

| Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do Bison Bank, S.A. e Subsidiárias

Versão Portuguesa >> [Página 2](#)

| Remuneration Policy of Management and Supervisory Bodies of Bison Bank S.A. and its Subsidiaries

English Version >> [Page 18](#)

**Disclaimer:**

Em caso de divergência entre as versões, as Partes declaram que prevalece o disposto na versão portuguesa.

In the event of any discrepancy between the versions, the Parties hereby declare that the provisions set forth in the Portuguese version shall prevail.

### INFORMAÇÃO DE CONTROLO DO DOCUMENTO

<b>Título:</b>	Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do Bison Bank, S.A. e subsidiárias		
<b>Departamento Responsável:</b>	Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) / Departamento Jurídico e de Governance (DJG)		
<b>Versão:</b>	10.0	<b>Data da Aprovação:</b>	01/04/2025
<b>Responsável pela Revisão:</b>	NRC / LGD	<b>Data de Publicação:</b>	06-11-2025
<b>Responsável pela Aprovação:</b>	Reunião Geral	<b>Data de Entrada em Vigor:</b>	01-04-2025
<b>Principais Alterações:</b>	Componentes de remuneração variável, e aplicabilidade a subsidiárias		
<b>Palavras-chave:</b>	"Política" Remuneração" "Administração" "Fiscalização"		

<b>Versão Portuguesa</b> <a href="#">Clique Aqui</a>	<b>Governo da Sociedade</b> <b>Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do Bison Bank, S.A., e subsidiárias</b>
---	---

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

**Introdução**

O presente documento define a Política de Remuneração dos Membros do Órgão de Administração e Fiscalização do Bison Bank S.A. e subsidiárias (“Política de Remuneração”), considerando que:

- a) A Lei n.º 35/2018, de 20 de julho de 2018 (que transpõe para o ordenamento jurídico português a Diretiva 2014/65/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos Mercados dos Instrumentos Financeiros (“DMIF II”), bem como a Diretiva Delegada (UE) 2017/593, da Comissão, de abril de 2016), fazem referência, entre outros aspetos, às regras aplicáveis ao pagamento ou receção de remunerações, comissões ou quaisquer benefícios monetários ou não monetários.
- b) A Diretiva n.º 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho de 2013 (CRD V), conforme sucessivamente alterada até à data, determina, em termos de governação, a obrigatoriedade das instituições estabelecerem e manterem políticas e práticas de remuneração consentâneas com uma gestão eficaz dos riscos das mesmas.
- c) 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” (in casu, os membros dos órgãos de administração e de fiscalização).
- d) No que respeita a políticas e práticas remuneratórias, e também em linha com as orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) relativas a políticas de remuneração sãs (EBA/GL/2021/04), divulgadas através da Carta Circular do Banco de Portugal n.º CC/2021/00000056, o Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020 vem estabelecer normas complementares às constantes do RGICSF, nomeadamente em matéria de remunerações, revogando o Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011.
- e) Nos termos do artigo 40.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020 “o órgão de administração assegura que a instituição define, implementa e avalia, de forma adequada, a sua política de remuneração e formaliza em documentos específicos os respetivos procedimentos e todos os outros elementos necessários à sua definição, implementação, avaliação e revisão periódica. A política de remuneração é transparente e acessível a todos os colaboradores, incluindo aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da instituição”.
- f) Em termos de governação, a Sociedade encontra-se estruturada em conformidade com o previsto na alínea b) do n.º 1 do art.º 278.º e no art.º 423.º-B, ambos do Código das Sociedades Comerciais (“CSC”), sendo constituída pelos seguintes órgãos sociais: a Assembleia Geral, o Conselho de Administração, a Comissão de Auditoria e o Revisor Oficial de Contas.

- g) Nos termos do artigo 26.º 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 (...)”. Esta comissão não deve ser confundida com o comité de remunerações previsto pelo RGICSF.
- h) Não tendo sido constituída uma comissão de remunerações nos termos do artigo 399.º 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 o efeito e que a seguir se refere (“Comité de Nomeação e Remuneração”).
- i) De acordo com os requisitos de organização e governo interno decorrentes do RGICSF, das orientações da *European Banking Authority* (“EBA”) - *guidelines on internal governance* (EBA/GL/2021/05) e *guidelines on sound remuneration policies* (EBA/GL/2021/04), exigíveis às instituições de crédito, a Sociedade dispõe de um Comité de Nomeação e Remuneração, composto por três membros, maioritariamente independentes na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do CSC, os quais possuem, a nível coletivo, qualificação e experiência profissional específica para o exercício das respetivas funções, de acordo com o disposto no artigo 45.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020.
- j) Ao Comité de Nomeação e Remuneração, referido no parágrafo anterior, foram atribuídas, entre outras, as competências previstas no artigo 115.º-H do RGICSF, cabendo-lhe a revisão da presente Política de Remuneração e a sua submissão à aprovação da assembleia geral.
- k) As políticas e práticas de remuneração são aplicáveis aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, porque adotam decisões no exercício da função de gestão ou fiscalizam o processo de tomada de decisão e, como tal, são os responsáveis em última análise pela instituição e pela sua estratégia e atividades.

## 1. Princípios gerais

A Política de Remuneração tem como principais objetivos permitir ao Banco e subsidiárias 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 acionistas e demais *stakeholders*, estimular e recompensar os contributos individuais relevantes e a boa performance coletiva, promover uma gestão de riscos sã e prudente e não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco, atenta a sua Declaração de Apetite ao Risco.

Neste contexto, a presente Política de Remuneração pretende estar em linha com os objetivos da estratégia de negócio e de risco do Banco, incluindo os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação, a cultura e os valores corporativos, a cultura de risco, incluindo os interesses do Banco a longo prazo, e as medidas utilizadas para prevenir conflitos de interesse.

Em particular, procura-se que a 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 dos lucros líquidos da Sociedade, até 5% (cinco por cento);
- c) possibilidade de diferimento da remuneração variável dos membros da Comissão Executiva;
- d) possibilidade de a receção efetiva de remuneração variável pelos membros da Comissão Executiva estar dependente da consecução de objetivos, dos lucros líquidos 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.

Neste contexto, a Política de Remuneração é considerada como um instrumento de gestão estratégica de negócio, tendo em vista:

- a) Recompensar o nível de responsabilidade profissional e assegurar a equidade interna e a competitividade externa;
- b) Potenciar o compromisso e motivação das pessoas e promover desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o mérito;
- c) Concretizar de forma sustentada os objetivos estratégicos, valores e interesses de longo prazo do Banco tendo sempre em conta a gestão de risco e o apetite ao risco do Banco.

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

Nesta medida, será tido em particular consideração o disposto no artigo 26.º 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 ações 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 respetivo regime ou delegando na Comissão de Remunerações poderes para o efeito.”*

A Política de Remuneração tem por base o princípio da proporcionalidade o qual deve ter em conta a dimensão, a organização interna, a natureza, o âmbito e a complexidade das atividades do Banco.

A Política de Remuneração deve ser neutra do ponto de vista do género, i.e., as pessoas, independentemente do seu género, masculino ou feminino, devem receber remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual.

## **2. Processo de definição, revisão, análise e aprovação da política de remuneração**

De acordo com o n.º 3 do artigo 115.º-C do RGICSF a política de remuneração das instituições de crédito deve respeitar, de forma adequada à sua dimensão e organização interna e à natureza, ao âmbito e à complexidade das suas atividades, determinados requisitos, destacando-se abaixo os seguintes:

- a) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente e não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela instituição de crédito, incluindo os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação;
- b) Ser compatível com a estratégia empresarial da instituição de crédito, os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo e incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses;
- c) Distinguir de forma clara os critérios para a fixação da componente fixa da remuneração, fundamentados principalmente na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções dos membros em causa, e os critérios para a componente variável da remuneração, fundamentados no desempenho sustentável e adaptado ao risco da Instituição, bem como no cumprimento das funções para além do exigido;
- d) Ser neutra do ponto de vista do género, ou seja, não deve haver diferenciação entre os colaboradores do género masculino ou feminino.

Partindo dos princípios acima referidos em 1., a Política de Remuneração é definida tendo presente as regras aplicáveis neste domínio às instituições de crédito, visando a criação de incentivos que assegurem uma assunção de riscos compatível com a estratégia, objetivos, valores e interesses de longo prazo, a tolerância e a cultura de risco do Banco, incluindo medidas destinadas a evitar conflitos de interesses, bem como assegurar uma gestão de riscos sã, prudente e efetiva, não incentivando a assunção de riscos em níveis superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco, incluindo os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação.

A Política de Remuneração é materializada tendo em consideração a atividade, o apetite ao risco, a estrutura e a dimensão do Banco, bem como as práticas do mercado, assentando a sua definição em critérios objetivos, transparentes, coerentes e compatíveis com a hierarquia de

responsabilidades e competências dos remunerados, assegurando ainda a aplicação dos princípios e normas previstos na Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses do Banco.

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 115.º-C do RGICSF, compete ao Comité de Nomeação e Remuneração, ou na sua ausência ao órgão de gestão com base em parecer do órgão de fiscalização, submeter anualmente à aprovação da assembleia geral a política de remuneração respeitante aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco.

O Comité de Nomeação e Remuneração tem atribuídas as competências previstas no artigo 115.º-H do RGICSF, sendo responsável pela preparação das decisões em matéria de remunerações, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos do Banco que devam ser tomadas pelo órgão social competente.

O Comité de Nomeação e Remuneração (ou o órgão de fiscalização em caso de impedimento do Comité), deve formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos da gestão de riscos, de capital e de liquidez, sendo responsável pela elaboração, monitorização e revisão periódica anual da Política de Remuneração e sua submissão à aprovação da Assembleia Geral.

Para este último propósito o Comité de Nomeação e Remuneração solicitará a colaboração da Direção de Legal e Governance, da Direção de Pessoas e Contabilidade, da Direção de Risco Global & Reporting, da Direção de Compliance e da Direção de Auditoria Interna, em termos a definir por aquele Comité.

A Direção de Risco Global & Reporting deve contribuir e informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*), e participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura do Banco. Deverá também validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco, bem como ser convidada a participar nas reuniões do Comité de Nomeação e Remuneração sobre esta matéria. Esta Direção deve ser estreitamente envolvida na revisão da Política de Remuneração, a fim de assegurar o seu alinhamento com o quadro e a estratégia de gestão de riscos da instituição.

A Direção de Compliance deve analisar a forma como a política de remuneração afeta a conformidade da instituição com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco e deve comunicar todos os riscos de conformidade e questões de inconformidades identificados aos órgãos de administração e de fiscalização. As conclusões da Direção de Compliance devem ser tidas em conta pelo Comité de Nomeação e Remuneração durante os procedimentos de aprovação, revisão e supervisão da política de remuneração.

A Direção de Auditoria Interna deve realizar uma análise independente da definição, da implementação e dos efeitos das políticas de remuneração da instituição sobre o seu perfil de risco, bem como da forma como estes efeitos são geridos, de acordo com as orientações fornecidas na secção 2.5. das orientações da EBA relativas a políticas de remuneração (EBA/GL/2021/04).

Compete, assim, ao Comité de Nomeação e Remuneração, ou ao órgão de fiscalização quando o aquele se encontrar impedido de funcionar, assegurar que a presente Política, bem como a sua implementação, seja sujeita a uma análise interna centralizada e independente, pelo menos, uma vez por ano, sem prejuízo da faculdade de recorrer a consultores externos qualificados e independentes para complemento e apoio na realização dessa tarefa

### **3. Composição da Remuneração e Prerrogativas Funcionais**

As remunerações dos membros dos órgãos de administração e fiscalização são fixadas pela Assembleia Geral ou por Comissão de Remunerações por esta nomeada, sob proposta do Comité de Nomeação e Remuneração (ou pelo órgão de fiscalização em caso de impossibilidade do Comité), tendo em conta o enquadramento legal e a política de remunerações aprovada.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração, em geral, e da Comissão Executiva, em particular, tem em vista a compensação das atividades que desenvolvem, no Banco diretamente, mas também, sempre que aplicável, em sociedades com este relacionadas, ou órgãos sociais para as quais tenham sido nomeados.

Todas as remunerações auferidas, no exercício das respetivas 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 dos órgãos de administração e de fiscalização 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 ou não diferida que possam minimizar os efeitos resultantes do alinhamento pelo risco inerente ao

sistema de remuneração estabelecido, nem devem recorrer ao pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

### 3.1. Órgão de Administração

#### a) 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 115.º-C do RGICSF, e do artigo 92.º, n.2, da Diretiva 2013/36/EU, sendo que, quanto à componente variável, deverá existir um diferimento com vista à sua estruturação de modo consentâneo com uma gestão de riscos sã e efetiva e não incentivar a assunção de riscos em níveis superiores ao nível de risco tolerado pela Instituição, com o crescimento de longo prazo da Instituição 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, objetivos, valores e interesses a longo prazo do Banco, seus acionistas 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 o valor global de €250.000,00 por ano.

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 objeto 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.

Para estes efeitos, considera-se fixa a remuneração cuja atribuição não dependa do desempenho dos membros da Comissão Executiva, nem constitua incentivo para a tomada de riscos e seja transparente, assente em critérios pré-determinados e permanentes, i.e., mantida durante um período de tempo associado ao cargo específico e responsabilidade, refletindo de forma não discricionária a experiência profissional relevante e a responsabilidade organizacional.

## 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.

A remuneração variável, a existir, poderá consistir numa percentagem do lucro líquido da Sociedade, até 5% (cinco por cento).

Esta componente será atribuída tendo em consideração as funções exercidas por cada membro no seio dos órgãos de administração e deve ser ajustada a todos os riscos e ao desempenho da instituição, da unidade de negócio e do administrador em causa. A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efetuar-se nos termos da lei através da combinação da avaliação do desempenho dos membros do órgão de Administração, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira, quantitativos e qualitativos e do desempenho da unidade de estrutura daquele com os resultados globais da instituição que exprimam o crescimento sustentado do Banco e o valor acrescentado para os *stakeholders*. Em particular, no cálculo da remuneração variável do administrador responsável pelo pelouro do Risco e Compliance, esta deverá refletir uma maior necessidade de independência face à performance do

Banco, devendo-se privilegiar métricas qualitativas de cumprimento bem como métricas quantitativas, designadamente relacionados com o cumprimento de regras prudenciais.

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 plurianual, baseando-se no desempenho de longo prazo mensurável através de indicadores simples e objetivos relacionados com o crescimento sustentado do Banco, o valor acrescentado para os *stakeholders*, os riscos do negócio (atuais e futuros), a solvabilidade, o custo de capital, a liquidez e a eficiência. Nestes termos, a aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários à instituição.

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 aquisição do direito sobre a primeira porção diferida só deve ocorrer 12 meses após o início do período de deferimento.

A componente variável da remuneração visa reconhecer e recompensar o contributo dos membros executivos do órgão de administração, bem como a sua *performance* enquanto coletivo, para a prossecução de objetivos 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 e a evolução sustentável do resultado do Banco e adaptado ao risco da instituição. 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, exceto 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, e não obstante o Banco não ser uma instituição de grande dimensão, nem o valor dos ativos patrimoniais e extrapatrimoniais exceder os limites constantes do artigo 115.º-E do RGICSF, 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 – uma componente variável de remuneração superior a €1.000.000 é sempre considerada de montante particularmente elevado), conforme previsto no artigo 115.º-E do RGICSF, por um período mínimo de 4 a 5 anos sobre a data estabelecida para o pagamento da parte não diferida da componente variável da remuneração, e que deverá estar devidamente alinhado com o ciclo económico, a natureza do negócio da Sociedade, seus riscos e atividade desenvolvida pelo membro executivo em causa. O direito ao pagamento da parte da remuneração variável sujeita a diferimento não se pode constituir de forma mais rápida do que a que resultaria de um regime de pagamento proporcional.

Antes da realização do pagamento da parte diferida ou da aquisição do direito a instrumentos de pagamento diferido, deve ser efetuada uma reavaliação do desempenho e, se necessário, um ajustamento pelo risco *ex ante*, ou seja, um ajustamento da remuneração a possíveis acontecimentos adversos no futuro, para alinhar a remuneração variável com os riscos adicionais identificados ou materializados após a atribuição.

Sem prejuízo do disposto abaixo quanto aos mecanismos de redução (“*Malus*”) e reversão (“*Clawback*”) da remuneração variável, 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 coletivamente 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 objetivos 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 (até 100% do seu total), independentemente do meio de pagamento utilizado, que afetem, quer a parcela diferida, quer a parcela não diferida desta componente da remuneração, dos membros executivos do órgão de administração coletivamente considerados e/ ou individualmente considerados, caso o desempenho da instituição de crédito regida ou seja negativo, nos termos previstos no artigo 115.º-E do RGICSF. Trata-se de mecanismos explícitos de ajustamento pelo risco *ex post*, relacionados com o desempenho ou com o risco. Estes mecanismos considerarão, em especial, as situações em que o membro em questão a) participou ou foi responsável por uma atuação 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.

Sem prejuízo de outras legalmente admissíveis, a componente variável da remuneração poderá compreender uma parcela em *equity* (planos de atribuição de ações ou de opções de aquisição de ações) ou outros instrumentos financeiros equivalentes.

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

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.*”

Deverá ser assegurado que a atribuição, o pagamento e a aquisição do direito à remuneração variável, incluindo a aplicação de regimes de redução e de reversão, ao abrigo da presente Política de Remuneração, não sejam prejudiciais para a manutenção de uma sólida base de fundos próprios da Instituição.

A remuneração variável dos membros da Comissão Executiva é determinada anualmente, tendo por base a avaliação do desempenho daqueles, o enquadramento legal e a presente Política.

### 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 benefícios respeitantes a sistemas de saúde, e subsídio de refeição, em termos idênticos aos dos demais colaboradores do Banco.

A utilização de veículos automóveis será também atribuída aos membros executivos do órgão de administração da Comissão Executiva.

#### **b) Membros não executivos**

Tendo em consideração o disposto no artigo 43.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020, a remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração do Banco, caso não auferam já uma remuneração por qualquer outra entidade em relação de domínio ou de grupo, é composta apenas por uma componente fixa, que visa compensar a dedicação, qualificação e a responsabilidade exigidas para o desempenho da função.

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

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração não pode incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa ou esteja relacionado, por qualquer forma, com o seu desempenho ou com o desempenho da Sociedade.

Tendo ainda em consideração a prática seguida nas demais instituições de crédito de dimensão equivalente, são igualmente atribuídos, aos membros não executivos do órgão de administração, em termos idênticos aos dos demais colaboradores do Banco, benefícios respeitantes a sistemas de saúde.

A utilização de veículos automóveis poderá também ser atribuída aos membros não executivos do órgão de administração, caso tal venha a ser aprovado em Assembleia Geral ou pela Comissão de Remuneração, designada por aquela.

### **3.2 Órgão de fiscalização**

Tendo em consideração o disposto no artigo 43.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020, a remuneração dos membros do órgão de fiscalização é composta apenas por uma componente fixa, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa ou esteja relacionado, por qualquer forma, com o seu desempenho ou com o desempenho da Sociedade.

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

Tendo ainda em consideração a prática seguida nas demais instituições de crédito de dimensão equivalente, são igualmente atribuídos, aos membros do órgão de fiscalização, em termos idênticos aos dos demais colaboradores do Banco, benefícios respeitantes a sistemas de saúde.

A utilização de veículos automóveis poderá também ser atribuída aos membros do órgão de fiscalização, caso tal venha a ser aprovado em Assembleia Geral ou pela Comissão de Remuneração, designada por aquela.

### **3.3 \_Revisor Oficial de Contas**

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

## **4. 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 respetivo 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, podendo igualmente os membros não executivos beneficiar do mesmo regime caso tal venha a ser aprovado em Assembleia Geral.

## **5. Outros aspetos**

O Banco adota como regra o não pagamento de qualquer compensação ou indemnização em caso de destituição de algum membro do órgão de administração, ou de cessação de mandato por acordo, em resultado de inadequado desempenho das suas funções.

A remuneração visando a compensação de novos colaboradores por cessação do exercício de funções anteriores deve ter em consideração os interesses de longo prazo da Instituição, incluindo a aplicação das regras relativas a desempenho, indisponibilidade mediante retenção pela Instituição, diferimento e reversão.

Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização gozam da prerrogativa de utilização de equipamentos de comunicações, informáticos, e outros associados ao desempenho das respetivas funções.

## 6. Avaliação da política de remuneração

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 deve ser objeto de uma avaliação interna, centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, a realizar pelo Comité de Nomeação e Remuneração e os respetivos resultados devem constar de um relatório próprio que inclua as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas.

Este relatório é submetido à assembleia geral da Sociedade, 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.

## 7. Aprovação e Divulgação

A presente Política de Remunerações, após aprovação em Assembleia Geral do Banco, realizada a 1 de abril de 2025, sob proposta do órgão de administração com base em avaliação e parecer do Comité de Nomeação e Remuneração, é divulgada no sítio de internet do Banco (<http://www.bisonbank.com>), bem como na Intranet do Banco, ficando disponível para consulta por qualquer interessado em qualquer altura.

**DOCUMENT CONTROL INFORMATION**

<b>Title:</b>	Remuneration Policy of Members of the Management and Supervisory Bodies of Bison Bank, S.A. and subsidiaries		
<b>Department Owner:</b>	Nomination and Remuneration Committee (NRC) / Legal and Governance Department (LGD)		
<b>Version:</b>	10.0	<b>Approval Date:</b>	01/04/2025
<b>Responsible for Revision:</b>	NRC / LGD	<b>Publication Date:</b>	06-11-2025
<b>Responsible for Approval:</b>	General Meeting	<b>Effective Date:</b>	01-04-2025
<b>Main changes</b>	Componentes de remuneração variável, e aplicabilidade a subsidiárias		
<b>Key words</b>	"Policy" "Remuneration" "Management" "Supervisory"		

<b>English Version</b>	<b>Company Governance</b>
<a href="#">Click Here</a>	<b>Remuneration Policy of Management and Supervisory Bodies of Bison Bank, S.A. and subsidiaries</b>

REMUNERATION POLICY OF MEMBERS OF THE MANAGEMENT AND SUPERVISORY BODIES OF BISON BANK, S.A. AND SUBSIDIARIES (“BISON BANK”, “BANK”, “COMPANY” OR “INSTITUTION”)

## Introduction

This document defines the Remuneration Policy for the Members of the Management and Supervisory Body of Bison Bank S.A. and subsidiaries (“Remuneration Policy”), considering that:

- a) The Law 35/2018 of July 20, 2018 (which transposes into the Portuguese legal system the application of the Directive 2014/65/EU of the European Parliament and of the Council on the Markets in Financial Instruments (“MIFID II”) and the Commission Delegated Directive (EU) 2017/593 of April 2016), makes reference, among other aspects, to the rules applicable to the payment or receipt of remuneration, commissions or any monetary or non-monetary benefits;
- b) Directive No. 2013/36 / EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 (CRD V), as successively amended to date, determines, in terms of governance, the obligation of institutions to establish and maintain remuneration policies and practices consistent with an effective management of their risks.
- c) The Legal Framework of Credit Institutions and Financial Companies, approved by Decree-Law no. 298/92 of 31 December, as later amended (“RGICSF” – *Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras*) sets out in article 115-C, no. 4, that “*the management body or remuneration committee, if there is one, shall put to the annual approval of the General Meeting the remuneration policy for the employees set out in no. 2, paragraph a)*” (*in casu*, members of the management and supervisory bodies).
- d) Regarding remuneration policies and practices, and also in line with the guidelines of the European Banking Authority (EBA) regarding healthy remuneration policies (EBA / GL / 2021/04), disclosed through the Circular Letter of Banco de Portugal no. ° CC / CC/2021/00000056, the new Bank of Portugal Notice no. 03/2020 establishes complementary rules to those contained in the RGICSF, namely in terms of remuneration and revokes Bank of Portugal Notice no. 10/2011.
- e) According to article 40 of Banco de Portugal Notice no. 03/2020 “the management body ensures that the institution defines, implements and evaluates, in an appropriate manner, its remuneration policy and formalizes in specific documents the respective procedures and all other elements necessary for its definition, implementation, evaluation and periodic review. The remuneration policy is transparent and accessible to all employees, including members of the institution's management and supervisory bodies”.
- f) In terms of governance, the Company is structured in compliance with art. 278, no.1, paragraph b) and art. 423-B, both of the Portuguese Companies Code (“PCC”) and was made up of the following corporate bodies: the General Meeting, the Board of Directors, the Audit Committee and a Statutory Auditor.
- g) Bison Bank Articles of Association set out in article 26 thereof that “the remuneration of members of corporate bodies and bodies set out in the bylaws are determined by the General Meeting or

by a Remuneration Commission”. This commission should not be confused with the remuneration committee provided for by the RGICSF.

- h) Since the Commission has not been established pursuant to article 399 of the Commercial Companies Code, it remains the responsibility of the General Meeting to define these remunerations, based on the proposals and recommendations presented by the specialized remuneration committee established for the purpose and which hereinafter refers (“Nomination and Remuneration Committee”);
- i) According to the organisational requirements set out in the RGICSF, in guidelines from European Banking Authority (“EBA”) - guidelines on internal governance (EBA/GL/2021/05) and guidelines on sound remuneration policies (EBA/GL/2021/04) which are required for all credit institutions, the Company has a Nomination and Remuneration Committee which is composed by three members, being a majority of independent members, within the meaning of no. 5 of Article 414 of the PCC, which two are appointed by the Board of Directors from non-executive directors and one from the members of the supervisory body, who have, at a collective level, qualification and specific professional experience for the exercise of their respective functions, in accordance with the provisions of article 45 of Banco de Portugal Notice no. 03/2020;
- j) The Nominating and Remuneration Committee, referred to in the previous paragraph, was given, among others, the powers provided for in article 115-H of the RGICSF, with the responsibility of reviewing the present Remuneration Policy and submitting it to the approval of the general meeting.
- k) The remuneration policies and practices are applicable to the members of the management and supervisory bodies, because they adopt decisions in the exercise of the management function or supervise the decision-making process and, as such, are ultimately responsible for the institution and its strategy and activities.

## **1. General principles**

The main goals of the present Remuneration Policy for Bank’s and subsidiaries management and supervisory bodies are to enable the Company to attract, motivate and retain high-level, high-potential professionals, to align the interests of corporate body members with those of the Company, shareholders and other stakeholders, to stimulate and reward relevant individual contributions and good collective performance, to promote sound and prudent risk management and discourage taking on risk greater than the risk level tolerated by the credit institution, namely in accordance with the Risk Appetite Statement.

In this context, this Remuneration Policy intends to be in line with the objectives of the Bank’s business and risk strategy, including the risk objectives related to environmental, social and governance risks, the corporate culture and values, the culture of risk, including the Bank’s long-term interests, and measures used to prevent conflicts of interest.

In particular, the present Remuneration Policy is intended to contribute to aligning management body member interests with the Company’s long-term interests and discouraging the taking on excessive of risk through the measures described below:

- a) defining variable remuneration limits for Executive Committee members;
- b) providing the option for variable remuneration to be a percentage of the Company’s net profit, up to 5 (five) percent;

- c) providing the option of deferring the variable remuneration of Executive Committee members;
- d) providing that Executive Committee members effectively receive variable remuneration as dependent on attaining goals, the Company's profitability, namely through variable remuneration reduction and reversal mechanisms;
- e) defining that corporate body members that carry out supervisory and control duties shall not receive variable remuneration.

In this context, the Remuneration Policy is considered as an instrument for strategic business management, with a view to:

- a) Reward the level of professional responsibility and ensure internal equity and external competitiveness;
- b) Enhance the commitment and motivation of people and promote performances of excellence, recognizing and rewarding merit;
- c) To achieve the Bank's long-term strategic objectives, values and interests in a sustainable manner, always taking into account the Bank's risk management and risk appetite.

The Remuneration Policy combines bylaw principles with the mandatory legal and regulatory provisions referenced above.

In that regard, special attention shall be granted to:

- The provisions of article 26 of Bank's Articles of Association, under which:

*"1. The remuneration of members of corporate bodies and bodies set out in the bylaws are determined by the General Meeting or by a Remunerations Commission made up of (...) members, elected (...) by the General Meeting.*

*2. The Remunerations Commission members cannot be a part of any other corporate body.*

*3. The remuneration to be determined for the members of the Board of Directors may consist of a fixed component and a variable component to be defined in accordance with the remuneration policy.*

*4. The Board of Directors may propose, on a yearly basis, to the General Meeting, the distribution of profits to company staff and employees.*

*5. The General Meeting may resolve on an options' system over shares representing the capital stock of the company, to be acquired at the amount determined by the General Meeting and may or may not be associated with a put option, fixed or variable, predetermined.*

*6. The General Meeting may at any time grant the right to a retirement and survival pension or pensions supplements thereto, thereby establishing the respective regime or delegating powers to that effect to the Remunerations Commission."*

The Remuneration Policy is based on the principle of proportionality, which must take into account the size, internal organization, nature, scope and complexity of the Bank's activities.

The Remuneration Policy must be gender neutral, i.e. people, regardless of gender, male, or female, must receive equal pay for equal work or work of equal value.

## 2. Definition, revision, analysis and approval process for the remuneration policy

According to paragraph 3 of article 115-C of the RGICSF “the remuneration policy of credit institutions must respect, in an appropriate manner to their size and internal organization and to the nature, scope and complexity of their activities, certain requirements, highlighting the following:

- a) Promote and be consistent with sound and prudent risk management and do not encourage the taking of risks higher than the level of risk tolerated by the credit institution, including risk objectives related to environmental, social and governance risks;
- b) Be compatible with the credit institution’s business strategy, its long-term objectives, values and interests and include measures to avoid conflicts of interest;
- c) Clearly distinguish the criteria for setting the fixed component of remuneration, based mainly on the relevant professional experience and the organizational responsibility of the member’s functions, and the criteria for the variable component of remuneration, based on sustainable performance and adapted to risk of the credit institution, as well as in fulfilling the employee’s functions beyond what is required.”
- d) Be gender neutral, that is, there must be no differentiation between male, or female.

Based on the principles mentioned above in 1., the Remuneration Policy is defined considering the rules applicable in this area to credit institutions, aiming at creating incentives that ensure a risk-taking compatible with the strategy, objectives, values and long-term interests, the tolerance and risk culture of the Bank, including measures to avoid conflicts of interest, as well as ensuring sound and prudent and effective risk management, not encouraging risk taking at levels higher than the level of risk tolerated by the Bank., including risk objectives related to environmental, social and governance risks.

The Remuneration Policy is materialized considering the activity, risk appetite, structure and size of the Bank, as well as market practices, basing its definition on objective, transparent, coherent and compatible with the hierarchy of responsibilities and skills of the remunerated, also ensuring the application of the principles and rules provided for in the Bank’s Policy on Prevention and Management of Conflict of Interest.

Pursuant to article 115-C, no. 4 of the RGICSF, it is incumbent upon the Nomination and Remuneration Committee, or in the absence of this committee to the management body based on the opinion of the supervisory body, to submit annually to the approval of the general meeting the remuneration policy regarding the members of the Bank’s management and supervisory bodies.

The Nomination and Remuneration Committee has the powers on preparing resolutions on matters of remuneration, including those under article 115-H of the RGICSF, being responsible for preparing decisions on remuneration, including decisions with implications in terms of risks and management of the Bank’s risks that must be taken by the competent governing body.

The Nomination and Remuneration Committee (or the supervisory body in case of impediment of the Committee), shall make informed and independent judgments on the remuneration policy and practices and about the incentives created on risk capital and liquidity management, being responsible for the elaboration, monitoring and annual periodic review of the Remuneration Policy and its submission to the General Meeting approval.

For this last purpose, the Nomination and Remuneration Committee may request the collaboration of the Legal and Governance Department, the People and Accounting Department, the Global Risk

and Reporting Department, the Compliance Department, and the Internal Audit Department, in terms to be defined by that Committee.

The Global Risk & Reporting Department must contribute to and report on the definition of appropriate risk-adjusted performance measures (including ex post adjustments) and participate in the assessment of how the variable remuneration structure affects the risk profile and culture of the Bank. It should also validate and evaluate the data relating to risk adjustment, as well as be invited to participate in the meetings of the Nomination and Remuneration Committee on this matter. This Department must be closely involved in the review of the Remuneration Policy, in order to ensure its alignment with the institution's risk management framework and strategy.

The Compliance Department must analyse how the remuneration policy affects the institution's compliance with legislation, regulations, internal policies and risk culture and must communicate all compliance risks and non-compliance issues identified to the management bodies and supervision. The conclusions of the Compliance Department must be taken into account by the Nomination and Remuneration Committee during the procedures for approving, reviewing and supervising the remuneration policy.

The Internal Audit Department must carry out an independent analysis of the definition, implementation and effects of the institution's remuneration policies on its risk profile, as well as the way in which these effects are managed, in accordance with the guidelines provided in section 2.5 of the EBA guidelines on remuneration policies (EBA/GL/2021/04).

It is therefore incumbent upon the Nomination and Remuneration Committee, or the supervisory body when it is unable to function, to ensure that this Policy, as well as its implementation, is subject to a centralized and independent internal review, at least once a year, without prejudice to the option of resorting to qualified and independent external consultants to complement and support the accomplishment of this task.

### 3. Composition of Remuneration and Functional Prerogatives

#### Miscellaneous

The remuneration of the members of the management and supervisory bodies is fixed by the General Meeting or by the Remuneration Commission appointed by it, on a proposal from the Nomination and Remuneration Committee (or by the supervisory body in the event that the Committee is unable), taking into account the legal framework and the approved remuneration policy.

Given that the remuneration of members of the Board of Directors, in general, and of the Executive Committee, in particular, intends to compensate them for the activities they carry out in the Bank directly and also, where applicable, in companies related thereto or corporate bodies to which they have been appointed by the respective sole shareholder or in representation of the Bank, all remuneration granted to members of management and supervisory bodies of Group companies, in carrying out their respective duties, are taken into account when calculating the total remuneration of each one, in order to ensure, throughout the group, harmonised, balanced and coherent remuneration models and levels. It is each Board of Directors member duty and responsibility to give notice of any additional compensation granted thereto within the Bank's Group.

Management and supervisory bodies members have not and shall not enter into any hedging or risk transfer contracts in relation to any deferred or not deferred component that may minimise the effects resulting from the alignment with the risk inherent to the remuneration scheme in place, nor should they resort to the payment of the variable remuneration component through special purpose vehicles or other methods with equivalent effect.

### **3.1 Management Body**

#### **a) Executive members of the management body**

As a rule, the remuneration of the executive members of the Board of Directors can be made up of a fixed and a variable component, pursuant to 115.º-C do RGICSF, and article 92, n.2, of Directive 2013/36/EU, including as regards the deferral of the variable component in order to structure it in line with sound and effective risk management, and not encourage risk taking at levels above the level of risk tolerate by the institution, with the institution's long-term growth and geared towards the alignment of management body member interests with the Company's long-term interests.

The remuneration of the executive members of the Board of Directors will seek to competitively align remuneration with the dedication, qualification, quality, business know-how, work capacity, commitment and responsibilities required in carrying out their duties and, on the other hand, will seek to reconcile them with sustainable development, goals, values and long-term interests of the Bank, its shareholders and clients.

#### **i. Fixed Remuneration**

The fixed remuneration component shall represent a sufficiently high portion of overall remuneration of the management body members', thereby ensuring appropriate flexibility in defining the variable component, in strict compliance with article 115-F of the RGICSF. The fixed remuneration component shall in no case exceed the global value of €250,000.00 per year.

The fixed remuneration component shall remunerate Executive Committee members for the responsibilities inherent to their duties and their specific skills, namely relevant professional experience. This fixed remuneration component shall be determined pursuant to market practice for equivalent duties and shall be reviewed annually. There is no automatic adjustment mechanism for the referenced market practice.

The fixed remuneration component shall be paid 14 times a year.

For these purposes, is considered fixed remuneration the attribution of which does not depend on the performance of the members of the Executive Committee, nor does it constitute an incentive for taking risks and is transparent, based on pre-determined and permanent criteria, i.e., maintained for a period of time associated with the specific position and responsibility, reflecting in a non-discretionary manner the relevant work experience and organizational responsibility.

#### **ii. Variable Remuneration**

The variable remuneration component can't be contractually ensured and, as a rule of thumb, shall be the least significant portion of overall remuneration: at most 100% of the fixed remuneration component, except if otherwise approved by the General Meeting on a proposal from the Nomination and Remuneration Committee pursuant to article 115-F of the RGICSF;

The variable remuneration, if any, may consist of a percentage of the Company's net profit, up to 5% (five percent).

This component shall be granted in light of the duties carried out by each executive member within the management body and must be adjusted to all risks and the performance of the institution, business unit and member concerned. The total amount of the variable remuneration component shall be determined, pursuant to the law, by combining the members of the management body performance assessment, which shall reflect financial and non-financial, quantitative and qualitative criteria, and his/her structural unit's performance as regards the credit institution's overall results, expressing a sustainable growth of the Bank and the value added to the stakeholders. In particular, when calculating the variable remuneration of the director responsible for Risk and Compliance, this should reflect a greater need for independence from the Bank's performance, with priority being given to qualitative compliance metrics as well as quantitative metrics, namely related to compliance with prudential rules.

The assessment process for the executive members of the Board of Directors shall be carried out on a multiannual basis by the Nomination and Remuneration Committee based on long-term performance measurable through simple and objective key indicators related to the sustainable growth of the Bank's, value for the stakeholders, business risks (current and future), solvability, the cost of capital, liquidity and efficiency. In these terms, the performance measurement used to calculate the variable component of the remuneration must provide for adjustments considering the various types of risks, current and future, as well as the cost of own funds and liquidity necessary for the institution.

If applicable, the variable remuneration component shall be paid once a year, notwithstanding any possible partial deferral in payment thereof. The acquisition of the right over the first deferred portion should only take place 12 months after the beginning of the deferral period.

The variable remuneration component intends to remunerate the executive members of the - Board of Directors' contribution, as well as their collective performance, in attaining the pre-determined qualitative and quantitative goals (as annually defined by the General Meeting, based on the proposals and recommendations of the Nomination and Remuneration Committee), in line with the overall strategy of both the Company and the corporate group it is a part of, as well as with the performance and the sustainable evolution of the Bank's results adjusted to the institution's risk. Pursuant to article 115-E of the RGICSF, "(...) *credit institutions shall make sure that such elements do not limit the ability of the institution to strengthen its capital base and shall also take into account all types of current and future risks.*"

Pursuant to the law, no variable remuneration can be guaranteed, save in the appointment of a new member, and, in any event, that guaranteed variable remuneration can only apply to the first year in office and shall only become due if the Bank has a strong and sound capital base.

A decision may also be made that the allocation of the variable remuneration component, if any, only be made, in whole or in part, once the annual audited accounts have been determined for the entire term of office of the respective corporate body member.

To this extent, and despite the fact that the Bank is not a large institution, nor does the value of the on-balance sheet and off-balance sheet assets exceed the limits set out in article 115-E of the RGICSF, a deferral mechanism of at least 40% of the variable remuneration component (or 60% when the variable remuneration component is particularly high – a variable remuneration

component greater than €1,000,000 is always considered to be of a particularly high amount) shall apply, as set out in article 115-E of the RGICSF, for a minimum period of 4 to 5 years from the date defined for payment of the non-deferred portion of the variable remuneration component and that it must be properly aligned with the economic cycle, the nature of the Company's business, its risks and the activity carried out by the executive member concerned. The right of payment of the variable remuneration part subject to deferral cannot be constituted faster than that which would result from a proportional payment scheme.

Prior to the payment of the deferred part or entitlement to deferred payment instruments, a performance re-evaluation should be performed and, if necessary, an adjustment for risk *ex ante*, that is, an adjustment of the remuneration to possible adverse developments in future, to align the variable remuneration with the additional risks identified or materialized after the assignment,

Without prejudice to the provisions below regarding the mechanisms for the reduction ("Malus") and reversal ("Clawback") of the variable remuneration, the Bank shall implement a mechanism to limit variable remuneration whereby the deferred portion of that remuneration component, for the executive members of the Board of Directors considered as a whole and/or for Executive Committee members individually, not be paid when the company's profit, according to the annual audited accounts, is negative or when the performance, assessed according to financial and non-financial criteria, falls short of the defined goals.

Pursuant to the applicable law, the Company shall implement a set of mechanisms to reduce ("*Malus*") and reverse ("*Clawback*") the variable remuneration (up to 100% of the total), regardless of the payment method used, affecting either the deferred or the un-deferred portion thereof, allocated to the executive members of the Board of Directors as a whole and/or to Executive Committee members individually, in the event the credit institution's performance declines or is negative, pursuant to article 115-E of the RGICSF. These are explicit *ex post* risk adjustment mechanisms, related to performance or risk. These mechanisms will take into account, in particular, situations where the respective member *a*) participated in or was responsible for an action that led to significant losses for the credit institution; *b*) ceased to meet suitability and integrity criteria; *c*) participated in or was responsible for the selling of financial products or instruments to retail investors.

The application of reverse mechanism ("*Clawback*") shall be subsidiary to the application of reduction mechanism ("*Malus*"). Reverse mechanism will only be applied when the application of the reduction mechanism proves to be insufficient for the impact that the event will have on the variable remuneration.

The period for applying both mechanisms in relation to any variable remuneration, shall be extended until the date on which the last cash payment or the delivery of financial instruments regarding said remuneration is made.

The decision on the adjustment measures under "*Malus*" or "*Clawback*" mechanisms should be adopted by the Nomination and Remuneration Committee based on the circumstances of the event.

Internal control shall be responsible for identifying the events that may trigger the "*Malus*" or "*ClawBack*" clauses.

Without prejudice of other legally admissible, the variable remuneration component may be made up of an equity portion (share allocation plans or stock option plans) or other equivalent financial instruments.

Given the reality of the Portuguese capital markets, and in light of Bank's organisational model, as well as its current situation, the remuneration policy regarding executive board members does not provide for the partial payment of the variable remuneration component with equity or other equivalent financial instruments.

Under article 115 – E, no.6, “*variable remuneration component, including the deferred portion, is paid or vests only if it is sustainable according to the financial situation of the institution as a whole, and justified on the basis of the performance of the institution, the business unit and the individual concerned.*”

It must be ensured that the attribution, payment and acquisition of the right to variable remuneration, including the application of (“*Malus*”) and (“*Clawback*”) schemes, under this Remuneration Policy, are not harmful to the maintenance of a solid base of own funds of the Institution.

The variable remuneration of the members of the Executive Committee is determined annually, based on the assessment of their performance, the legal framework and this Policy.

### ***iii. Benefits***

Namely considering the practices of other credit institutions of an equivalent size, benefits relating to healthcare systems and meal allowances are also granted to the executive members of the management body, in terms identical to those of the other employees of the Bank.

The use of motor vehicles will also be attributed to the executive members of the management body of the Executive Committee.

### **b) Non-executive members**

Given the provisions of article 43 of Bank of Portugal Notice 03/2020, non-executive members of Bank's Board of Directors, if they have not already been granted remuneration by any other entity in a controlling or group relationship, shall only receive a fixed remuneration to compensate them for the dedication, qualification and responsibility required in order to carry out their duties. The remuneration of the non-executive members of the Board of Directors may not include any variable component or whose value depends on or is related, in any way, to its performance or the performance of the Company.

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

Also taking into account the practice followed in other credit institutions of similar size, benefits relating to health systems are also granted to the non-executive members of the management body, in terms identical to those of the other employees of the Bank.

The use of motor vehicles may also be attributed to non-executive members of the management body, if this is approved by the General Meeting or by the Remuneration Commission appointed by it.

## **3.2 Supervisory body**

Given the provisions of article 43 of Bank of Portugal Notice 03/2020, the members of the supervisory body will only be granted a fixed remuneration. The remuneration of the supervisory body members may not include any variable component or whose value depends on or is related, in any way, to its performance or the performance of the Company.

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

Also taking into account the practice followed in other credit institutions of equivalent size, benefits relating to health systems are also granted to the members of the supervisory body, in terms identical to those of the other employees of the Bank.

The use of motor vehicles may also be attributed to the members of the supervisory body, if this is approved by the General Meeting or by the Remuneration Commission appointed by it.

### **3.3. Statutory Auditor**

As regards the Statutory Auditors, the adopted policy is consistent with the fixed remuneration granted under a legally binding service agreement.

## **4. Retirement pension and supplements**

Pursuant to article 26, no. 6 of Company's Articles of Association, *"the General Meeting may, at any time, grant the right to a retirement and survival pension or to pensions supplementary thereto, to corporate body members, while establishing the respective regime or delegating powers to that effect to the Remuneration Committee."*

As at the present date, the corporate body responsible therefor has not passed a resolution granting corporate body members rights to retirement and survival pensions, or pensions supplementary to retirement and survival.

Executive members of the management bodies benefit from the pension plan applicable to the Company's employees in equal circumstances, and non-executive members may also benefit from the same regime if this is approved by the General Meeting.

## **5. Other aspects**

The Bank adopts the rule of no compensation or indemnification payment in case of dismissal of any member of the Management Board or termination of the mandate by mutual agreement, due to inadequate performance.

Remuneration aimed at compensating new members for terminating the exercise of previous functions must take into account the long-term interests of the Institution, including the application of the rules regarding performance, unavailability upon retention by the Institution, deferral and reversal.

The members of the management and supervisory bodies enjoy the prerogative to use communication, computer and other equipment associated with the performance of their respective functions.

## **6. Evaluation of the remuneration policy**

Considering the provisions of article 44 of Banco de Portugal Notice no. 03/2020 and no. 6 of article 115-C of the RGICSF, this Remuneration Policy must be subject to an internal, centralized

assessment and independent, with a minimum annual periodicity, to be carried out by the Nomination and Remuneration Committee and the respective results must be included in a specific report that includes the necessary measures to correct any deficiencies detected.

That report is submitted to the general meeting of the Company, the supervisory body and the management body, which must ensure the implementation of these measures by the responsible bodies or other structure units.

## **7. Approval and Disclosure**

This Remuneration Policy, after approval by the Bank's General Meeting, held on April 1, 2025, on a proposal from the management body, based on assessment and opinion of the Nomination and Remuneration Committee, is disclosed on the Bank's website (<http://www.bisonbank.com>), as well as on the Bank's Intranet, being available for consultation by any interested party anytime.