



## RELATÓRIO DE DISCIPLINA DE MERCADO

Anexo Complementar – Divulgação EU REMA

**Bison Bank, S.A.**

2025

## ÍNDICE GERAL

1.	NOTA INTRODUTÓRIA.....	4
2.	DIVULGAÇÃO QUALITATIVA – EU REMA (ARTIGO 450.º) .....	5
2.1.	ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS PELA SUPERVISÃO DA REMUNERAÇÃO, COMPOSIÇÃO, MANDATO E CONSULTORES EXTERNOS .....	5
2.2.	CONCEÇÃO E ESTRUTURA DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO .....	5
2.3.	ALINHAMENTO DA REMUNERAÇÃO COM A ESTRATÉGIA, O RISCO, OS INTERESSES DE LONGO PRAZO E A SUSTENTABILIDADE.....	6
2.4.	ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO FIXA E VARIÁVEL E LIMITES APLICÁVEIS .....	7
2.5.	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E LIGAÇÃO ENTRE DESEMPENHO E REMUNERAÇÃO.....	8
2.6.	AJUSTAMENTOS AO RISCO, DIFERIMENTO, MALUS, CLAWBACK E RETENÇÃO DE PAGAMENTO .....	8
2.7.	COMPONENTES VARIÁVEIS, BENEFÍCIOS E OUTRAS COMPONENTES NÃO PECUNIÁRIAS.....	9
2.8.	FUNÇÕES DE CONTROLO, PESSOAL IDENTIFICADO, REVISÃO E PUBLICAÇÃO .....	10
2.9.	DERROGAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 94.º, N.º 3, DA DIRETIVA 2013/36/UE.....	10
3.	DIVULGAÇÃO QUANTITATIVA – EU REM1 A EU REM5 (ARTIGO 450.º).....	11
4.	FONTES DOCUMENTAIS UTILIZADAS .....	15

---

## ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1 – EU REM1 - REMUNERAÇÃO ATRIBUÍDA PARA O EXERCÍCIO FINANCEIRO .....	12
QUADRO 2 – EU REM2 - PAGAMENTOS ESPECIAIS AO PESSOAL CUJA ATIVIDADE PROFISSIONAL TEM UM IMPACTO SIGNIFICATIVO NO PERFIL DE RISCO DAS INSTITUIÇÕES (PESSOAL IDENTIFICADO) .....	13
QUADRO 3 – EU REM3 - REMUNERAÇÃO DIFERIDA .....	14
QUADRO 4 – EU REM4 - REMUNERAÇÃO IGUAL OU SUPERIOR A 1 MILHÃO DE EUR POR ANO .....	14
QUADRO 5 – EU REM5 - INFORMAÇÃO SOBRE A REMUNERAÇÃO DO PESSOAL CUJA ATIVIDADE PROFISSIONAL TEM UM IMPACTO SIGNIFICATIVO NO PERFIL DE RISCO DAS INSTITUIÇÕES (PESSOAL IDENTIFICADO) .....	15

## 1. NOTA INTRODUTÓRIA

O presente documento complementa o “Relatório de Disciplina de Mercado de 2025” do Bison Bank, S.A. e foi preparado com o objetivo de concentrar, numa peça autónoma, a informação qualitativa e quantitativa relativa à política de remuneração em conformidade com o artigo 450.º da CRR e com o Regulamento de Execução (UE) 2024/3172.

O presente anexo contém a informação qualitativa relativa ao template EU REMA, e também a informação quantitativa relativa aos templates EU REM1 a EU REM5.

A informação reporta-se ao final do exercício de 2025, em base individual, e foi compilada a partir das seguintes fontes documentais: (i) o Relatório de Disciplina de Mercado 2025; (ii) a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do Bison Bank, S.A. e subsidiárias, versão 10.0; (iii) a Política de Remuneração de Colaboradores do Bison Bank, S.A. e subsidiárias, versão 5.0; (iv) o Regulamento do Comité de Nomeação e Remuneração, versão 5.0; (v) a Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e dos titulares de funções essenciais, versão 8.4; e (vi) a Política sobre a Integração dos Riscos de Sustentabilidade, versão 2.0.

Sempre que aplicável, as referências às fontes documentais são indicadas ao longo do texto por remissão para o documento e respetivas páginas ou secções relevantes, de forma a reforçar a rastreabilidade da divulgação.

## 2. DIVULGAÇÃO QUALITATIVA – EU REMA (ARTIGO 450.º)

### 2.1. ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS PELA SUPERVISÃO DA REMUNERAÇÃO, COMPOSIÇÃO, MANDATO E CONSULTORES EXTERNOS

O Bison Bank dispõe de um Comité de Nomeação e Remuneração (“CNR”), órgão especializado que aconselha e apoia o Conselho de Administração e a Assembleia Geral em matérias de nomeações, avaliações e remunerações dos membros do Conselho de Administração, incluindo os membros da Comissão de Auditoria, da Direção de Topo, dos responsáveis pelas funções de controlo interno (nomeadamente Risco, Auditoria e Compliance) e de outros colaboradores detentores de funções essenciais ou cuja remuneração se situe em nível equiparável às categorias anteriores. O CNR promove igualmente a aplicação e revisão das políticas de remuneração, da política de seleção e avaliação e, quando aplicável, das políticas relativas à prevenção, comunicação e resolução de conflitos de interesses, incluindo transações com partes relacionadas, assegurando a sua plena eficácia. (Fontes: Regulamento do Comité de Nomeação e Remuneração, Artigo 1.º, pp. 1-2; Política de Seleção e Avaliação, p. 4; Relatório de Disciplina de Mercado 2025, secção 19.)

Nos termos do Regulamento do CNR, o Comité é composto por um mínimo de três e um máximo de cinco membros, designados pelo Conselho de Administração de entre administradores não executivos. A maioria dos membros deverá ser independente e possuir, a nível coletivo, qualificações e experiência adequadas em políticas e práticas de remuneração, gestão de riscos e controlo interno. O Presidente do Comité deve ser independente. (Fonte: Regulamento do Comité de Nomeação e Remuneração, Artigo 2.º, p. 3.)

O CNR reúne com a periodicidade considerada necessária pelos seus membros, mas, pelo menos, uma vez por trimestre. Em 2025 foram realizadas 11 reuniões do Comité, tendo sido lavradas atas de todas as reuniões. O Regulamento do CNR admite o recurso a consultores externos sempre que tal seja considerado necessário para o cumprimento da sua missão; de acordo com o Relatório de Disciplina de Mercado 2025, durante o exercício de 2025 não foi utilizado apoio externo na determinação da política de remuneração. (Fontes: Regulamento do Comité de Nomeação e Remuneração, Artigo 3.º, p. 4; Relatório de Disciplina de Mercado 2025, secção 19.)

### 2.2. CONCEÇÃO E ESTRUTURA DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A arquitetura remuneratória do Banco assenta em políticas autónomas para: (i) os membros dos órgãos de administração e de fiscalização; e (ii) os colaboradores do Banco e subsidiárias. Ambas as políticas visam promover uma gestão sã e prudente do risco, alinhar os interesses dos remunerados com os interesses de longo prazo do Banco, dos acionistas e demais stakeholders, e evitar conflitos de interesses. (Fontes: Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, pp. 2-6; Política de Remuneração de Colaboradores, pp. 1-3.)

No que respeita aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, a política é submetida anualmente à aprovação da Assembleia Geral, com base em proposta/revisão do CNR, em conformidade com o RGICSF. Para os colaboradores do Banco, a política é uma política interna de recursos humanos, aplicável aos colaboradores com vínculo laboral, excluindo os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, cuja remuneração se rege por política própria. (Fontes: Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, pp. 2-7; Política de Remuneração de Colaboradores, pp. 1-2.)

A política aplicável aos colaboradores distingue entre “colaboradores identificados” — nomeadamente colaboradores cuja atividade profissional tem impacto material no perfil de risco do Banco, incluindo membros da direção de topo, responsáveis por funções de controlo e colaboradores cuja remuneração total os coloque em escalão equivalente — e os restantes colaboradores. A Política de Seleção e Avaliação considera ainda como titulares de funções essenciais os responsáveis por Compliance, Gestão de Risco, Controlo Interno e Auditoria Interna. (Fontes: Política de Remuneração de Colaboradores, p. 1; Política de Seleção e Avaliação, p. 5.)

Durante o exercício de 2025, a Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização foi objeto de revisão e atualização, tendo a respetiva versão revista sido aprovada pelo acionista único em Assembleia Geral realizada em 1 de abril de 2025, sob proposta do Comité de Nomeação e Remuneração. A revisão teve como objetivo assegurar a manutenção do alinhamento da política com o enquadramento legal e regulamentar aplicável, com a estrutura de governo interno do Banco e com os princípios de gestão sã e prudente do risco, evitando incentivos à assunção de riscos acima do nível tolerado pelo Banco.

### **2.3. ALINHAMENTO DA REMUNERAÇÃO COM A ESTRATÉGIA, O RISCO, OS INTERESSES DE LONGO PRAZO E A SUSTENTABILIDADE**

A política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização estabelece expressamente que a remuneração deve promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente, não incentivando a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco. A política encontra-se alinhada com os objetivos da estratégia de negócio e de risco do Banco, com a cultura e os valores corporativos, com os interesses de longo prazo da instituição e com medidas destinadas a prevenir conflitos de interesses, incluindo objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação (“ESG”). (Fonte: Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, pp. 4-6.)

No caso dos colaboradores, a política prevê consistência e alinhamento com a gestão e controlo dos riscos do Banco, por forma a evitar exposição excessiva aos riscos e potenciais situações de conflito de interesses. Determina ainda que a componente variável visa compensar o desempenho pelo alcance de objetivos definidos pelo Banco, encontrando-se sustentada no sistema de avaliação de desempenho e alinhada com as melhores práticas do setor, com o objetivo de desincentivar a exposição a riscos excessivos e promover a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados positivos. (Fonte: Política de Remuneração de Colaboradores, pp. 2-3.)

Em matéria de sustentabilidade, a Política sobre a Integração dos Riscos de Sustentabilidade estabelece que o Banco integra os riscos existentes em matéria de sustentabilidade nas suas políticas de remuneração, promovendo uma gestão sólida e efetiva desses riscos e alinhando os interesses dos colaboradores com os interesses do Banco. A referida política explicita igualmente que as políticas de remuneração do Banco obedecem aos critérios qualitativos e quantitativos aplicáveis, são revistas anualmente e encontram-se publicadas no website do Banco. (Fonte: Política sobre a Integração dos Riscos de Sustentabilidade, secção 4.2, p. 6.)

## **2.4. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO FIXA E VARIÁVEL E LIMITES APLICÁVEIS**

A remuneração dos colaboradores integra uma componente fixa e uma componente variável, de atribuição não garantida. A componente fixa constitui a parte mais significativa da remuneração global dos colaboradores e não pode ser inferior a 75% da remuneração total. A componente fixa remunera a atividade exercida e as competências específicas, designadamente a experiência profissional relevante, é neutra do ponto de vista do género e é paga 14 vezes por ano. (Fonte: Política de Remuneração de Colaboradores, p. 3.)

A componente fixa dos colaboradores é composta pela retribuição base e por prestações pecuniárias devidas nos termos legais ou contratuais, incluindo, designadamente, diuturnidades, complementos salariais e outros subsídios. A sua determinação atende à experiência profissional na área relevante, ao nível de responsabilidade organizacional, à regulamentação aplicável e às referências do mercado. (Fonte: Política de Remuneração de Colaboradores, p. 3.)

No que respeita aos membros do Conselho de Administração, a política admite que a remuneração possa consistir numa componente fixa e numa componente variável, nos termos do artigo 26.º dos Estatutos do Banco e da política aprovada em Assembleia Geral. A política prevê limites à remuneração variável dos membros da Comissão Executiva, podendo esta consistir numa percentagem dos lucros líquidos da Sociedade até 5%, admite a possibilidade de diferimento e de ajustamento ex post, e veda a atribuição de remuneração variável aos membros dos órgãos sociais com funções de fiscalização e controlo. (Fonte: Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, pp. 4-5.)

## 2.5. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E LIGAÇÃO ENTRE DESEMPENHO E REMUNERAÇÃO

A política de remuneração dos colaboradores baseia a componente variável num sistema de avaliação de desempenho individual, que combina critérios qualitativos (competências) e quantitativos (objetivos individuais) e é gerido através de plataforma digital. O órgão de administração é responsável por assegurar que o processo de avaliação, bem como os critérios financeiros e não financeiros utilizados para determinação da componente variável, são transparentes e comunicados aos colaboradores antes do período de avaliação. (Fonte: Política de Remuneração de Colaboradores, p. 9/10.)

Para efeitos de cálculo da remuneração variável dos colaboradores, a política estabelece uma tabela de equivalências entre o score final de avaliação e um múltiplo/valor contínuo, prevendo a inexistência de pagamento para scores entre 1,0 e 2,4 e múltiplos crescentes até 3, para scores entre 4,5 e 5,0. A política admite ainda um ajuste excepcional ao score final, suportado por evidências de exercício de talento, risco de saída, plano de sucessão ou dedicação excepcional a projetos do Banco. O cálculo da componente variável tem como critério adicional o cumprimento da Declaração de Apetite ao Risco. (Fonte: Política de Remuneração de Colaboradores, p. 5.)

No caso dos membros da Comissão Executiva, o Regulamento do CNR prevê que o Comité avalie semestralmente o respetivo desempenho com base em indicadores-chave de desempenho (KPIs) definidos em articulação com a própria Comissão Executiva. O CNR assiste ainda o Conselho de Administração na elaboração de um modelo de avaliação de desempenho, no acompanhamento do cumprimento dos objetivos e na apreciação da necessidade de ajustamentos ex post, incluindo por aplicação de mecanismos de redução e reversão. (Fonte: Regulamento do Comité de Nomeação e Remuneração, pp. 7-8.)

A política aplicável aos colaboradores estabelece adicionalmente que, para as funções de controlo, a componente variável assenta exclusivamente na avaliação individual do colaborador e nos objetivos específicos relacionados com as funções exercidas, não estando diretamente dependente do desempenho das áreas de negócio, de modo a salvaguardar a independência e objetividade dessas funções. (Fonte: Política de Remuneração de Colaboradores, pp. 2, 7-8.)

## 2.6. AJUSTAMENTOS AO RISCO, DIFERIMENTO, MALUS, CLAWBACK E RETENÇÃO DE PAGAMENTO

A política de remuneração dos colaboradores prevê que a componente variável anual do conjunto dos colaboradores não exceda 20% dos lucros do Banco (RLE – Resultado Líquido do Exercício anual), podendo o Banco decidir alocar parte desse montante, até 50%, noutros benefícios enquadráveis no regime fiscal permitido. Se o montante global calculado exceder o limite máximo definido, é aplicada uma redução proporcional a cada colaborador, de modo a assegurar o estrito cumprimento do limite. (Fontes: Política de Remuneração de Colaboradores, pp. 5-6.)

A política prevê diferimento do pagamento do montante total da componente variável em três prestações sempre que o valor seja superior a EUR 10.000. Está ainda previsto que o Banco possa reter o pagamento da componente variável quando, à data da liquidação, o colaborador apresente ações de formação pendentes de finalização, revertendo tal retenção uma vez concluídas adequadamente as ações em causa. (Fonte: Política de Remuneração de Colaboradores, pp. 5 e 9.)

O pagamento da componente variável dos colaboradores fica sujeito, entre outras condições, à não aplicação de mecanismos de redução (“malus”) e reversão (“clawback”) e à ponderação de indicadores de risco, tais como a solvabilidade e a liquidez do Banco. A componente variável não constitui um direito adquirido e é deliberada anualmente pelo órgão de administração, o qual deve ponderar as condições macroeconómicas e microeconómicas e o impacto no desempenho sustentável do Banco. O mecanismo malus permite reduzir, total ou parcialmente, montantes diferidos ainda não adquiridos; o mecanismo clawback permite recuperar montantes já pagos ou já adquiridos. A sua aplicação pode ser justificada, nomeadamente, por perdas significativas para o Banco, atuação inidónea ou inadequada no exercício das funções, ou comercialização indevida de produtos a investidores não profissionais. (Fonte: Política de Remuneração de Colaboradores, pp. 6-7.)

No que respeita aos membros da Comissão Executiva, a política específica prevê a possibilidade de diferimento da remuneração variável, bem como a possibilidade de a receção efetiva dessa remuneração depender da consecução de objetivos e dos lucros líquidos da Sociedade, designadamente através de mecanismos de redução e reversão da remuneração variável. (Fonte: Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, p. 4-5.)

## **2.7. COMPONENTES VARIÁVEIS, BENEFÍCIOS E OUTRAS COMPONENTES NÃO PECUNIÁRIAS**

A componente variável dos colaboradores é paga em dinheiro. Para os colaboradores com funções comerciais ou de suporte abrangidos por sistema de incentivos de produtividade, a política prevê incentivos semestrais calculados com base num valor de referência correspondente a metade do salário base mensal por semestre de elegibilidade e num múltiplo associado à percentagem de realização de um conjunto de objetivos comerciais previamente definidos. Abaixo de 90% de realização não é pago incentivo comercial; quando aplicável, o múltiplo varia entre 90% e 120%. (Fontes: Política de Remuneração de Colaboradores, pp. 8-9.)

Os colaboradores beneficiam ainda de um pacote de benefícios composto, designadamente, por: seguro de saúde extensível ao colaborador e agregado familiar; plano de pensões com contribuição de 2,5% da retribuição base do colaborador suportada pela entidade patronal; subsídio de alimentação diário no valor de EUR 10,20 (ou noutro valor fixado anualmente pelo Conselho de Administração); e viatura para cargos de direção. (Fonte: Política de Remuneração de Colaboradores, p. 9.)

A política aplicável aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização remete igualmente para a possibilidade estatutária de concessão de pensões de reforma, de sobrevivência ou complementares, mediante deliberação da Assembleia Geral, estabelecendo o respetivo regime ou delegando poderes para tal em comissão própria. (Fonte: Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, p. 5.)

## **2.8. Funções de controlo, pessoal identificado, revisão e publicação**

Os responsáveis pelas funções de controlo interno — nomeadamente as áreas de Risco, Auditoria, Compliance e Controlo Interno — são considerados titulares de funções essenciais para efeitos das políticas internas do Banco. A respetiva remuneração variável é estruturada de modo a preservar a independência dessas funções, tendo por base predominantemente a avaliação do desempenho individual e objetivos específicos associados à função, sem dependência direta do desempenho das áreas de negócio. (Fontes: Política de Seleção e Avaliação, p. 5; Política de Remuneração de Colaboradores, pp. 2, 7-8; Regulamento do Comité de Nomeação e Remuneração, pp. 1-2 e 8-9.)

As políticas de remuneração do Banco são revistas periodicamente. A Política sobre a Integração dos Riscos de Sustentabilidade prevê revisão anual; a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização é submetida anualmente à aprovação da Assembleia Geral; e o CNR analisa anualmente a implementação das políticas de remuneração, elaborando relatório anual com os resultados dessa avaliação e as medidas corretivas que se revelem necessárias. (Fontes: Política sobre a Integração dos Riscos de Sustentabilidade, p. 3 e p. 6; Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, pp. 6-7; Regulamento do Comité de Nomeação e Remuneração, p. 9.)

O Relatório de Disciplina de Mercado 2025 faz ainda referência expressa ao facto de a informação requerida pelo artigo 450.º do CRR se encontrar disponível no Relatório e Contas de 2025, na informação complementar ao Relatório e Contas e nas políticas de remuneração publicadas no website do Banco, sendo essa informação complementada pelo próprio relatório. O presente anexo complementar foi preparado precisamente para concentrar, em formato sistematizado e auditável, os elementos qualitativos do EU REMA que se encontravam dispersos nessas várias fontes. (Fonte: Relatório de Disciplina de Mercado 2025, secção 19 “Política de Remuneração”.)

## **2.9. Derrogação prevista no artigo 94.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE**

O Banco não beneficia de derrogação ao abrigo do artigo 94.º, n.º 3, da Diretiva 2013/36/UE (CRD). Consequentemente, não existem membros do pessoal abrangidos por derrogação a princípios de remuneração variável nos termos dessa disposição. Esta informação é divulgada para efeitos do artigo 450.º, n.º 1, alínea k), do Regulamento (UE) n.º 575/2013 (CRR).

### 3. DIVULGAÇÃO QUANTITATIVA – EU REM1 A EU REM5 (ARTIGO 450.º)

A informação requerida nos termos do artigo 450.º encontra-se disponível no Relatório e Contas de 2025, na Informação Complementar ao Relatório e Contas e nas respetivas Políticas de Remuneração, publicadas no *website* do Banco, ao abrigo do artigo 115.º-I, do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, sendo essas informações complementadas pelas informações constantes deste relatório.

No que respeita à Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de fiscalização do Banco, a mesma 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.

A referida 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.

No que respeita à Política de Remuneração dos Colaboradores do Banco, a mesma é elaborada pela *People Development Area* (PDA) e aprovada pelo CA, o qual revê, periodicamente, os princípios gerais da referida Política, sendo responsável pelo controlo da sua implementação.

Esta Política tem por base a remuneração praticada no sector para funções similares, o sistema de objetivos e incentivos, avaliação de desempenho anual, elementos de progressão na carreira e conduta dos colaboradores reportada pelas hierarquias ou por registos formais, tais como eventos disciplinares, incidentes críticos ou atos de valor excecional.

Em termos de estrutura de *governance*, o Banco dispõe de um Comité de Nomeação e Remuneração que tem como missão aconselhar e apoiar o Conselho de Administração e a Assembleia Geral quanto a matérias de nomeações, avaliações e remunerações dos (i) membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria, (ii) da Direção de Topo (iii) dos responsáveis pela assunção de riscos e pelas funções de controlo do Banco e, bem assim, (iv) de outros colaboradores detentores de funções essenciais ou cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração dos antecedentes (nomeadamente referido em (i)), tal como definido pelo Conselho de Administração.

O Comité de Nomeação e Remuneração tem igualmente a tarefa de rever e monitorizar políticas internas relativas: i) à Remuneração dos membros do órgão de administração e de fiscalização; ii) à Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e dos Titulares de Funções Essenciais do Banco e de garantir a sua completa eficácia; iii) Prevenção, Comunicação e Resolução de Conflitos de Interesses, incluindo transações com partes relacionadas do Banco, a que a referida “Política de Seleção e Avaliação” faz referência. Estas políticas encontram-se disponíveis para consulta no *website* do Banco.

O Comité é composto por um mínimo de três e um máximo de cinco membros, designados pelo CA de entre administradores não executivos, sendo que de entre os membros do Comité será designado um Presidente do Comité, o qual deverá ser independente. Conforme previsto em regulamento, este Comité, pode, se necessário recorrer a apoio via consultores externos para efeitos da sua missão (ao longo de 2025 não se recorreu a suporte externo). O Comité reúne com a periodicidade que os seus membros vierem a considerar necessária, e, no mínimo, uma vez por trimestre.

Durante o ano fiscal de 2025 foram realizadas 11 reuniões do Comité de Nomeação e Remuneração e foram lavradas atas de cada uma dessas reuniões.

De destacar que, durante o ano de 2025, a única deliberação em Assembleia Geral sobre matéria de remunerações teve lugar na Assembleia Geral realizada em 1 de abril de 2025, na qual o acionista único aprovou a versão revista e atualizada da política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, conforme proposto pelo Comité de Nomeação e Remuneração. Esta revisão foi realizada nos termos dos Artigos 115.º-C, n.º 4, e 115.º-D do RGICSF.

O Regulamento do Comité de Nomeação e Remuneração encontra-se disponível para consulta no website do Banco e pode ser encontrada na área “Sobre nós”, em “Regulamentos e Políticas”.

**Quadro 1 – EU REM1 - Remuneração atribuída para o exercício financeiro**

(valores expressos em Milhares de Euros)

		Função de fiscalização do órgão de administração	Função de gestão do órgão de administração	Outros membros da direção de topo	Outro pessoal identificado		
1		<b>Número de membros do pessoal identificado</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	
2		<b>Remuneração fixa total</b>	<b>470</b>	<b>677</b>	<b>1,077</b>	<b>56</b>	
3		Do qual: pecuniária	427	657	1,035	56	
4		(Não aplicável na UE)	-	-	-	-	
EU-4a	<b>Remuneração fixa</b>	Do qual: ações ou direitos de propriedade equivalentes	-	-	-	-	
5		Do qual: instrumentos associados a ações ou instrumentos não pecuniários equivalentes	-	-	-	-	
EU-5x		Do qual: outros instrumentos	-	-	-	-	
6		(Não aplicável na UE)	-	-	-	-	
7		Do qual: outras formas	43	20	41	-	
8		(Não aplicável na UE)	-	-	-	-	
9			<b>Número de membros do pessoal identificados</b>	-	3	10	1
10			<b>Remuneração variável total</b>	-	<b>93</b>	<b>112</b>	<b>5</b>
11		Do qual: pecuniária	-	93	112	5	
12		Do qual: diferida	-	-	-	-	
EU-13a	<b>Remuneração variável</b>	Do qual: ações ou direitos de propriedade equivalentes	-	-	-	-	
EU-14a		Do qual: diferida	-	-	-	-	
EU-13b		Do qual: instrumentos associados a ações ou instrumentos não pecuniários equivalentes	-	-	-	-	
EU-14b		Do qual: diferida	-	-	-	-	
EU-14x		Do qual: outros instrumentos	-	-	-	-	
EU-14y		Do qual: diferida	-	-	-	-	
15		Do qual: outras formas	-	-	-	-	
16		Do qual: diferida	-	-	-	-	
<b>17</b>		<b>Total da remuneração (2 + 10)</b>	<b>470</b>	<b>771</b>	<b>1,189</b>	<b>61</b>	

No exercício de 2025, não foram identificados pagamentos especiais enquadráveis no *template* EU REM2.

**Quadro 2 – EU REM2 - Pagamentos especiais ao pessoal cuja atividade profissional tem um impacto significativo no perfil de risco das instituições (pessoal identificado)**

(valores expressos em Milhares de Euros)

	Função de fiscalização do órgão de administração	Função de gestão do órgão de administração	Outros membros da direção de topo	Outro pessoal identificado
	<b>Remuneração variável garantida atribuída</b>			
1	Remuneração variável garantida atribuída - Número de membros do pessoal identificados	-	-	-
2	Remuneração variável garantida atribuída - Montante total	-	-	-
3	Do qual remuneração variável garantida atribuída paga durante o exercício financeiro, que não é tida em conta para o limite máximo dos prémios	-	-	-
	<b>Indemnizações por cessação de funções atribuídas em períodos anteriores que foram pagas durante o exercício financeiro</b>			
4	Indemnizações por cessação de funções atribuídas em períodos anteriores que foram pagas durante o exercício financeiro - Número de membros do pessoal identificados	-	-	-
5	Indemnizações por cessação de funções atribuídas em períodos anteriores que foram pagas durante o exercício financeiro - Montante total	-	-	-
	<b>Indemnizações por cessação de funções atribuídas durante o exercício financeiro</b>			
6	Indemnizações por cessação de funções atribuídas durante o exercício financeiro - Número de membros do pessoal identificados	-	-	-
7	Indemnizações por cessação de funções atribuídas durante o exercício financeiro - Montante total	-	-	-
8	Do qual pagas durante o exercício financeiro	-	-	-
9	Do qual diferidas	-	-	-
10	Do qual indemnizações por cessação de funções pagas durante o exercício financeiro, que são tidas em conta para o limite máximo dos	-	-	-
11	Do qual o pagamento mais elevado que foi atribuído a uma única pessoa	-	-	-

No exercício de 2025, não foram registados montantes a divulgar no âmbito do *template* EU REM3.

### Quadro 3 – EU REM3 - Remuneração diferida

(valores expressos em Milhares de Euros)

	Remuneração diferida e retida	Montante total da remuneração diferida atribuída para períodos de desempenho anteriores	Do qual devido à aquisição de direitos no exercício financeiro	Do qual aquisição de direitos em exercícios financeiros posteriores	Montante do ajustamento em função do desempenho aplicado no exercício financeiro relativamente à remuneração diferida que se tornou adquirida no exercício financeiro	Montante do ajustamento em função do desempenho aplicado no exercício financeiro relativamente à remuneração diferida que se tornou adquirida em anos de desempenho futuros	Montante total do ajustamento durante o exercício financeiro devido a ajustamentos implícitos <i>ex post</i> (ou seja, variações do valor da remuneração diferida devido a variações dos preços dos instrumentos)	Montante total da remuneração diferida atribuída antes do exercício financeiro efetivamente paga no exercício financeiro	Montante total da remuneração diferida atribuída ao período de desempenho anterior que se tornou adquirida mas está sujeita a períodos de retenção
1	Função de fiscalização do órgão de administração	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Pecuniária	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Ações ou direitos de propriedade equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Instrumentos associados a ações ou instrumentos não pecuniários equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Outros instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Outras formas	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Função de gestão do órgão de administração	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Pecuniária	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Ações ou direitos de propriedade equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Instrumentos associados a ações ou instrumentos não pecuniários equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Outros instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Outras formas	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Outros membros da direção de topo	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Pecuniária	-	-	-	-	-	-	-	-
15	Ações ou direitos de propriedade equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Instrumentos associados a ações ou instrumentos não pecuniários equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Outros instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Outras formas	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Outro pessoal identificado	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Pecuniária	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Ações ou direitos de propriedade equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Instrumentos associados a ações ou instrumentos não pecuniários equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Outros instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Outras formas	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Montante total	-	-	-	-	-	-	-	-

No exercício de 2025, não se verificaram situações de remuneração igual ou superior a 1 milhão de euros por ano.

### Quadro 4 – EU REM4 - Remuneração igual ou superior a 1 milhão de EUR por ano

(valores expressos em Milhares de Euros)

	EUR	Membros do pessoal identificados que auferem remunerações elevadas na aceção do artigo 450.º, alínea i), do CRR
1	de 1 000 000 até menos de 1 500 000	-
2	de 1 500 000 até menos de 2 000 000	-
3	de 2 000 000 até menos de 2 500 000	-
4	de 2 500 000 até menos de 3 000 000	-
5	de 3 000 000 até menos de 3 500 000	-
6	de 3 500 000 até menos de 4 000 000	-
7	de 4 000 000 até menos de 4 500 000	-
8	de 4 500 000 até menos de 5 000 000	-
9	de 5 000 000 até menos de 6 000 000	-
10	de 6 000 000 até menos de 7 000 000	-
11	de 7 000 000 até menos de 8 000 000	-

**Quadro 5 – EU REM5 - Informação sobre a remuneração do pessoal cuja atividade profissional tem um impacto significativo no perfil de risco das instituições (pessoal identificado)**

(valores expressos em Milhares de Euros)

	Remuneração do órgão de administração			Segmentos de atividade						Total	
	Função de fiscalização do órgão de administração	Função de gestão do órgão de administração	Total do órgão de administração	Banca de Investimento	Banca de retalho	Gestão de ativos	Funções empresariais	Funções de controlo interno independentes	Todos os outros		
1	Número total de membros do pessoal identificados									20	
2	Do qual: membros do órgão de administração			4	3	7					
3	Do qual: outros membros da direção de topo					1		1	3	8	
4	Do qual: outro pessoal identificado										
5	Remuneração total do pessoal identificado			470	771	1,241	91		87	292	780
6	Do qual: remuneração variável			-	83	-	10		5	21	81
7	Do qual: remuneração fixa			470	677	1,147	82		81	271	699

#### 4. FONTES DOCUMENTAIS UTILIZADAS

Para efeitos de preparação do presente Anexo Complementar, foram consideradas as seguintes fontes documentais:

- Relatório de Disciplina de Mercado 2025 do Bison Bank, S.A. – Secção 19 – Política de Remuneração (artigo 450.º).
- Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do Bison Bank, S.A. e subsidiárias, versão 10.0 – em especial as disposições relativas aos princípios gerais da política de remuneração, estrutura remuneratória, remuneração variável, ajustamentos ao risco e aprovação anual pela Assembleia Geral.
- Política de Remuneração de Colaboradores do Bison Bank, S.A. e subsidiárias, versão 5.0 – em especial as disposições relativas à remuneração fixa e variável, colaboradores identificados, critérios de avaliação de desempenho, diferimento, malus, clawback, benefícios e funções de controlo.
- Regulamento do Comité de Nomeação e Remuneração, versão 5.0 – em especial as disposições relativas à composição, competências, funcionamento e responsabilidades do Comité em matéria de nomeações, avaliações e remunerações.
- Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e dos titulares de funções essenciais, versão 8.4 – em especial as disposições relativas ao Comité de Nomeação e Remuneração e à identificação dos titulares de funções essenciais.
- Política sobre a Integração dos Riscos de Sustentabilidade, versão 2.0 – em especial as disposições relativas à integração dos riscos de sustentabilidade nas políticas de remuneração.

---

O Conselho de Administração

---

BIAN FANG (Presidente do Conselho de Administração)

---

ISSUF AHMAD (Vogal Não Executivo e Presidente da Comissão de Auditoria)

---

TING WANG (Vogal Não Executivo)

---

LUIS MIGUEL GONÇALVES FOLHADELA DE OLIVEIRA (Vogal Não Executivo)

---

ANTONIO MANUEL GOUVEIA RIBEIRO HENRIQUES  
(Presidente da Comissão Executiva)

---

ANDRE FILIPE VENTURA RENDEIRO (Vogal Executivo)

---

EDUARDO NUNO DE SOUSA FEIJÓO MORADAS (Vogal Executivo)