

## ▲ POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO BANCO DE INVESTIMENTO GLOBAL, S.A.

### (I) ENQUADRAMENTO E ÂMBITO

Nos termos previstos no artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e das Sociedades Financeiras, conforme aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, na sua redação atual (“**RGICSF**”), as instituições de crédito devem adotar uma política de remuneração enquadrada por determinadas regras sobre governo societário e princípios estruturais em matéria de remuneração, para assegurar que as práticas de remuneração são compatíveis com a apetência pelo risco, os valores e os interesses a longo prazo das instituições de crédito.

O Aviso do Banco de Portugal (“**BdP**”) n.º 3/2020, de 15 de julho, conforme alterado pelo Aviso do Banco de Portugal n.º 2/2025 (**conjuntamente, "Aviso n.º 3/2020"**), regulamenta os sistemas de governo e controlo interno das instituições de crédito, incluindo os princípios gerais em matéria de políticas e práticas de remuneração, bem como os deveres de divulgação e informação das mesmas. Os deveres de divulgação sobre a política de remuneração são ainda enunciados no artigo 450.º do Regulamento n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho, na sua redação atual (*Capital Requirements Regulation* - “**CRR**”).

A política de remuneração das instituições de crédito deve ainda ser conforme com as Orientações da *European Banking Authority* (“**EBA**”), relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE (“**Diretiva**”), de 2 de julho de 2013 (EBA/GL/2021/04) (“**Orientações EBA**”), que o BdP veiculou ao setor pela Carta Circular n.º CC/2021/00000056, de 30 de novembro de 2021. Adicionalmente, à luz do artigo 5.º do Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, devem ser incluídas informações, na política de remuneração das instituições de crédito, sobre a forma como a mesma integra os riscos em matéria de sustentabilidade ambiental, social e de governação (“**Riscos ASG**”). Devem, ainda, ser consideradas as regras remuneratórias gerais resultantes do Código das Sociedades Comerciais, conforme aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, na sua redação atual (“**CSC**”).

É, assim, tendo em conta o quadro regulatório anteriormente enunciado, que esta Política de Remuneração (a “**Política**” ou “**Política de Remuneração**”) consagra as regras aplicáveis às práticas de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco de Investimento Global, S.A. (“**BiG**” ou “**Banco**”) e deve ser lida, desde logo, em articulação com a política de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais (política de seleção e avaliação) do BiG.

O Comité de Remunerações (“**CR**”) do BiG exerce as competências previstas no artigo 115.º-H, do RGICSF, e nos artigos 7.º e 45.º do Aviso n.º 3/2020, relativamente à remuneração dos membros dos

órgãos de administração e fiscalização.

Neste sentido, cabe ao CR elaborar uma proposta sobre a Política de Remuneração daqueles membros, a submeter à aprovação da Assembleia Geral do Banco (“**AG**”), conforme disposto no artigo 115.º-C, n.º 4 do RGICSF. Na elaboração da proposta sobre a Política, o CR conta com a colaboração das Direções do Banco diretamente envolvidas nas práticas remuneratórias, designadamente a Direção de Recursos Humanos, as funções de Controlo Interno, e a Direção de Assessoria Jurídica, que efetuam revisões e apresentam sugestões relativamente à mesma. As alterações à Política seguem o mesmo procedimento referido supra.

Cabe, ainda, ao CR assegurar que a Política e as práticas de remuneração se encontram alinhadas com o quadro legal em vigor, com a estrutura geral de governo societário, com a propensão para o risco do Banco e com os procedimentos de governo societário correlacionados.

Nesse âmbito, na proposta da Política de Remuneração, o CR assegura que esta seja neutra do ponto de vista do género, nos termos do artigo 115.º-C, n.º 3, alínea f) do RGICSF, e defenda a igualdade de tratamento dos membros do pessoal de diferentes géneros, e presta apoio e aconselhamento à função de fiscalização sobre essas matérias.

Na preparação das decisões em matéria remuneratória relativa aos membros não executivos do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, o CR observa o disposto nas Políticas sobre conflitos de interesses do Banco, designadamente assegurando que os seus membros não participam na discussão e votação sobre as propostas de remuneração nas quais possam ter um interesse direto ou indireto.

O Comité de Riscos do BiG analisou a presente Política para assegurar que os incentivos proporcionados têm em consideração o risco, os fundos próprios e a liquidez do Banco, bem como a probabilidade e o momento da existência de lucros. As propostas de alteração à Política, na medida em que estas possam ter um impacto material nos fatores referidos supra, serão também sujeitas a análise prévia do Comité de Riscos.

De acordo com o previsto no artigo 115.º-C, n.º 2 do RGICSF, a política de remuneração elaborada pelas instituições de crédito deve abranger os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, e os demais colaboradores identificados nas alíneas b) a e) do mesmo preceito.

A presente Política é aplicável aos membros dos órgãos de administração e fiscalização do BiG, cabendo a sua aprovação à AG, ao abrigo do disposto no artigo 115.º-C, n.º 4 do RGICSF.

Nos termos previstos no n.º 5 do artigo 115.º-C do RGICSF, a política de remuneração (i) da direção de topo; (ii) dos responsáveis pelas unidades de negócios significativas; (iii) dos responsáveis pelas funções de controlo interno; e, ainda, (iv) dos colaboradores que exerçam funções numa unidade de negócio significativa cuja atividade, devido à sua natureza, tem um impacto significativo no perfil de risco dessa unidade de negócio e que, adicionalmente, reúnem as condições previstas na al. e) do referido preceito, é aprovada e revista anualmente pelo Conselho de Administração (“CdA”), seguindo, no essencial, a matriz que resulta da aprovação em AG relativamente à presente Política.

A presente Política, bem como a política de remuneração dos colaboradores do BiG estabelecem as linhas orientadoras aplicáveis a todas as sucursais e às sociedades que se incluem no perímetro de consolidação do BiG, sendo que o BiG assegura que as entidades do seu Grupo que são sociedades juridicamente autónomas adotem, por deliberação dos seus órgãos próprios, políticas de remuneração consistentes com as do BiG.

### (II) POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

#### 1. Introdução

A remuneração desempenha um papel central na capacidade do BiG conseguir alcançar os seus objetivos estratégicos. Atrair e reter os colaboradores mais qualificados é uma peça central da estratégia de remuneração.

O objetivo do BiG é assegurar a atribuição de uma remuneração apropriada e competitiva aos administradores do Banco, à luz das melhores práticas de mercado nesta matéria, da experiência, do nível de responsabilidade, do desempenho individual e do desempenho global do Banco.

Esta Política visa assegurar um alinhamento dos interesses dos membros dos órgãos sociais com os restantes *stakeholders* do Banco, tendo em consideração a estratégia de negócio e de risco do BiG, em conformidade com a política de integração de riscos em matéria de sustentabilidade do Banco, onde se incluem os objetivos quanto aos Riscos ASG, prevenção de branqueamento de capitais, financiamento do terrorismo e corrupção. A Política pretende, ainda, consagrar os principais valores e a cultura interna do BiG, os interesses de longo prazo, os níveis de tolerância ao risco definidos e as medidas utilizadas para prevenir conflitos de interesse no Banco.

Assim, a presente Política tem como objetivos (i) encorajar uma conduta empresarial responsável, (ii) assegurar o tratamento equitativo de todos os *stakeholders* e (iii) evitar conflitos de interesses, em conformidade com a política de prevenção de

conflitos de interesses do CdA e do BiG, que deverá ser lida em conjunto com esta Política, nos termos e para os efeitos do artigo 115.º-C, n.º 3 do RGICSF.

A remuneração dos membros do CdA deve ser determinada numa base casuística, considerando designadamente a experiência profissional, a responsabilidade organizacional, a senioridade, o nível de especialização, as aptidões profissionais, a contribuição fornecida e o tempo despendido por cada um dos membros do órgão de administração com o Banco.

A remuneração dos membros não executivos do CdA é composta apenas por uma componente fixa, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho ou do desempenho da própria instituição, em conformidade com o disposto no artigo 43.º do Aviso n.º 3/2020 e no parágrafo 193 das Orientações EBA. Esta remuneração é paga mensalmente (14 vezes por ano), alinhada com as melhores práticas de mercado, tendo presente o modelo de negócio e atividade do Banco.

Em geral os membros executivos do CdA trabalham no Banco há vários anos, tendo trazido consigo experiências de outras instituições financeiras. Foram promovidos ao CdA com base na experiência, mérito e capacidade comprovada de contribuir de forma significativa para o crescimento do Banco enquanto organização, estando os seus interesses totalmente alinhados com os do Banco.

O BiG tem tido a preocupação de definir políticas de remuneração variável relativamente aos membros executivos do CdA que se revelem adequadas e equilibradas face à componente fixa e que se possam traduzir no aumento global da posição detida por cada um dos membros no capital social do Banco, considerando o seu perfil de risco, tolerância ao risco, fundos próprios e os riscos atuais e futuros a que o Banco está sujeito, nos termos dos artigos 115.º-C, n.º 1 e 115.º-E, n.º 1 do RGICSF.

Nestes termos, o montante da remuneração fixa deverá ser suficientemente elevado para assegurar que a redução da remuneração variável possa ser total, no caso de não cumprimento dos objetivos ou aplicação de cláusula *malus* ou *claw back*, de modo que não se criem incentivos para a assunção de riscos excessiva orientados para uma lógica de curto prazo.

Assim, a Política visa assegurar uma gestão sã e prudente dos riscos do BiG, na medida em que não incentiva os membros dos órgãos sociais a assumir riscos além do nível de riscos tolerados pelo Banco, atendendo ao seu perfil de risco, sendo compatível com a estratégia empresarial, objetivos, valores e interesses de longo prazo do Banco, prevenindo conflitos de interesses, de modo responsável, transparente e sustentável, ao abrigo do artigo 115.º-C, n.º 3 do RGICSF.

Por último, cabe notar que a Política de Remuneração do BiG é uma política neutra do ponto de vista do género, na medida em que a atribuição de remuneração se baseia na igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, na aceção dos artigos 2.º-A, n.º 1, al. II) e 115.º-C, n.º 3, al. f) do RGICSF. Assim, a Política assenta num princípio de não discriminação na atribuição de remunerações, sendo a fixação das mesmas independente da etnia, género, religião, opinião política e orientação sexual, sendo assente exclusivamente no mérito individual.

Em cumprimento do disposto no artigo 115.º-G, n.º 1, alínea a), subalínea ii) do RGICSF e nos termos do parágrafo 64 das Orientações EBA, o BiG acompanha a evolução das disparidades salariais entre homens e mulheres, separadamente para os membros do órgão de administração na sua função de gestão e para os membros do órgão de administração na sua função de fiscalização, incluindo os membros do órgão de fiscalização, reportando ao BdP a informação sobre a disparidade salarial entre géneros. Caso se verifiquem diferenças significativas entre a remuneração média dos membros do pessoal masculinos e femininos, o BiG documenta as principais razões e adota as medidas adequadas, ou demonstra que a diferença não resulta de uma política de remuneração que não seja neutra do ponto de vista do género.

### 2. Processo de avaliação e definição da remuneração

#### a. Processo de avaliação dos membros do Conselho de Administração, em geral

A definição da remuneração dos administradores do BiG, incluindo a componente variável dos administradores executivos, caso aplicável, cabe à Comissão de Remunerações eleita pelos acionistas do Banco.

O objetivo do BiG é assegurar a atribuição de uma remuneração apropriada e competitiva a cada um dos membros do CdA do Banco, à luz (i) das melhores práticas internacionais e nacionais de mercado nesta matéria, (ii) da experiência profissional, (iii) especialização, (iv) antiguidade, (v) nível de responsabilidade e desempenho global de cada um dos membros do CdA, (vi) do desempenho global do Banco, e (vii) dos interesses — atuais e futuros — dos acionistas, colaboradores, clientes, credores sociais e demais *stakeholders*.

Na definição da remuneração, o BiG procura encorajar a comunicação e o trabalho em equipa, o controlo rigoroso de riscos, avaliar o desempenho plurianual e alinhar a remuneração do órgão da administração ao desempenho do Banco ao longo do ciclo económico.

Os resultados trimestrais e a análise de gestão periódica efetuada

sobre o desempenho do Banco ao longo do ano são o ponto de partida para se decidir a remuneração de cada um dos membros do CdA.

No âmbito desta análise, o órgão com competência para a determinação da remuneração dos administradores, isto é, a Comissão de Remunerações, tem em consideração vários fatores, atendendo nomeadamente à complexidade do negócio bancário, ao ambiente fortemente competitivo do setor e aos desafios da conjuntura económica que, designadamente ao longo dos últimos anos, têm condicionado a gestão do negócio e dos seus riscos inerentes. Esta análise contempla uma revisão dos seguintes fatores:

- Evolução da atividade do Banco, da sua rentabilidade, da qualidade dos seus ativos, dos níveis de liquidez e solvência — refletida numa base sólida de fundos próprios e em robustos rácios de capital;
- Desempenho de cada um dos segmentos de negócio, de acordo com a informação de gestão (Management Information System - MIS);
- Eficiente utilização do capital do Banco, do controlo da base de custos face aos proveitos gerados;
- Respetiva contribuição para os resultados por parte de cada um dos membros do CdA individualmente, nos termos do processo de avaliação referido seguidamente;
- Desempenho do Banco face aos seus concorrentes no mercado, nomeadamente ao nível dos resultados globais da instituição e da gestão dos vários tipos de riscos inerentes ao negócio bancário.

São considerados, ainda, critérios quantitativos e qualitativos, de natureza financeira e não financeira, na definição das remunerações do CdA, nomeadamente: (i) a evolução e qualidade dos proveitos; (ii) planos de crescimento; (iii) investimento e controlo nos diferentes processos; (iv) a conformidade com aspetos regulamentares e legais; (v) a adequação à política de integração de riscos em matéria de sustentabilidade nas decisões de investimento; e (vi) a capacidade demonstrada pelo CdA em preservar e aumentar o valor para o acionista, a reputação do Banco e o seu posicionamento no mercado.

O BiG considera, ainda, ser fundamental considerar, na definição das remunerações do CdA, análises estratégicas que possam defender o Banco, no futuro, de tendências ou disrupções de mercado (crises), eliminando, mitigando ou gerindo práticas e decisões remuneratórias que, nesse contexto, se possam revelar pouco prudentes e suscetíveis de abalar o sistema e as condições de sustentabilidade do Banco.

### *b. Processo de avaliação dos membros executivos do Conselho de Administração*

O processo de avaliação dos membros executivos do CdA contempla, designadamente, as seguintes fases:

- Revisão regular do desempenho do Banco e dos seus principais indicadores financeiros;
- Revisão do seu contributo individual, com base em critérios quantitativos e qualitativos, no desenvolvimento da atividade e crescimento do Banco; e
- Identificação das melhores práticas de mercado e análise do alinhamento do Banco com as mesmas.

O Presidente do CdA, com a colaboração do CR, órgão constituído e composto por uma maioria de membros administradores não executivos independentes, nos termos previstos nos artigos 115.º-H do RGICSF, 45.º do Aviso n.º 3/2020, apresenta a sua avaliação de desempenho e recomendações relativamente ao pacote remuneratório dos membros executivos do CdA. Na avaliação e proposta referida anteriormente será ponderada também a avaliação anual do Comité de Nomeações sobre a estrutura, a dimensão, a composição e o desempenho do CdA, as eventuais recomendações com vista a alterações, a avaliação anual dos conhecimentos, das competências e da experiência de cada um dos membros.

Ao abrigo do disposto no artigo 115.º-H, n.º 2 do RGICSF, compete ao CR formular juízos informados e independentes sobre a Política e práticas de remuneração, e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez. Adicionalmente, nos termos do disposto no artigo 115.º-H, n.º 3 do RGICSF, compete também ao CR, a preparação das decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos do Banco, que devam ser tomadas pelo órgão social competente.

O responsável pelo Recursos Humanos do Banco é envolvido no registo do resultado deste processo, designadamente na formalização do mesmo no respetivo livro de atas do CR.

Especificamente, caso os resultados do Banco apresentem um decréscimo relevante face a exercícios anteriores ou o desempenho financeiro da instituição apresente sinais de deterioração, poderá ser revista a remuneração variável, inclusive no exercício em curso, incluindo a possibilidade de adiamento do pagamento ou não pagamento da mesma, para além dos mecanismos de redução (“*malus*”) e reversão (“*clawback*”), previstos no artigo 115.º-E, n.º 12 do RGICSF.

### **3. Princípios e regras aplicáveis à remuneração**

Os recursos disponíveis para remunerações devem ser utilizados de forma transparente, justa e racional, com o intuito de promover um desempenho financeiro sustentado do Banco, encorajar a disciplina operacional e construir valor no longo prazo.

O sucesso do Banco no longo prazo depende do foco e da competência, da dedicação e do talento do CdA e restantes colaboradores. O Banco deve procurar atrair e motivar os melhores talentos no mercado e utilizar os recursos disponíveis para remunerações com esse propósito, de forma sensata e prudente, desenvolvendo, retendo e recompensando esse talento.

Face ao exposto, em conformidade com os princípios gerais resultantes da legislação e regulamentação anteriormente referidos, a presente Política tem em vista a definição de práticas remuneratórias:

- Diferenciadoras, competitivas e alinhadas com as melhores práticas de mercado;
- Equilibradas, adequadas e proporcionais à natureza, organização interna, âmbito e complexidade da atividade do BiG, refletindo-se no mix entre a remuneração fixa e variável, e entre as componentes variáveis de curto e de longo prazo;
- Consistentes com a dimensão dos riscos assumidos/a assumir pelo BiG, garantindo o crescimento e rendibilidades sustentáveis e a proteção dos respetivos clientes, investidores e demais stakeholders.

A remuneração dos membros do CdA do BiG deve ser claramente diferenciada dos restantes colaboradores do Banco. Adicionalmente, atendendo às diferenças em termos de experiência e responsabilidade dentro do CdA — diferenças que acreditamos que representam um ponto de força para a organização — os pacotes remuneratórios são naturalmente diferenciados entre os membros deste órgão.

Como referido, sempre que é possível efetuar uma comparação com pacotes remuneratórios de órgãos de administração no mercado bancário global, é assegurado que a remuneração do CdA seja diferenciada dos seus concorrentes no mercado, em linha com a necessidade de reter o talento e refletir o desempenho do Banco. O BiG usa benchmarks baseados na experiência dos respetivos membros, bem como dados disponíveis sobre a capacidade de liderança, iniciativa e motivação de equipas, bem como outras informações disponibilizadas pela Direção de Recursos Humanos do Banco.

### a. Administradores não executivos

A remuneração dos membros não executivos do CdA é composta apenas por uma componente fixa, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho ou do desempenho do BiG, paga mensalmente (14 vezes por ano), alinhada com as melhores práticas de mercado, tendo presente o modelo de negócio e atividade do Banco.

A regra referida anteriormente não obsta à concretização de operações que sejam decorrentes da atribuição de componentes variáveis da remuneração, pelo período em que estes administradores tenham exercido funções executivas.

Esta remuneração deve permitir ao BiG poder contar com membros não executivos cuja experiência no acompanhamento e supervisão da atividade contribua de forma efetiva para um melhor desempenho do Banco.

A remuneração dos administradores não executivos rege-se pelas mesmas regras e princípios aplicáveis à componente fixa da remuneração dos membros executivos do CdA, com as devidas diferenças concretas que existam em resultado das funções executivas exercidas por estes.

### b. Administradores executivos

A remuneração dos membros executivos do CdA do BiG é composta por uma componente fixa e uma componente variável.

O BiG adota uma perspetiva integrada e global na definição da estrutura de remuneração, não olhando unicamente para o custo com o salário base, mas garantindo que uma parte do pacote esteja intrinsecamente relacionada com o desempenho, promovendo desta forma o alinhamento dos incentivos à geração de valor para o Banco no longo prazo.

Assim, o BiG considera que o pacote remuneratório global dos membros executivos do CdA do Banco deve ser estruturado para que a componente variável da remuneração assuma um peso apropriado no total da remuneração e seja adequada à realidade do BiG, sendo que a componente fixa deverá representar uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma.

#### *Componente Fixa*

A remuneração fixa dos membros executivos do CdA abrange o salário base (pago 14 vezes por ano). Esta componente fixa visa remunerar adequadamente a experiência profissional, as funções desempenhadas, tendo presente a sua natureza, complexidade,

abrangência, a responsabilidade global e competências requeridas no contexto da organização.

O pagamento de prémios para seguros de capitalização, atribuídos individualmente, de forma regular, e os seguros de saúde, seguros de vida, e benefícios do plano de pensões do BiG, uma vez que não são baseados no desempenho, e que são atribuídos no plano de toda a organização em condições não discricionárias, fazendo parte do pacote de emprego standard do BiG, são também considerados benefícios fixos.

Sem prejuízo do que se refere infra, a componente fixa pode representar, em regra, entre 50% e 100% da remuneração total de cada membro executivo do CdA..

#### *Componente Variável*

Tem sido prática do BiG, desde a sua fundação, envolver todos os colaboradores no sucesso de longo prazo do Banco, através de programas de incentivos pagos em dinheiro e/ou baseados em ações.

A atribuição de remuneração variável assenta no cumprimento de objetivos quantitativos e qualitativos, associados a indicadores de desempenho claros e mensuráveis, relacionados, nomeadamente, com rentabilidade, solvabilidade e níveis de capital e liquidez.

O BiG não atribui uma componente de remuneração variável garantida, em conformidade com o disposto no artigo 115.º-E, n.º 16 do RGICSF.

Assim, adicionalmente à determinação e fixação de remunerações fixas adequadas, baseadas nas melhores práticas de mercado, é revisto anualmente um pacote de remuneração variável baseado no desempenho de curto e longo prazo para os membros da CE

A remuneração variável deverá ser baseada na concretização de objetivos pré-definidos, cuja avaliação assenta nos seguintes pressupostos:

- Desempenho individual, desempenho da área de negócio e pelouros associados, e o desempenho global do Banco;
- Desempenho mensurado quantitativamente numa base anual e plurianual e sustentado num determinado ciclo económico;
- Desempenho relativo e absoluto, i.e., que poderá ser mensurado face a objetivos específicos ou face ao desempenho do Banco nessa área de negócio num período anterior, mas que simultaneamente pode ser mensurado face aos concorrentes mais relevantes no mercado.

São utilizados uma série de fatores, quantitativos e qualitativos, para avaliar a eficácia do CdA, entre os quais: (i) o desenvolvimento

dos colaboradores do Banco, (ii) o controlo dos custos, (iii) a gestão de riscos, incluindo os Riscos ASG, riscos de branqueamento de capitais, financiamento do terrorismo e corrupção, (iv) prevenção adequada de conflitos de interesses, (v) o valor criado pelo Banco enquanto organização, em termos absolutos e relativamente à concorrência.

No âmbito dos critérios relativos à gestão de riscos assume particular destaque o Comité de Riscos do BiG, ao qual compete examinar se os incentivos estabelecidos na política de remuneração do BiG têm em consideração o risco, o capital, a liquidez e as expectativas quanto aos resultados, incluindo as datas das receitas.

Para este efeito, são considerados os critérios indicados no ANEXO I e outros eventualmente relevantes, tendo em consideração a natureza do negócio do Banco.

Na definição da componente variável da remuneração dos membros executivos do CdA, são tidos em consideração os eventuais riscos atuais e futuros, e tem como pressuposto a capacidade de o Banco manter uma base sólida de fundos próprios e, se necessário, de proceder ao seu reforço. A estratégia do BiG em matéria de remuneração variável é estruturada para otimizar o desempenho financeiro, mas também para promover comportamento sustentável em que adoção de riscos desadequados é desincentivada, e em que os Riscos ASG e riscos de branqueamento de capitais, financiamento do terrorismo e corrupção fazem parte dos aspetos avaliados pelo sistema de gestão de riscos.

Em detrimento de fórmulas ou atribuição de pesos específicos a cada um dos critérios acima considerados, o órgão competente para determinar a remuneração, a Comissão de Remunerações, utiliza o seu business judgment no decurso desta complexa análise. Acima de tudo, o BiG acredita que o desempenho do CdA deverá ser pautado por níveis de excelência por períodos longos que permitam a cobertura de diversos ciclos económicos, para que a análise seja relevante e os resultados consistentes.

Nos termos do disposto no artigo 115.º-F, n.º 2 do RGICSF, a componente variável da remuneração dos membros executivos do CdA não pode exceder o valor da componente fixa da remuneração prevista individualmente para cada administrador, exceto se a componente variável da remuneração não fique a exceder o dobro da componente fixa da remuneração e se siga o seguinte procedimento:

a) O CdA e o Comité de Remunerações do BiG apresentam à Assembleia Geral, na data da convocatória, uma proposta pormenorizada relativa à aprovação de um nível máximo mais elevado da componente variável da remuneração, que indique o rácio máximo proposto, os fundamentos e o âmbito da proposta, incluindo o número de colaboradores afetados, as suas funções

e a demonstração de que o rácio proposto é compatível com as obrigações do BiG, em especial, para efeitos de manutenção de uma base sólida de fundos próprios;

b) A Assembleia Geral delibera sobre a proposta apresentada nos termos da alínea anterior, por maioria de dois terços dos votos emitidos, desde que estejam presentes ou representados acionistas titulares de metade das ações representativas do capital social ou, caso tal não se verifique, por maioria de três quartos dos votos dos acionistas presentes ou representados;

c) Os administradores executivos diretamente afetados pelos níveis máximos mais elevados da componente variável da remuneração não são autorizados a exercer direta ou indiretamente quaisquer direitos de voto enquanto acionistas.

Caso essa eventual proposta seja apresentada em AG nos termos descritos acima, o BiG informa o BdP, de imediato, da proposta apresentada aos acionistas e da deliberação que haja sido adotada, ao abrigo do disposto no artigo 115.º-F, n.º 5 do RGICSF.

Nos termos do artigo 115.º-F, n.º 6 do RGICSF, no âmbito da definição do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração total, poderá ser aplicada uma taxa de desconto, calculada de acordo com o artigo 94.º, n.º 1, al. g), subalínea iii), segundo parágrafo da Diretiva e Orientações EBA, a um máximo de um quarto da componente variável da remuneração, desde que a mesma seja paga em instrumentos diferidos por um período igual ou superior a cinco anos.

No caso de ser aprovada, nos termos descritos anteriormente, a aplicação de um rácio mais elevado entre a remuneração variável e fixa, caberá à Comissão de Remunerações, em conformidade com essa deliberação, proceder às decisões relativas à sua aplicação a cada administrador em concreto.

De acordo com a redação do n.º 20 do artigo 115.º-E do RGICSF, que resultou do aditamento operado pela Lei 23-A/2022, de 9 de dezembro, e porque o BiG:

(i) não é considerado uma instituição de grande dimensão, na aceção do ponto 146) do n.º 1 do artigo 4.º do CRR, e

(ii) o valor dos ativos patrimoniais e extrapatrimoniais do BiG foi, em média e em base individual, inferior a € 5.000.000.000,00 (cinco mil milhões de euros) durante o período de quatro anos imediatamente anterior ao exercício em curso,

não são aplicáveis as restrições ao pagamento da remuneração variável constantes dos n.os 3, 7, 8, 9 e 18 do mesmo preceito.

### Remuneração variável de curto prazo

A remuneração variável pode incluir um prémio monetário anual

diretamente relacionado com o desempenho do Banco, entre outros fatores referidos anteriormente.

#### Remuneração variável de longo prazo e outros incentivos não remuneratórios

A Política encoraja a detenção de participações representativas do capital pelos membros do CdA e pelos colaboradores do Banco.

Tendo em consideração as melhores práticas adotadas em cada momento por instituições idênticas, e que se revelem apropriadas ao Banco e no melhor interesse dos acionistas, poderão ser atribuídas aos administradores executivos ações e instrumentos relacionados com ações, nomeadamente, *Restricted Performance Stock*, *Performance Stock*, *Stock Options*, entre outros, em linha com as demais regras e princípios da presente política, aplicáveis à componente variável da remuneração, e regulados por planos de atribuição de ações ou de opções e outros instrumentos ligados a ações.

Adicionalmente, por forma a reforçar o alinhamento de interesses com os interesses dos demais acionistas, pode ocorrer a atribuição de incentivos de natureza não remuneratória que implicam, para os destinatários, a realização de um investimento no Banco, consistindo o benefício atribuído aos administradores numa alocação, de natureza não remuneratória, de direitos de aquisição ou subscrição de instrumentos emitidos pelo BiG.

A subscrição de ações preferenciais remíveis com prémio de remição, nos termos do artigo 345.º do CSC e artigo 6.º, n.º 1, subalínea ii) dos Estatutos do BiG, já executados pelo Banco tem implicado sempre, para os seus beneficiários, um investimento de capital associado.

No que respeita à remuneração variável, define-se por norma, nos termos desta Política, que:

1. Parte da remuneração variável pode ser diferida durante um período até três anos, estando este pagamento condicionado ao desempenho positivo do Banco ao longo do período de diferimento;
2. Uma parte da componente variável da remuneração pode consistir em ações ou instrumentos financeiros indexados a ações;
3. Os instrumentos referidos no número anterior são atribuídos de forma a garantir um alinhamento com os interesses de longo prazo do Banco, nomeadamente, no que se refere ao efetivo benefício económico que lhes está subjacente.
4. A determinação do montante total da remuneração variável para efeito de aplicação dos critérios relativos às suas diferentes

componentes, nos termos da presente Política, far-se-á, em princípio, com base num período de referência plurianual. A razão para a escolha de um período de referência plurianual para aplicação dos critérios referidos anteriormente é essencialmente devida ao facto de o Banco não ser emitente de ações ou outros instrumentos admitidos à negociação em mercado regulamentado, o que lhe retira alguma flexibilidade no que respeita aos programas remuneratórios com base em ações que pode em cada momento executar, programas esses que terão de merecer o acordo dos seus acionistas.

Para além disso, a componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve constituir um direito adquirido ou ser paga se for sustentável à luz da situação financeira da instituição de crédito e fundamentada à luz do desempenho da mesma, da unidade de estrutura em causa e do colaborador em questão.

De acordo com o artigo 115.º-F, n.º 2 do RGICSF, conforme referido acima, a componente variável da remuneração não pode exceder o valor da componente fixa da remuneração de cada membro do órgão de administração. No entanto, ao abrigo do disposto no artigo 115.º-F, n.ºs 3 e 4 do RGICSF, o Banco pode submeter à aprovação da AG um nível máximo mais elevado para a componente variável da remuneração total, desde que esta não exceda o dobro da componente fixa anual da remuneração de cada membro. A AG do BiG tem vindo a deliberar que a remuneração variável dos membros executivos do CdA pode variar entre 0 e 1,99 do valor da componente fixa anual, tendo definido em 2024 e 2025 um rácio de 1,5.

Note-se que, quando a remuneração variável consista em ações ou instrumentos financeiros indexados a ações e estes prevejam a possibilidade de pagamento de juros ou dividendos, os valores desses juros ou dividendos serão considerados para efeitos do montante total da remuneração variável a atribuir. Caso estes valores excedam o montante máximo permitido para a atribuição de remuneração variável, nomeadamente em relação ao rácio entre remuneração variável e fixa, esta deverá ser reduzida em conformidade com o limite do rácio aplicável ao ciclo económico em questão.

#### **4. Estrutura do pacote de remuneração total**

Tal como anteriormente referido, o objetivo do BiG é diferenciar a forma como os membros do CdA são remunerados através de um pacote remuneratório composto por (i) uma componente fixa competitiva e justa, (ii) incentivos a curto prazo diretamente relacionados com o desempenho do Banco, entre outros fatores, e (iii) incentivos a longo prazo, desenhados para encorajar um equilíbrio entre resultados anuais e a criação sustentada de valor numa base plurianual.

Acreditamos que o pacote descrito, revisto anualmente, mas sempre numa ótica de longo prazo, é um fator essencial na motivação e retenção, sendo que o objetivo do BiG passa por assegurar que os membros executivos do CdA que gerem o Banco partilham o mesmo interesse dos acionistas, colaboradores, clientes, e demais stakeholders no sucesso de longo prazo da instituição e na promoção do interesse público.

A tabela apresentada no ANEXO II sistematiza todas as componentes de remuneração atribuídas aos membros executivos do CdA do BiG.

Todas as componentes da remuneração são pagas pelo BiG, não sendo pagos aos administradores quaisquer montantes, a qualquer título, por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo com o BiG.

### 5. Mecanismos de redução (*malus*) e/ ou reversão (*clawback*)

Em linha com o normativo em vigor, a componente de remuneração variável está sujeita a mecanismos de redução (*malus*) e/ou reversão (*clawback*), nos termos do artigo 115.º-E, n.º 12 do RGICSF, que serão analisados casuisticamente, tendo em consideração as seguintes orientações:

- Durante o período de diferimento, a remuneração variável atribuída pode ser reduzida (*malus*) caso se comprove que o membro do CdA em causa:

o Participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Banco;

o Participou ou foi responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros que causaram prejuízo relevante a esses investidores;

o Deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade; ou

o Se a decisão da sua atribuição tiver sido baseada em pressupostos, induzidos ou relativos ao Administrador, que se alteraram, que não se concretizaram ou se comprovar que não estavam corretos/adequados;

- O Banco pode ainda determinar, por deliberação do órgão competente, a reversão de parte ou da totalidade da remuneração variável atribuída, durante o respetivo período de retenção ou de indisponibilidade, quando se demonstre que o membro do CdA, para além das situações previstas no parágrafo anterior:

o Praticou atos ou se deixou colocar numa posição que pudesse constituir fundamento de destituição do cargo com justa causa (incluindo as referidas no ponto anterior); ou

o Nos casos em que se venha a comprovar que foi atribuída com base em pressupostos, induzidos ou relativos ao Administrador,

que se alteraram, que não se concretizaram ou se comprovar que não estavam corretos/adequados.

A aplicação do mecanismo de reversão deve ser supletiva em relação ao mecanismo de redução, isto é, em caso de verificação de evento extremamente significativo, a aplicação do mecanismo de redução (*malus*) será prioritária e apenas quando esta seja esgotada e insuficiente é que deve ser considerado o recurso ao mecanismo de reversão (*claw-back*).

Para efeitos do presente capítulo, nos termos do artigo 115.º-E, n.º 13 do RGICSF:

a) Mecanismo de redução é o regime através do qual a instituição poderá reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável que haja sido objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido;

b) Mecanismo de reversão é o regime através do qual a instituição retém o montante da remuneração variável e cujo pagamento já constitui um direito adquirido.

### 6. Cobertura de risco e contorno de regras injuntivas

Nos termos do RGICSF, nomeadamente, do disposto no artigo 115.º-E, n.º 19 as regras constantes da Política com o objetivo de proceder ao alinhamento da remuneração dos administradores com o risco a que o BiG está sujeito não poderão ser afastadas, designadamente através da utilização pelos beneficiários da remuneração de quaisquer mecanismos de cobertura de risco, incluindo seguros de remuneração, tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerente às modalidades e componentes que compõem a sua remuneração, nem, bem assim, através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

No âmbito das declarações relativas a transações pessoais os Administradores comprometer-se-ão a não adotar os mecanismos anteriormente referidos.

### 7. Cessação do contrato de administração

Não se prevê o pagamento de indemnização por destituição com justa causa ou em caso de cessação do mandato por acordo, se essa cessação resultar do inadequado desempenho do membro do órgão de administração, na medida em que essa circunstância configura justa causa de destituição o que, nos termos do artigo 403.º, n.º 5, a contrario do CSC, não implica o pagamento de qualquer indemnização.

Relativamente à remuneração variável, quando aplicável, por norma a sua atribuição tem implícito o exercício de funções pelo tempo integral que medeia a data de atribuição e a data de vencimento do direito à mesma.

No entanto, em situações de saída por acordo ou com justa causa invocada pelo membro do CdA, reforma, morte, invalidez ou em qualquer outro caso de termo antecipado do mandato, por causa não imputável ao administrador, nomeadamente, alteração do controlo da sociedade ou outro facto alheio ao administrador, poderá ser deliberada uma atribuição de uma componente de remuneração variável pro rata, do tempo de exercício efetivo de funções que estivesse em curso. A este propósito, a remuneração variável deverá refletir o desempenho verificado ao longo do mandato, de modo a não incentivar comportamentos desadequados, nos termos do artigo 115.º-E, n.º 14 do RGICSF.

Contudo, se a saída do administrador, por qualquer causa, com exceção de saída por iniciativa do administrador ou destituição por justa causa, ocorrer após o vencimento do direito à remuneração variável, mas antes do respetivo pagamento, o mesmo conservará o direito ao seu pagamento, por inteiro, correspondente àquele período.

Cessa a retenção do pagamento de qualquer componente da remuneração variável, no caso de administrador que não seja eleito para novo mandato, passando o mesmo a ser imediatamente exigível pelo beneficiário.

O exercício de funções após o termo do mandato e enquanto não se procede a designação de novo administrador, não confere direito a qualquer remuneração variável correspondente ao referido período.

Os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções do administrador devem refletir o desempenho verificado ao longo das mesmas de forma a não incentivar comportamentos desadequados.

### **(III) POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL**

Nos termos do artigo 422.º-A, n.º 1 do CSC, artigo 43.º do Aviso n.º 3/2020 e Parágrafo 193 das Orientações EBA, os membros do Conselho Fiscal ("CF") são remunerados apenas por uma componente fixa, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho ou do desempenho da própria instituição, de modo a refletir a natureza das suas responsabilidades e a sua necessária independência e objetividade, prevenindo, assim, conflitos de interesses. A remuneração é, deste modo, constituída por senhas de presença ou o pagamento de uma quantia fixa, por hora, dia ou mês de trabalho, determinada tendo em consideração a complexidade e responsabilidade associadas às funções desempenhadas e em linha com as práticas de mercado.

### **(IV) POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO REVISOR OFICIAL DE CONTAS**

O Revisor Oficial de Contas do BiG é remunerado de acordo com os níveis de honorários normais praticados no mercado, dentro dos limites legais, para este tipo de serviço de fiscalização, por via de um contrato de prestação de serviço a celebrar para o efeito, sob a supervisão do CF, considerando o disposto na política de seleção e avaliação de sociedades/revisores oficiais de contas do Banco.

### **(V) IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E A SUA DIVULGAÇÃO**

Nos termos do artigo 115.º-C, n.º 6 do RGICSF e artigo 44.º do Aviso n.º 3/2020, a implementação da Política é sujeita a uma análise independente conduzida pelo Comité de Remunerações, pelos membros não executivos do órgão de administração ou pelos membros do órgão de fiscalização, em articulação com a Direção de Auditoria Interna, com uma periodicidade mínima anual, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo órgão societário competente, incluindo a determinação sobre se a política de remuneração é neutra do ponto de vista do género.

Os resultados da avaliação centralizada e independente, de periodicidade anual, referida no parágrafo anterior, constam de um relatório próprio que, ao abrigo do artigo 44.º, n.º 1 do Aviso n.º 3/2020:

- a) Inclui as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas;
- b) É apresentado à AG e ao CdA, o qual deve assegurar a implementação dessas medidas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis, bem como ao CF, a quem compete fiscalizar a sua efetiva implementação;

É, ainda, disponibilizado ao BdP, de imediato, sempre que solicitado, nos termos do artigo 44.º, n.º 2 do Aviso n.º 3/2020.

A presente Política é revista e submetida anualmente à aprovação da AG.

Nos termos do artigo 115.º-I do RGICSF e artigo 46.º do Aviso n.º 3/2020, a presente Política será disponibilizada, depois de aprovada, no sítio de internet do Banco, disponível em <https://www.big.pt>.

O CdA é responsável por assegurar a divulgação da informação

sobre a Política e práticas remuneratórias, nos termos da legislação e regulamentação aplicável, cabendo a execução dessa divulgação à Direção de Recursos Humanos.

De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 53.º do Aviso n.º 3/2020, o BiG assegura que as funções de gestão de riscos e de conformidade, em articulação com o Comité de Remunerações ou, caso este não se encontre constituído, os membros não executivos do CdA do BiG e das filiais no exterior, em articulação entre si, efetuam, com uma periodicidade mínima anual, uma avaliação do impacto no grupo das práticas remuneratórias em vigor, em especial sobre a gestão de riscos, com especial ênfase nos riscos de capital e de liquidez da instituição.

O relatório com os resultados da avaliação mencionada no parágrafo anterior deve identificar, designadamente, as medidas destinadas à correção de eventuais deficiências detetadas, sendo apresentado à AG, ao CdA e ao CF, cabendo a este último fiscalizar a sua efetiva implementação.

O CdA será responsável por assegurar a implementação das medidas corretivas identificadas no relatório de avaliação, garantindo que estas medidas são adequadas e tempestivamente aplicadas para mitigar os riscos identificados.

CRITÉRIOS QUANTITATIVOS

- Crescimento dos proveitos
- Desempenho atual vs. objetivos planeados
- Contribuição relativa em cada uma das linhas de negócio do Banco
- Mix de proveitos transversais a linhas de negócio
- Controlo de custos e riscos
- Rendibilidade dos investimentos
- Proveitos vs. custos por área de negócio
- Adequação da gestão de liquidez e de passivos do Banco
- Rendibilidade do capital
- Crescimento sustentado do valor intrínseco por ação
- Alterações de circunstâncias de mercado
- Análise do desempenho da concorrência

CRITÉRIOS QUALITATIVOS

- Qualidade e variedade dos proveitos
- Registo dos objetivos de longo prazo atingidos e projetos concluídos
- Inovação que conduza à criação de valor para os acionistas
- Posição de liderança de mercado em determinadas áreas
- Cultura de compliance e contributo para a eficácia do controlo interno;
- Cultura de integração de critérios de risco ASG nos processos decisórios;
- Gestão abrangente e efetiva dos riscos, incluindo os de sustentabilidade;
- Construção de uma cultura de excelência
- Proteção da integridade e reputação do Banco
- Defesa dos valores do Banco
- Prevenção adequada de conflitos de interesses

COMPONENTES	DESCRIÇÃO	OBSERVAÇÕES
Salário	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclui o salário base, pago 14 (catorze) vezes por ano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O vencimento base é revisto periodicamente e sujeito a aumentos caso o administrador adquira responsabilidades materiais adicionais ou se verifiquem alterações significativas no mercado.</li> </ul>
Benefícios fixos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pagamento de prémio de seguro de capitalização, atribuído a colaboradores, em condições não discricionárias, fazendo parte do pacote de emprego do BiG.</li> <li>Contribuições de pensões e reforma, aplicáveis nos termos gerais do plano de pensões de contribuição definida em vigor no Banco.</li> <li>Benefícios de saúde e de seguros de vida, nos termos gerais dos seguros de saúde e de vida para todos os trabalhadores do Banco.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Não estão indexados ao desempenho, individual ou da instituição, mas poderão sofrer ajustamentos acordados com os beneficiários, em resultado de análises estratégicas que procurem defender o Banco, no futuro, de tendências ou disrupções de mercado (crises) eliminando, mitigando ou gerindo práticas e decisões remuneratórias que, nesse contexto, se possam revelar pouco prudentes e suscetíveis de abalar o sistema e as condições de sustentabilidade do Banco.</li> <li>O BiG não atribui benefícios discricionários de pensões a qualquer colaborador.</li> </ul>
Remuneração Variável de Curto Prazo (Bónus anual, com pagamento diferido)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Baseado no desempenho, podendo variar de ano para ano, quer quanto à existência, quer quanto ao montante</li> <li>Bónus monetário determinado após revisão dos resultados financeiros anuais do Banco</li> <li>Pago no ano do exercício ou no seguinte, sendo que uma parcela desta componente pode ser diferida por um período até três anos e condicionada ao desempenho positivo do BiG ao longo do período de diferimento,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poderão ser introduzidos outro tipo de modelos de remuneração variável plurianuais, participação nos lucros, ou outras formas idênticas de remuneração, para incentivar o desempenho de longo prazo, que se revelem apropriadas ao Banco, e no melhor interesse dos acionistas, clientes e colaboradores.</li> </ul>
Remuneração variável diferida	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abrange a parcela do bónus anual cujo pagamento é diferido e componentes relativas a ações com diferimento.</li> </ul>	

COMPONENTES	DESCRIÇÃO	OBSERVAÇÕES
Remuneração Variável de Longo Prazo e incentivos não remuneratórios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De forma a garantir um adequado equilíbrio entre as diferentes componentes da remuneração variável, uma parte da remuneração variável pode consistir na atribuição de ações ou instrumentos relacionados com ações, como por exemplo, Restricted Stock, Performance Stock, Stock Options, ações remíveis, entre outros.</li> <li>• Recentemente não têm sido atribuídos planos de <i>Stock Options</i>, tendo sido utilizado um instrumento indexado a ações, isto é, ações preferenciais remíveis;</li> <li>• Os programas de alocação de direitos de subscrição poderão não implicar a atribuição gratuita dos instrumentos, requerendo do beneficiário um investimento de capital associado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poderão ser introduzidos outros instrumentos de remuneração baseados em ações que se revelem apropriados ao Banco, e aos interesses dos acionistas, clientes e colaboradores.</li> <li>• No caso do exercício das opções, quando atribuídas, é normalmente diferido por um período não inferior a três anos, que pode ser acelerado em determinadas circunstâncias. Em caso de saída do Banco de um dos membros do CdA, o mesmo pode exercer as opções - passíveis de serem exercidas - num período de seis meses, desde que a saída não seja por destituição por justa causa.</li> </ul>
Planos de saídas no caso de não reeleição	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não aplicáveis</li> </ul>	
Remunerações em sociedades do Grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não aplicáveis</li> </ul>	