: a qualitative part (competencies) and a quantitative part (individual objectives).

The management body is responsible for ensuring that the individual performance assessment process, including these and other criteria of a financial and non-financial nature, for determining the variable component of remuneration, is transparent and duly communicated to employees prior to the start of the counting period which the assessment relates, in accordance with article 42 of Bank of Portugal Notice 03/2020.

**(ix) Compliance with Remuneration Policies**

The Bank's Employee Remuneration Policy is fully in line with the principles of organization and internal governance set in article 115-C et seq. of the RGICSF, in Bank of Portugal Notice no. 03/2020, of July 15, and has also taken into account the parameters defined in the "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", as proposed by the European Banking Authority (EBA). On the other hand, the Policy already incorporates the EBA Guidelines on "sound remuneration policies" - EBA/GL/2015/22).

This Policy is guided by simplicity, transparency and suitability to the Bank's objectives.

This way, the determination of the overall remuneration of the Employees, composed of fixed remuneration and variable remuneration, as well as the articulation of these two components, as explained in this Statement, allow us to conclude that the rules set out in article 115-C et seq. of the RGICSF and Bank of Portugal Notice no. 03/2020, of July 15, which constitute its basic core, have generally been adopted.

**(x) Conflict of interest**

The Bank's Employee Remuneration Policy is in line with the internal Conflict of Interest Policy.

**(xi) Approval**

The Employee Remuneration Policy is approved by the Board of Directors.

**(xii) Drafting, Reviewing and Monitoring the Policy**

The Employee Remuneration Policy is drawn up by PDA.

The management body periodically reviews the general principles of this Policy, with the support of PDA and is responsible for monitoring its implementation.

Considering the provisions of article 44 of Bank of Portugal Notice 03/2020 and article 115c(6) of the RGICSF, this Remuneration Policy is subject to an internal, centralized and independent assessment, at least once a year, to be carried out by the Appointments and Remuneration Committee, with the aim of verifying compliance with the remuneration

policies and procedures adopted, for which purpose it may request the intervention and support of the People Development Area (PDA) and the Internal Audit Department (IAD). The results must be included in a specific report that includes the measures needed to correct any shortcomings detected.

This report is submitted by the People Development Area (PDA) to the management body for approval. The management body must ensure that these measures are implemented by the bodies or other structural units responsible.

#### **(xiii) Extraordinary Public Financial Support**

In the event of the Bank benefiting from extraordinary public financial support, this Remuneration Policy shall be interpreted in accordance with any applicable legislation to this effect, namely article 115-D of the RGIGSF, which may in some cases imply the suspension of the application of certain provisions contained in this Policy.

#### **(xiv) Communication and dissemination**

Under the terms of article 40 of Bank of Portugal Notice 03/2020, the remuneration policy is transparent and accessible to all employees, including members of the institution's management and supervisory bodies. Pursuant to Article 46(2), the remuneration policy for the employees referred to in Article 115c(2)(b) to (e) of the General Regime for Credit Institutions and Financial Companies, approved by the institution's management body under the terms of 115c(5), is published on Bison Bank's website (<http://www.bisonbank.com>).

Upon approval, the Compliance Department (COD) shall disseminate this Policy internally and circulate it throughout the Bank's organizational structure.

The Bank discloses in the annual financial statements quantitative information on the remuneration paid by the institution, broken down by the various categories of employees provided for in Article 115c(2) of the General Regime for Credit Institutions and Financial Companies, which must include at least the information provided for in Article 450(g) to (j) of Regulation (EU) No. 575/2013 of the European Parliament and of the Council of 26 June, as provided for in Article 47 of Bank of Portugal Notice No. 03/2020.

**(xv) Entry into force**

Once approved by the management body, this Policy is immediately applicable, once it has been disclosed to Employees.

The first version of this Policy was published on 09-06-2017 and since then the following versions have been published:

- V 2.0, on 03-04-2020;
- V 3.0, on 01-04-2021;
- V 4.0, on 30-01-2025.