

| Política de Remuneração

Versão Portuguesa >> [Página 2](#)

| Employee Remuneration Policy

English Version >> [Page 15](#)



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.

ÍNDICE

1.	VISÃO GERAL.....	3
2.	ENQUADRAMENTO	3
2.1.	Âmbito e Objetivos	3
2.2.	Definições.....	3
2.3.	Enquadramento Legal	4
3.	DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	4
4.	PRINCÍPIOS.....	4
5.	REMUNERAÇÃO.....	5
5.1.	Componente fixa	5
5.2.	Componente Variável.....	5
6.	BENEFÍCIOS	11
7.	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	11
8.	CONFORMIDADE COM AS POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO	12
9.	IGUALDADE SALARIAL E TRANSPARÊNCIA SALARIAL.....	12
10.	APROVAÇÃO.....	13
11.	ELABORAÇÃO, REVISÃO E ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA.....	13
12.	APOIO FINANCEIRO PÚBLICO EXTRAORDINÁRIO	13
13.	COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO.....	13
14.	ENTRADA EM VIGOR.....	14

1. VISÃO GERAL

A Política de Remuneração dos Colaboradores do Bison Bank, S.A. e das suas subsidiárias (o «Banco») (a «Política») define os princípios, objetivos e mecanismos de governação que regem as práticas de remuneração aplicáveis em todo o Banco, garantindo o alinhamento com todas as leis e regulamentos aplicáveis, bem como com a estratégia, o perfil de risco, a cultura empresarial e a sustentabilidade a longo prazo do Banco.

A Política visa promover uma gestão de risco sólida e eficaz, evitar e controlar incentivos à assunção excessiva de riscos e apoiar o Banco na captação, motivação e retenção de profissionais qualificados, garantindo simultaneamente a equidade, a transparência e a equidade interna nas práticas de remuneração.

2. ENQUADRAMENTO

2.1. Âmbito e Objetivos

A Política é transversal a todos os Colaboradores do Banco e das suas subsidiárias (os «Colaboradores»), que tenham uma relação de trabalho ao abrigo de um contrato de trabalho a termo certo ou por tempo indeterminado, distinguindo-se, para o efeito, dois grupos:

- a) Colaboradores do Banco previstos no artigo 115.º-C, n.º 2, alíneas b) a e), do RGICSF, nomeadamente os Colaboradores que (i) fazem parte da direção, (ii) desempenham funções com responsabilidade pela assunção de riscos, (iii) exercem a sua atividade profissional no âmbito das funções de controlo previstas no Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, de 15 de julho, n.º 3/2020, de 15 de julho, e, no caso em apreço, os responsáveis pelos Departamentos de *Internal Audit*, *Compliance* e *Risk* ou aqueles que (iv) auferem uma remuneração total que os coloca no mesmo escalão remuneratório que os membros dos órgãos de administração e de supervisão, os membros da direção ou os responsáveis pela assunção de riscos, desde que essas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco do Banco («colaboradores identificados»);
- b) Todos os restantes Colaboradores do Banco e das subsidiárias não são abrangidos pelo parágrafo anterior.

A presente Política também não se aplica aos membros dos órgãos de gestão e de supervisão do Banco, que estão sujeitos à «Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Gestão e de Supervisão» específica do Banco.

2.2. Definições

- **BoD** – Board of Directors
- **ExCo** – Executive Committee
- **NRC** - Nominations and Remuneration Committee
- **PDD** – People Development Department

- **IAD** – Internal Audit Department
- **LGD** – Legal & Governance Department
- **RAS** - Risk Appetite Statement
- **NPY** – Net Profit for the year after taxes

2.3. Enquadramento Legal

- Artigo 115.º-C e seguintes do Regime Geral das Instituições de Crédito, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro («RGICSF»), artigo 3.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho, e em conformidade com as orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) sobre políticas de remuneração sólidas (EBA/GL/2015/22), publicadas na Carta Circular do Banco de Portugal n.º CC/2016/00000036, o novo Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020 estabelece regras complementares às contidas no RGICSF, nomeadamente no que diz respeito à remuneração, e revoga o Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011.
- Aviso n.º 03/2020 do Banco de Portugal.
- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, e artigo 31.º do Código do Trabalho português.

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Política de Conflito de Interesses

4. PRINCÍPIOS

A presente Política, elaborada internamente pelo Banco, integra o quadro da sua política de recursos humanos e baseia-se nos seguintes princípios orientadores, com o objetivo de garantir que o Banco se mantenha competitivo e atrativo no seu mercado, mantendo simultaneamente a motivação dos Colaboradores:

- I. Clara e transparente;
- II. Não discriminatória, nomeadamente com base no género ou noutros critérios;
- III. A componente fixa da remuneração deve constituir a parte mais significativa da remuneração;
- IV. Coerente e alinhada com a gestão e o controlo de riscos do Banco, de modo a evitar uma exposição excessiva a riscos e potenciais conflitos de interesses;
- V. Coerente com os objetivos, valores e interesses do Banco e dos seus Colaboradores, bem como com os interesses dos seus clientes e investidores;
- VI. Competitiva, tendo em conta as práticas de mercado e justa, devendo as práticas de remuneração basear-se em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados, com o objetivo de contribuir para a equidade interna e externa;
- VII. A componente variável da remuneração visa recompensar o desempenho na consecução dos objetivos definidos pelo Banco e baseia-se no sistema de avaliação de desempenho;
- VIII. Alinhadas com as melhores práticas e tendências recentes no setor financeiro, tanto a nível nacional como internacional, com o objetivo final de desencorajar a exposição a riscos excessivos e promover a

continuidade e a sustentabilidade de um desempenho e resultados positivos;

Para os Colaboradores que desempenham funções de controlo, para além de quaisquer benefícios não remuneratórios que lhes possam ser devidos, a componente variável da sua remuneração tem em conta a avaliação do desempenho individual e, especificamente, os objetivos específicos relacionados com as funções que desempenham, não dependendo diretamente do desempenho das áreas de negócio.

5. REMUNERAÇÃO

A remuneração dos Colaboradores do Banco inclui uma **componente fixa** e uma potencial **componente variável** em determinadas circunstâncias, descritas abaixo.

5.1. Componente fixa

A componente fixa da remuneração constitui a parte mais significativa da remuneração global do Colaborador e não pode ser inferior a 75 % da sua remuneração total. Tem como objetivo remunerar os Colaboradores de acordo com a atividade que desempenham e as suas competências específicas, nomeadamente a experiência profissional relevante, e é neutra em termos de género.

Para efeitos da aplicação do **princípio da igualdade de remuneração**, o Banco assegura que os critérios utilizados para determinar a componente fixa permitem a comparação de trabalho igual ou de trabalho de valor igual, independentemente do género, raça, orientação sexual, religião, nacionalidade, convicções políticas ou ideológicas do trabalhador e de quaisquer outras circunstâncias pessoais tipicamente discriminatórias.

Sempre que existam diferenças de remuneração entre trabalhadores que realizem trabalho igual ou de valor igual, essas diferenças devem ser fundamentadas em critérios objetivos, legítimos e documentados, incluindo, em particular, a experiência profissional relevante, a antiguidade, o nível de responsabilidade, o desempenho, as competências específicas, o âmbito funcional ou outros fatores não discriminatórios.

A componente fixa da remuneração é constituída pelo salário base e por determinados benefícios em dinheiro atribuídos aos Colaboradores, tais como remuneração por antiguidade, suplementos salariais e/ou outros subsídios devidos nos termos legais ou contratuais.

A componente fixa da remuneração é determinada tendo em conta a experiência profissional na área relevante e a responsabilidade de cada Colaborador no seio da organização, a regulamentação em vigor e as referências de mercado, salvaguardando as diferentes especificidades e dimensões.

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

5.2. Componente Variável

O principal objetivo da componente variável é proporcionar incentivos motivacionais para a concretização dos objetivos do Banco e reconhecer o desempenho excecional dos seus Colaboradores. A concessão de uma

componente variável não limita a capacidade do Banco de reforçar a sua base de capital, sendo também garantido que todos os tipos de riscos atuais e futuros serão tidos em conta na sua concessão.

O *Board of Directors* pode aprovar um regime específico de remuneração variável para determinados colaboradores, funções, áreas de negócio ou projetos, nos casos em que exista uma necessidade empresarial justificada de alinhar a remuneração com objetivos estratégicos, comerciais, financeiros ou de sustentabilidade específicos do Banco. Este regime é formalmente documentado, incluindo a sua finalidade, âmbito, critérios de elegibilidade, indicadores de desempenho, metodologia de cálculo, condições de pagamento e duração (a partir de um prazo fixo, de um projeto específico ou de um ano completo de desempenho).

Os colaboradores não serão elegíveis para o atual regime de remuneração variável, a menos que o montante calculado de acordo com esse regime específico seja inferior ao montante calculado utilizando o regime atual. Neste caso, deve ser considerado o regime com o montante mais elevado.

A componente variável da remuneração é determinada com base num valor de referência traduzido num número de salários, sobre o qual é calculado um múltiplo em função da pontuação final. A pontuação final resulta da combinação das pontuações individuais dos seguintes exercícios:

- A avaliação de desempenho individual do colaborador, que deve ter em conta os objetivos quantitativos e qualitativos individuais e a respetiva ponderação (a «Avaliação de Desempenho Individual» — ver detalhes no ponto 7);
- O exercício de avaliação do desempenho do Banco com base nos objetivos organizacionais, definidos no início de cada ano e comunicados globalmente a todos os Colaboradores, em consonância com os interesses a médio e longo prazo estabelecidos pelo plano estratégico do Banco (a «Avaliação Coletiva»);

O pagamento da componente variável da remuneração estará sujeito à forma e às condições a seguir descritas nos pontos (ii) a (vi), incluindo as restrições aplicáveis associadas aos resultados e ao orçamento do Banco.

Em nenhuma circunstância será garantida ou prometida aos Colaboradores qualquer tipo de remuneração variável.

Os termos e condições específicos da componente variável da remuneração para cada exercício financeiro estarão sempre sujeitos à aprovação do *Board of Directors*, mediante proposta do *ExCo* e análise prévia pelo *NRC*.

A atribuição da componente variável deve respeitar critérios objetivos, transparentes e pré-definidos, aplicados de forma coerente, e não deve dar origem a discriminação direta ou indireta com base no sexo.

Os objetivos individuais e coletivos, as respetivas ponderações, os critérios de elegibilidade e os mecanismos de calibração devem ser documentados e devidamente comunicados aos trabalhadores em causa.

a. Determinação da componente variável da remuneração

A componente variável da remuneração será determinada utilizando a seguinte fórmula:

Componente variável da remuneração = valor de referência * múltiplo, em que:

- **Valor de referência** — Correspondente a um mínimo de meio salário base mensal e a um máximo de três salários base mensais (ou seja, entre 3,57 % e 21,4 % da componente fixa global da remuneração anual)

O valor de referência para cada ano é proposto anualmente pelo *PDD* e aprovado pelo órgão de gestão, sujeito à aprovação final do *Board of Directors*, com base no modelo funcional do banco.

- **Multiplicador** - Calculado com base na pontuação final (correspondente, numa escala de 1 a 5, com uma casa decimal, à soma das pontuações individuais obtidas de acordo com os critérios de avaliação anual de desempenho de cada colaborador), utilizando a tabela de equivalências abaixo.

Tabela de equivalência

Pontuação final	Múltiplo/Valor contínuo
1,0 - 2,4	0 (= sem pagamento)
2,5 - 2,9	0,5 a 0,9
3,0 - 3,4	1 a 1,4
3,5 - 3,9	1,5 a 1,9
4,0 - 4,4	2 a 2,4
4,5 - 5,0	2,5 a 3

O *Board of Directors* pode, a título excecional, ajustar a classificação final de desempenho ou o resultado do incentivo com base nos resultados do exercício anual de Avaliação de Talento, tendo em conta fatores como a designação de alto potencial, necessidades de retenção, considerações de planeamento de sucessão, participação em projetos estratégicos ou contribuições excecionais para o Banco para além das expectativas normais da função. Qualquer ajuste deste tipo deve ser devidamente justificado e documentado.

O cálculo da componente variável da remuneração baseia-se no cumprimento do *RAS*.

b. Forma e condições de pagamento

A componente variável da remuneração será paga em dinheiro, anualmente, após a aprovação das contas anuais na Assembleia Geral, cuja fixação se baseia nas práticas dos operadores de referência nos mercados em que estão presentes, e na componente variável da remuneração anual de todos os Colaboradores. Esta variável não pode, em caso algum, exceder 20 % dos lucros do Banco (NPY relativos à avaliação de desempenho do colaborador), no exercício a que se refere, cabendo ao *Board of Directors* a autonomia para decidir atribuir parte deste montante (máximo de 50 % do referido montante) a outros benefícios para os Colaboradores e

integrados no regime fiscal permitido pelas autoridades reguladoras (por exemplo, benefícios flexíveis).

Todos os anos, o Banco decidirá se os pagamentos serão diferidos e, em caso afirmativo, o montante aplicável, desde que o diferimento não seja proibido por disposições legais ou regulamentares aplicáveis.

O Banco pode reter o pagamento da componente variável aos Colaboradores que, na data do pagamento, ainda tenham cursos ou atividades de formação do Banco por concluir.

Esta situação será revertida assim que os Colaboradores tiverem concluído devidamente e dentro do prazo os cursos de formação em questão.

O pagamento do montante correspondente à componente variável da remuneração está sujeito às seguintes condições:

- 1) Não aplicação dos mecanismos de *malus* e de recuperação (*claw back*) aplicáveis;
- 2) Ponderar o efeito sobre indicadores de risco, tais como a solvência e a liquidez do Banco;
- 3) outras condições consideradas adequadas.

A componente variável da remuneração não deve ser considerada um direito adquirido e é decidida anualmente pelo órgão de gestão. Entre outros aspetos, o órgão de gestão deve ter em conta as condições macroeconómicas e microeconómicas e o impacto daí resultante no desempenho sustentável do Banco ao avaliar e decidir as percentagens específicas a aplicar à componente variável da remuneração anual de todos os Colaboradores para esse ano, que nunca poderá exceder um limite máximo de 20 % dos lucros (NPY – Lucro líquido do exercício após impostos, no que diz respeito à avaliação de desempenho do colaborador).

Se o montante total da componente de remuneração variável dos Colaboradores, calculado de acordo com a metodologia acima descrita, exceder o limite máximo, será aplicada uma redução proporcional a cada Colaborador, de modo que o limite estabelecido seja rigorosamente respeitado.

Caso o Banco seja responsabilizado pelos acionistas ou por terceiros por atos de gestão, a remuneração variável das pessoas em causa poderá, por decisão dos acionistas, ser suspensa até que tais reclamações sejam resolvidas e, caso se verifiquem como fundamentadas, a respetiva remuneração não será atribuída até que os danos em causa sejam indemnizados.

c. Outras condições da componente de remuneração variável

Malus e clawback

O pagamento da componente variável da remuneração depende da ausência de circunstâncias, durante o período anterior ao seu pagamento, que possam dar origem à aplicação dos mecanismos de *malus* e *clawback*.

O mecanismo de *malus* permite ao Banco reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável que tenha sido diferida e cujo pagamento ainda não constitua um direito adquirido.

O mecanismo de *clawback*, por outro lado, permite ao Banco recuperar montantes já pagos ou cujo pagamento já constitua um direito adquirido, sendo o Colaborador obrigado a devolver na totalidade esses montantes.

A aplicação de mecanismos de penalização e de recuperação pode ser justificável em determinados cenários, tais como o desempenho financeiro ineficiente do Banco ou de um departamento específico, ou ainda exposições criadas por Colaboradores, nomeadamente:

- Situações em que o colaborador tenha participado ou sido responsável por uma ação que tenha resultado em perdas significativas para o Banco;
- Situações em que o colaborador tenha agido de forma inadequada e imprópria no desempenho integral e ético das suas funções;
- Situações em que o Colaborador tenha participado ou tenha sido responsável pela comercialização de produtos ou instrumentos financeiros a investidores não profissionais.

A decisão de aplicar mecanismos *de malus* e/ou *clawback* é da responsabilidade do *ExCo*, com parecer prévio do *NRC* e sujeita à aprovação do Board of Directors.

(i) Elegibilidade

- São considerados elegíveis todos os Colaboradores que estejam ao serviço do Banco, 3 meses, a 31 de dezembro de cada exercício financeiro. O cálculo da remuneração variável será efetuado proporcionalmente, tendo em conta a data de contratação.
- São considerados elegíveis os Colaboradores com contrato de trabalho a termo certo e por tempo indeterminado e que tenham obtido um resultado na avaliação individual igual ou superior a 2,5 (calibrado), numa escala de 1 a 5, no âmbito do exercício de Avaliação de Desempenho Individual.
- No caso dos Colaboradores que tenham deixado o Banco, serão elegíveis aqueles cujo processo de avaliação anual de desempenho tenha sido concluído até à data da sua saída.

(ii) Funções de controlo

Os Colaboradores que desempenham estas funções são tratados de forma independente e a determinação da componente variável da remuneração baseia-se na avaliação individual do colaborador, considerando exclusivamente os objetivos relacionados com as funções que desempenham, de modo a não comprometer a objetividade das funções. A este respeito, importa ainda referir que a remuneração dos Colaboradores que desempenham funções essenciais, nomeadamente os titulares de funções de controlo, *Compliance and Global Risk & Reporting*, é supervisionada diretamente pelo *NRC*.

A componente variável da remuneração dos titulares de funções de controlo tem em conta a avaliação do seu desempenho individual e, especificamente, os objetivos relacionados com as funções que desempenham, não

dependendo diretamente do desempenho das áreas de negócio.

(iii) Funções Comerciais e de Apoio – Sistema de Incentivos à Produtividade

Elegibilidade

- Todos os colaboradores que exerçam atividades comerciais, ou noutras áreas designadas pelo Banco, são elegíveis, desde que tenham pelo menos um mês de antiguidade, independentemente do tipo de contrato.

A remuneração variável será calculada numa base *pro rata*, de acordo com a data de contratação, e paga em dinheiro, semestralmente, até ao final do segundo mês seguinte ao encerramento de cada semestre civil.

A remuneração variável dos Colaboradores afetados a atividades comerciais ou a outras áreas definidas pelo Banco tem um mecanismo distinto e cumulativo de atribuição de incentivos comerciais.

Os incentivos e os indicadores de desempenho correspondentes são propostos pelos responsáveis das áreas elegíveis e aprovados pelo *ExCo*. Estão ligados tanto ao desempenho individual como ao desempenho da equipa a que o colaborador pertence, e não se aplicam a atividades de acompanhamento ou supervisão.

Estes são calculados de acordo com a seguinte metodologia:

Incentivos Comerciais = Valor de referência * Múltiplo

Onde:

- Valor de referência = ½ do salário base mensal, por semestre de elegibilidade.

- Multiplicador = Percentagem de cumprimento de um conjunto de 1 a 4 objetivos comerciais previamente definidos em cada semestre.

Não deve ser pago qualquer incentivo se a concretização da meta comercial for inferior a 90%, e o múltiplo deve situar-se entre 90% e um máximo de 120%.

Os colaboradores abrangidos por um regime de incentivos específico não são elegíveis para o atual regime de incentivos comerciais, a menos que o montante calculado ao abrigo do regime específico seja inferior ao montante calculado ao abrigo do regime atual. Nesse caso, aplica-se o regime que resultar no montante mais elevado.

(iv) Função de *ICT - Governance, Risk and Compliance (GRC)*

Os objetivos individuais e a avaliação de desempenho dos colaboradores afetados à função de *GRC* de *ICT* no âmbito do Departamento de Technology & Infrastructure Department ("TID") são estabelecidos e conduzidos conjuntamente pelo Diretor do TID e pelo Diretor de Global Risk & Reporting ("RRD"), tendo em conta a natureza

de segunda linha da função e a respetiva linha de reporte funcional à RRD e ao membro do *Board of Directors* responsável pelo Risco.

6. BENEFÍCIOS

Os colaboradores beneficiam ainda do seguinte pacote de benefícios:

- Seguro de saúde para o colaborador e o seu agregado familiar;
- Plano de pensões de contribuição definida, com o empregador a contribuir com 2,5 % do salário base do colaborador;
- Subsídio diário de refeições pago através de cartão, cujo montante está sujeito a aprovação anual pelo *ExCo*. O montante proposto será elaborado pelo *PDD*, tendo em conta as tendências de mercado e as práticas de referência;
- Despesas com veículo e combustível para os chefes de departamento.

7. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

As avaliações de desempenho individuais são realizadas numa base plurianual e são geridas através de uma plataforma digital.

O processo de avaliação de desempenho individual do Banco compreende duas componentes distintas: uma avaliação qualitativa e uma avaliação quantitativa.

A avaliação qualitativa analisa a demonstração das competências comportamentais e de liderança fundamentais do Banco, refletindo a cultura organizacional, os valores e as formas de trabalho esperadas. Estas competências são definidas pelo Banco e avaliadas através do processo anual de avaliação de desempenho.

A avaliação quantitativa baseia-se no cumprimento de objetivos pré-definidos e de Indicadores-chave de Desempenho (KPI), que são estabelecidos no início de cada ano de desempenho através de um processo de definição de objetivos em cascata, concebido para garantir o alinhamento entre as prioridades estratégicas do Banco e as contribuições individuais. A componente quantitativa pode incluir:

- Objetivos do Banco: prioridades estratégicas e KPIs aprovados pelo *Board of Directors* e aplicáveis a toda a organização;
- Objetivos do departamento: objetivos e KPIs derivados do plano estratégico do Banco e traduzidos em metas departamentais pelos respetivos gestores;
- Objetivos individuais: objetivos pessoais e KPIs alinhados com as prioridades departamentais e organizacionais, tendo em conta a função, as responsabilidades e as contribuições esperadas do colaborador.

O órgão de gestão é responsável por garantir que o processo de avaliação de desempenho individual, incluindo estes e outros critérios de natureza financeira e não financeira, para a determinação da componente variável da remuneração, seja transparente e devidamente comunicado aos Colaboradores antes do início do período de referência a que a avaliação se refere.

8. CONFORMIDADE COM AS POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração dos Colaboradores do Banco está em plena conformidade com os princípios de organização e governação interna estabelecidos nos artigos 115.º-C e seguintes do RGICSF, no Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020, de 15 de julho, e teve igualmente em conta os parâmetros definidos nas «normas técnicas regulamentares relativas aos critérios para identificar as categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco de uma instituição, nos termos do artigo 94.º, n.º 2, da Diretiva 2013/36/UE», tal como proposto pela Autoridade Bancária Europeia (EBA). Por outro lado, a Política já incorpora as Orientações da EBA sobre «políticas de remuneração sólidas» (EBA/GL/2015/22).

A presente Política rege-se pelos princípios da simplicidade, transparência e adequação aos objetivos do Banco.

Desta forma, a determinação da remuneração global dos Colaboradores, composta por remuneração fixa e remuneração variável, bem como a articulação destas duas componentes, tal como explicado na presente Declaração, permite-nos concluir que as regras estabelecidas nos artigos 115.º-C e seguintes do RGICSF e no Aviso n.º 03/2020 do Banco de Portugal, de 15 de julho, que constituem o seu núcleo básico, foram, de um modo geral, adotadas.

9. IGUALDADE SALARIAL E TRANSPARÊNCIA SALARIAL

O Banco assegura o cumprimento do princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual, em conformidade com a legislação aplicável, incluindo a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, e o artigo 31.º do Código do Trabalho português.

Para o efeito, a política de remuneração do Banco baseia-se em critérios objetivos, transparentes e documentados, comuns a mulheres e homens, incluindo, em particular, a natureza das funções desempenhadas, a complexidade das tarefas, o nível de responsabilidade, as competências exigidas, a experiência profissional relevante, o desempenho, o nível funcional, a autonomia, o impacto no perfil de risco do Banco e quaisquer outros fatores objetivos aplicáveis.

O Banco realiza, pelo menos anualmente, uma análise das diferenças salariais entre mulheres e homens, tendo em conta, sempre que adequado, a função, a categoria profissional, o nível funcional, o departamento, a antiguidade, as modalidades de trabalho, a avaliação de desempenho e outras variáveis objetivas relevantes.

Sempre que sejam identificadas diferenças salariais entre mulheres e homens que realizem trabalho igual ou

de valor igual, o Banco assegura que tais diferenças sejam devidamente analisadas e documentadas, com vista a verificar se são justificadas por critérios objetivos e não discriminatórios. Caso sejam identificadas diferenças injustificadas, o Banco define e implementa as medidas corretivas adequadas.

10. APROVAÇÃO

A Política de Remuneração dos Colaboradores é aprovada pelo *Board of Directors*.

11. ELABORAÇÃO, REVISÃO E ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA

A Política de Remuneração dos Colaboradores é elaborada pelo PDD.

O órgão de gestão revê periodicamente os princípios gerais desta Política, com o apoio do PDD, e é responsável pelo acompanhamento da sua implementação.

Tendo em conta o disposto no artigo 44.º do Aviso n.º 03/2020 do Banco de Portugal e no artigo 115.º-C, n.º 6, do RGICSF, a presente Política de Remuneração está sujeita a uma avaliação interna, centralizada e independente, pelo menos uma vez por ano, a realizar pela Comissão de Nomeações e Remunerações, com o objetivo de verificar o cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados, para o que poderá solicitar a intervenção e o apoio do Departamento de *People Development (PDD)* e do Departamento de *Internal Audit (IAD)*. Os resultados devem ser incluídos num relatório específico que inclua as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas.

Este relatório é apresentado pelo Departamento de *People Development (PDD)* ao órgão de gestão para aprovação. O órgão de gestão deve assegurar que estas medidas sejam implementadas pelos órgãos ou outras unidades estruturais responsáveis.

12. APOIO FINANCEIRO PÚBLICO EXTRAORDINÁRIO

Caso o Banco beneficie de apoio financeiro público extraordinário, a presente Política de Remuneração deve ser interpretada em conformidade com a legislação aplicável para o efeito, nomeadamente o artigo 115.º-D do RGICSF, o que, em alguns casos, pode implicar a suspensão da aplicação de determinadas disposições contidas na presente Política.

13. COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Nos termos do artigo 40.º do Aviso n.º 03/2020 do Banco de Portugal, a política de remuneração é transparente e acessível a todos os Colaboradores, incluindo os membros dos órgãos de gestão e de supervisão da instituição. Nos termos do n.º 2 do artigo 46.º, a política de remuneração dos Colaboradores referidos nas alíneas b) a e) do n.º 2 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras,

aprovada pelo órgão de administração da instituição nos termos do n.º 5 do artigo 115.º-C, é publicada no sítio Web do Bison Bank (<http://www.bisonbank.com>).

Após a aprovação, o Departamento de Legal & Governance (LGD) divulgará esta Política internamente e distribuí-la-á por toda a estrutura organizacional do Banco.

O Banco divulga nas demonstrações financeiras anuais informação quantitativa sobre a remuneração paga pela instituição, discriminada pelas várias categorias de Colaboradores previstas no artigo 115.º-C, n.º 2, do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, que deve incluir, pelo menos, a informação prevista nas alíneas g) a j) do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho, tal como previsto no artigo 47.º do Aviso n.º 03/2020 do Banco de Portugal.

14. ENTRADA EM VIGOR

Uma vez aprovada pelo órgão de administração, a presente Política é imediatamente aplicável, após ter sido divulgada aos Colaboradores.

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

- V 2.0, em 03-04-2020
- V 3.0, em 01-04-2021
- V 4.0, em 30-01-2025
- V 5.0, em 30-05-2025
- V 6.0, on 31-07-2026

TABLE OF CONTENTS

1.	OVERVIEW	16
2.	FRAMEWORK.....	16
2.1.	Scope and Objectives.....	16
2.2.	Definitions	16
2.3.	Legal Framework.....	17
3.	REFERENCE DOCUMENTS.....	17
4.	PRINCIPLES	17
5.	REMUNERATION	18
5.1.	Fixed component.....	18
5.2.	Variable Component	19
6.	BENEFITS.....	24
7.	INDIVIDUAL PERFORMANCE EVALUATION.....	24
8.	COMPLIANCE WITH REMUNERATION POLICIES	25
9.	EQUAL PAY AND PAY TRANSPARENCY.....	25
10.	APPROVAL.....	25
11.	DRAFTING, REVIEWING AND MONITORING THE POLICY	26
12.	EXTRAORDINARY PUBLIC FINANCIAL SUPPORT	26
13.	COMMUNICATION AND DISSEMINATION	26
14.	ENTRY INTO FORCE.....	27

1. OVERVIEW

The Remuneration Policy for Employees of Bison Bank, S.A., and its subsidiaries (the "Bank") (the "Policy") defines the principles, objectives and governance mechanisms governing the remuneration practices applicable across the Bank, ensuring alignment with all applicable laws and regulations, as well as with the Bank's strategy, risk profile, corporate culture and long-term sustainability.

The Policy aims to promote sound and effective risk management, avoid and control incentives for excessive risk-taking, and support the Bank in attracting, motivating and retaining qualified professionals, while ensuring fairness, transparency and internal equity in remuneration practices.

2. FRAMEWORK

2.1. Scope and Objectives

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

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

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

2.2. Definitions

- **BoD** – Board of Directors
- **ExCo** – Executive Committee
- **NRC** - Nominations and Remuneration Committee
- **PDD** – People Development Department
- **IAD** – Internal Audit Department

- **LGD** – Legal & Governance Department
- **RAS** - Risk Appetite Statement
- **NPY** – Net Profit for the year after taxes

2.3. Legal Framework

- Article 115-C et seq. of the General Regime for Credit Institutions, approved by Decree-Law no. 298/92, of December 31 ("RGICSF"), article 3 of Law no. 28/2009, of June 19 and in line with the guidelines of the European Banking Authority (EBA) on sound remuneration policies (EBA/GL/2015/22), published in Bank of Portugal Circular Letter No. CC/2016/00000036, the new Bank of Portugal Notice No. 03/2020 establishes complementary rules to those contained in RGICSF, namely with regard to remuneration and revokes Bank of Portugal Notice No. 10/2011.
- Bank of Portugal Notice 03/2020.
- Law No. 60/2018 of 21 August and Article 31 of the Portuguese Labor Code.

3. REFERENCE DOCUMENTS

- Conflict of Interest Policy

4. PRINCIPLES

This Policy, prepared internally by the Bank, is a part of its human resources policy framework and is based on the following guiding principles, with the aim of ensuring that the Bank remains competitive and attractive in its market while keeping Employees motivated:

- I. Clear and transparent;
- II. Non-discriminatory, namely based on gender or other;
- III. The fixed component of remuneration shall be the most significant part of remuneration;
- IV. Consistent and aligned with the Bank's risk management and control, in order to avoid excessive exposure to risks and potential conflicts of interest;
- V. Consistent with the objectives, values and interests of the Bank and its Employees, as well as the interests of its clients and investors;
- VI. Competitive, taking into account market practices and fair, whereby remuneration practices must be based on uniform, consistent, fair and balanced criteria, with the aim of contributing to internal and

external fairness;

- VII. The variable component of remuneration aims to compensate performance for achieving the objectives set by the Bank, and is based on the performance assessment system;
- VIII. Aligned with best practices and recent trends in the financial sector, both nationally and internationally, with the ultimate aim of discouraging exposure excessive risks and promoting the continuity and sustainability of positive performance and results;

For Employees who undertake control functions, in addition to any non-remunerative benefits that may be due to them, the variable component of their remuneration takes into account the assessment of individual performance and, specifically, the specific objectives related to the functions which they perform and is not directly dependent on the performance of the business areas.

5. REMUNERATION

The remuneration of the Bank's Employees includes a **fixed component** and a potential **variable component** under certain circumstances disclosed below.

5.1. Fixed component

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

For the purposes of applying the **principle of equal pay**, the Bank ensures that the criteria used to determine the fixed component allow for the comparison of equal work or work of equal value, regardless of the worker's gender, race, sexual orientation, religion, nationality, political or ideological beliefs and any other typical discriminatory personal circumstances.

Whenever there are remuneration differences between workers performing equal work or work of equal value, such differences must be supported by objective, legitimate and documented criteria, including, in particular, relevant professional experience, seniority, level of responsibility, performance, specific skills, functional framework or other non-discriminatory factors.

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

The fixed component of the remuneration is determined taking into account the professional experience in the relevant area and the responsibility of each Employee within the organization, the regulations in force and the

market references, safeguarding the different specificities and dimensions.

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

5.2. Variable Component

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

The Board of Directors may approve a specific variable remuneration scheme in place for certain employees, functions, business areas or projects where there is a justified business need to align remuneration with particular strategic, commercial, financial or sustainability objectives of the Bank. This scheme is formally documented, including its purpose, scope, eligibility criteria, performance measures, calculation methodology, payment conditions and duration (from a fixed term, a specific project, or a full performance year).

Employees will not be eligible for the current variable remuneration scheme, unless the amount calculated according to that specific scheme is lower than the amount calculated using the current scheme. In this case, it should instead be considered the scheme with the higher amount.

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

- The employee's individual performance appraisal, which must consider individual quantitative and qualitative objectives and the respective weighting (the "Individual Performance Appraisal" - see details in number 7);
- The exercise to evaluate the Bank's performance based on the organizational objectives, defined at the beginning of each year and communicated globally to all Employees, in line with the medium and long-term interests established by the Bank's strategic plan (the "Collective Evaluation or Assessment").

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

Under no circumstances, will Employees be guaranteed or promised any type of certain variable remuneration.

The specific terms and conditions of the variable component of the remuneration for each financial year will always be subject to the approval of the Board of Directors, under a proposal of the ExCo and previous screening by the NRC.

The award of the variable component must comply with objective, transparent, pre-defined criteria that are applied consistently and must not give rise to direct or indirect discrimination on grounds of sex.

The individual and collective objectives, their respective weightings, eligibility criteria and calibration mechanisms must be documented and appropriately communicated to the workers concerned.

a. Determining the variable component of remuneration

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

Variable remuneration component = reference value * Multiple, where:

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

The reference value for each year is proposed annually by PDD and approved by the management body, subject to the final approval by the BoD, based on the bank's functional model.

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

Equivalence table

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

The Board of Directors may exceptionally adjust the final performance rating or incentive outcome based on the results of the annual Talent Review exercise, taking into account factors such as high-potential designation, retention needs, succession planning considerations, participation in strategic projects, or exceptional contributions to the Bank beyond normal role expectations. Any such adjustment shall be appropriately justified and documented.

The calculation of the variable component of the remuneration is based on compliance with the RAS.

b. Form and terms of payment

The variable component of the remuneration will be paid in cash, annually, after the approval of the annual accounts at the General Meeting, the setting of which is based on the practices of the reference players in the

markets in which they are present, and the variable component of the annual remuneration of all Employees. This variable must never exceed 20% of the Bank's profits (NPY concerning the performance assessment of the employee), in the financial year which it relates, with the Board of Directors having the autonomy to decide to allocate part of this amount (maximum of 50% of the said amount) to other benefits for Employees and integrated into the tax regime allowed by the regulatory authorities (e.g. flexible benefits).

Each year, the Bank will decide whether payments will be deferred and, if so, the applicable amount, provided that deferral is not prohibited by applicable legal or regulatory provisions.

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

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

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

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

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

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

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

c. Other conditions of the variable remuneration component

Malus and clawback

The payment of the variable component of remuneration is dependent on there being no circumstances during

the period prior to its payment that could give rise to the application of malus and clawback mechanisms.

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

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

The application of *malus* and clawback mechanisms can be justifiable under certain scenarios like the inefficient financial performance of the Bank or a particular department or exposures created by Employees, namely:

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

The decision to apply *malus* and/or clawback mechanisms is the responsibility of ExCo, with prior opinion of NRC, and subject to Board of Director's approval.

(v) Eligibility

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

(vi) Control functions

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

The variable component of the remuneration of holders of control functions considers the assessment of their

individual performance and, specifically, the objectives related to the functions that they carry out and are not directly dependent on the performance of the business areas.

(vii) Commercial and Support Functions – Productivity Incentives System

Eligibility

- All Employees engaged in commercial activities, or in other areas designated by the Bank, are eligible provided they have at least one month of service, regardless of contract type.

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

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

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

These are calculated according to the following methodology:

Commercial Incentives = Reference value * Multiple

Where:

- Reference value = ½ monthly basic salary, per semester of eligibility.
- Multiple = Percentage of achievement of a set of 1 to 4 previously defined commercial objectives each semester.

No Incentive should be paid below 90% Commercial target achievement, and the multiple should be between 90% to a maximum of 120%.

Employees covered by a specific incentive scheme are not be eligible for the current commercial incentive scheme, unless the amount calculated under the specific scheme is lower than the amount calculated under the current scheme. In such a case, the scheme resulting in the higher amount shall apply.

(viii) ICT - Governance, Risk and Compliance (GRC) Function

The individual objectives and performance appraisal of employees assigned to the ICT GRC function within Technology & Infrastructure Department ("TID") are jointly established and conducted by the Head of TID and the Head of Global Risk & Reporting ("RRD"), taking into account the function's second-line nature and its respective functional reporting line to RRD and to the Board Member responsible for Risk.

6. BENEFITS

Employees further benefit from the following benefits package:

- Health insurance for the Employee and its household family;
- Defined Contribution Pension plan, with the employer contributing 2.5% of the employee's basic salary;
- Daily meal allowance paid in card, which amount is subject to annual approval by the Executive Committee. The proposed amount shall be prepared by PDD, considering market trends and benchmark practices;
- Vehicle and fuel expenses for Department Heads.

7. INDIVIDUAL PERFORMANCE EVALUATION

Individual performance appraisals are carried out on a multi-annual basis and are managed via a digital platform. The Bank's individual performance appraisal process comprises two distinct components: a qualitative assessment and a quantitative assessment.

The qualitative assessment evaluates the demonstration of the Bank's core behavioral and leadership competencies, reflecting the organizational culture, values and expected ways of working. These competencies are defined by the Bank and assessed through the annual performance appraisal process.

The quantitative assessment is based on the achievement of pre-defined objectives and Key Performance Indicators (KPIs), which are established at the beginning of each performance year through a cascading objective-setting process designed to ensure alignment between the Bank's strategic priorities and individual contributions. The quantitative component may include:

- Bank Objectives: strategic priorities and KPIs approved by the Board of Directors and applicable across the organization;
- Department Objectives: objectives and KPIs derived from the Bank's strategic plan and translated into departmental targets by the respective managers;
- Individual Objectives: personal objectives and KPIs aligned with departmental and organizational priorities, taking into account the employee's role, responsibilities and expected contributions.

The management body is responsible for ensuring that the individual performance assessment process, including these and other criteria of a financial and non-financial nature, for determining the variable component of remuneration, is transparent and duly previously communicated to Employees prior to the start of the counting period which the assessment relates.

8. COMPLIANCE WITH REMUNERATION POLICIES

The Bank's Employee Remuneration Policy is fully in line with the principles of organization and internal governance set by article 115-C et seq. of the RGICSF, in Bank of Portugal Notice no. 03/2020, of July 15, and has also taken into account the parameters defined in the "regulatory technical standards on criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile under Article 94(2) of Directive 2013/36/EU", as proposed by the European Banking Authority (EBA). On the other hand, the Policy already incorporates the EBA Guidelines on "sound remuneration policies" - EBA/GL/2015/22).

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

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

9. EQUAL PAY AND PAY TRANSPARENCY

The Bank ensures compliance with the principle of equal pay between women and men for equal work or work of equal value, in accordance with the applicable legislation, including Law No. 60/2018 of 21 August and Article 31 of the Portuguese Labor Code.

For this purpose, the Bank's remuneration policy is based on objective, transparent and documented criteria that are common to women and men, including, in particular, the nature of the duties performed, the complexity of the tasks, the level of responsibility, the skills required, relevant professional experience, performance, functional level, autonomy, impact on the Bank's risk profile and any other applicable objective factors.

The Bank conducts, at least annually, an analysis of pay differences between women and men, taking into account, whenever appropriate, role, professional category, functional level, department, seniority, working arrangements, performance assessment and other relevant objective variables.

Whenever pay differences are identified between women and men performing equal work or work of equal value, the Bank ensures that such differences are duly analyzed and documented, with a view to verifying whether they are justified by objective and non-discriminatory criteria. If unjustified differences are identified, the Bank defines and implements the appropriate corrective measures.

10. APPROVAL

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

11. DRAFTING, REVIEWING AND MONITORING THE POLICY

The Employee Remuneration Policy is drawn up by PDD.

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

Considering the provisions of article 44 of Bank of Portugal Notice 03/2020 and article 115c(6) of the RGICSF, this Remuneration Policy is subject to an internal, centralized and independent assessment, at least once a year, to be carried out by the Nomination and Remuneration Committee, with the aim of verifying compliance with the remuneration policies and procedures adopted, for which purpose it may request the intervention and support of the People Development Department (PDD) and the Internal Audit Department (IAD). The results must be included in a specific report that includes the measures needed to correct any shortcomings detected.

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

12. EXTRAORDINARY PUBLIC FINANCIAL SUPPORT

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

13. COMMUNICATION AND DISSEMINATION

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

Upon approval, the Legal & Governance Department (LGD) shall disseminate this Policy internally and circulate it throughout the Bank's organizational structure.

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

14. ENTRY INTO FORCE

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

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

- V 2.0, on 03-04-2020
- V 3.0, on 01-04-2021
- V 4.0, on 30-01-2025
- V 5.0, on 30-05-2025
- V 6.0, on 31-07-2026