

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

(maio 2025)

A Política de Remuneração contém os princípios e as regras aplicáveis à remuneração dos membros dos Órgãos Sociais do Banco Finantia, S.A. (“Banco Finantia” ou “Banco”). É estabelecida nos termos do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“RGICSF”) e tem em conta a legislação e regulamentação aplicável.

A presente Política de Remunerações encontra-se alinhada com os valores do Banco Finantia de excelência, transparência e integridade, valorizando o desempenho e a promoção de condutas éticas. Tem em consideração os seguintes aspetos:

- i âmbito e complexidade das atividades da instituição;
- ii objetivos, estratégia de negócio e interesses de longo prazo dos acionistas e demais *stakeholders*;
- iii natureza, dimensão e a estrutura organizativa;
- iv cultura e valores;
- v a estratégia e apetite ao risco, por forma a promover uma gestão sã e prudente, considerando também os fatores de risco ambientais, sociais e de governo;
- vi prevenção de conflitos de interesse e o não incentivo à assunção de riscos excessivos.

1 ÂMBITO

A Política de Remuneração é aplicável aos membros do órgão de administração e do órgão de fiscalização do Banco Finantia.

O Banco Finantia deve promover a adoção de práticas remuneratórias consistentes em todas as filiais com as necessárias adaptações, decorrentes nomeadamente: (i) da aplicação de critérios de proporcionalidade; (ii) da necessidade de compatibilização com a legislação local onde a respetiva filial desenvolve a sua atividade; e (iii) da adoção de normas específicas devidamente justificadas.

Assim, e sujeito ao acima exposto, os princípios e as regras definidas na presente Política de Remuneração deverão ser observados por todas as filiais do Banco Finantia, designadamente pela Finantia UK Limited, no que respeita à determinação e atribuição de remuneração aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, conforme aplicável.

2 DEFINIÇÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A presente Política de Remuneração é adequada e proporcional à dimensão do Banco Finantia, bem como à natureza, características, organização interna e complexidade das atividades desenvolvidas e é coerente com uma gestão de riscos sã e prudente.

Compete à Assembleia Geral definir a Política de Remunerações dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco Finantia, tendo delegado na Comissão de Remunerações do Banco Finantia a fixação da remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

Nos termos do número 6 do artigo 115.º-C do RGICSF e do número 1 do artigo 44.º do Aviso do Banco de Portugal nº 3/2020 (“Aviso”), compete ao Comité de Remunerações, se existente, aos membros não executivos do órgão de administração, ou aos membros do órgão de fiscalização : (i) realizar uma análise e uma avaliação anual das políticas de remuneração e das práticas remuneratórias e da sua respetiva implementação, verificando o cumprimento e a conformidade com as disposições legais e regulamentares e os impactos das práticas remuneratórias adotadas; e (ii) submeter os resultados dessa avaliação à Assembleia Geral de Acionistas.

A avaliação deve apurar em especial se da aplicação das políticas e práticas remuneratórias resultaram efeitos negativos na gestão de riscos, de capital e da liquidez do Banco, e efetuar recomendações ou propor, caso considere necessário, medidas de ajustamento a adotar.

A análise deve ser feita em articulação com as unidades responsáveis pelas Funções de Controlo Interno e pelos recursos humanos do Banco Finantia.

3 ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO

A estrutura de remuneração dos membros dos órgãos sociais do Banco Finantia resulta da combinação entre a componente fixa e a variável, de natureza pecuniária, definida de acordo com os critérios abaixo referidos. A determinação da remuneração deverá ser neutra de género.

3.1 Membros do Conselho de Administração

3.1.1 Membros não Executivos

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração é composta apenas por uma componente fixa de remuneração, a qual deverá ter em consideração o relevo da função desempenhada, a experiência profissional, o histórico e a dimensão do Banco Finantia.

3.1.2 Membros Executivos

A fixação da remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração deve ter em consideração: (i) a estratégia do Banco Finantia, por forma a ser consistente com a dimensão dos riscos assumidos ou a assumir, assegurando o crescimento e rendibilidades sustentáveis; (ii) a conjuntura económico-financeira; (iii) o desempenho do Banco e a sua sustentabilidade; (iii) a proporcionalidade face à remuneração auferida pelos restantes colaboradores; e (iv) a experiência profissional relevante e as responsabilidades organizacionais assumidas.

A remuneração fixa e variável dos membros executivos do Conselho de Administração é determinada pela Comissão de Remunerações, no início de cada mandato e deve ser composta primordialmente por uma componente fixa. Pode vir a ser atribuída uma componente

variável nos termos abaixo expostos. O montante da componente fixa poderá ser revisto anualmente pela Comissão de Remunerações, caso se considere relevante.

As componentes fixa e variável da remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração devem estar sempre adequadamente equilibradas, sendo que a componente fixa da remuneração deve representar uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, existindo uma política flexível quanto à componente variável, havendo a possibilidade de a mesma não vir a ser atribuída.

Os membros executivos do Conselho de Administração poderão também ser remunerados pelas filiais do Banco, caso em que deverão ser observados e aplicados os princípios estabelecidos na presente Política.

O montante e os termos de atribuição de uma componente variável de remuneração a cada membro executivo do Conselho de Administração serão fixados pela Comissão de Remunerações até ao final do segundo trimestre do exercício imediatamente seguinte.

A determinação da componente fixa de remuneração deve ter em conta o histórico e a dimensão do Banco Finantia e a exigência das responsabilidades associadas às funções atribuídas.

A atribuição de uma componente variável de remuneração deve ter em conta os resultados globais obtidos pelo Banco Finantia no exercício a que respeita, o desempenho individual do membro executivo do Conselho de Administração e o cumprimento dos objetivos relativos às áreas de negócio ou áreas de suporte sob a sua responsabilidade.

Na atribuição de uma componente variável de remuneração devem ainda ser observadas as seguintes regras:

- i ser consistente com práticas sãs e eficazes de gestão dos riscos, incluindo para o efeito o cumprimento dos fatores e objetivos ESG definidos pelo Banco;
- ii não limitar a capacidade do Banco de reforçar e manter uma base de fundos próprios sólida e ser sustentável à luz da situação financeira do Banco;
- iii ser composta unicamente por remuneração pecuniária;
- iv não poderá exceder, em qualquer circunstância, o valor da componente fixa da remuneração.

No caso de ser atribuída uma componente variável que ultrapasse os €50.000 (cinquenta mil euros), o montante equivalente a 40% (quarenta por cento) dessa remuneração poderá ser sujeito a um período de diferimento, conforme venha a ser definido pela Comissão de Remunerações, de acordo com a situação aplicável, tendo em consideração o ciclo económico subjacente e os riscos de negócio, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo.

O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento é adquirido numa base proporcional anual ao longo do período de diferimento, ficando condicionado à existência de uma situação financeira sustentável do Banco Finantia e a uma avaliação positiva do desempenho do membro em questão

A fim de alinhar o risco e o desempenho do Banco Finantia numa estrutura plurianual, a totalidade da componente variável de remuneração atribuída fica sujeita a mecanismos de ajustamento *ex post* ao risco: mecanismos de redução (“*malus*”) e de reversão (“*clawback*”)

podem ser aplicáveis na sequência de ocorrência de um evento extremamente significativo, nos termos definidos nos n.ºs 12 e 13 do artigo 115º-E do RGISCF, permitindo assim ajustamento em função dos resultados ou da gestão de risco efetuada em relação a incidentes específicos.

A Comissão de Remunerações deve considerar a gravidade da situação em questão e aferir se os mecanismos *malus* ou *clawback* são aplicáveis, apresentando para o efeito uma proposta fundamentada à Assembleia Geral para decisão, na qual deverá indicar se o membro executivo do Conselho de Administração:

- a participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Banco;
- b deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade para o exercício de funções;
- c incumpriu de forma grave o Código de Conduta e demais normativos internos do Banco Finantia.

3.1.2.1. Regras em caso de situações de saída

Regras por saída por iniciativa do Banco

Se o mandato do membro executivo do Conselho de Administração cessar por iniciativa do Banco Finantia sem justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o membro respetivo terá direito a receber todos os montantes de remuneração variável atribuídos nas respetivas datas em que esses montantes constituam direitos adquiridos de acordo com as regras previstas na presente Política de Remunerações e sujeitos aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis.

Se o mandato do membro executivo do Conselho de Administração cessar por iniciativa do Banco com justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o membro respetivo não terá direito a qualquer parte diferida da remuneração variável, sem prejuízo da aplicação dos mecanismos de ajustamento pelo risco (*malus* e *clawback*).

Regras por saída por iniciativa do membro executivo do Conselho de Administração

Se um membro executivo do Conselho de Administração renunciar antes do final do mandato para o qual foi nomeado, a Comissão de Remunerações, em articulação com a Comissão Executiva, determinará se o membro individual continua a ter direito a qualquer parte diferida da remuneração variável, cujo direito ainda não tenha sido adquirido, sujeito aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis e na data especificada para o pagamento de cada parte diferida.

3.2 Comissão de Auditoria

A remuneração dos membros da Comissão de Auditoria será composta unicamente por uma componente fixa de remuneração, nos termos que venham a ser fixados pela Comissão de Remunerações, não estando a mesma em qualquer circunstância dependente do cumprimento de objetivos pré-fixados ou do desempenho do Banco Finantia, por forma a assegurar a independência dos membros do órgão de fiscalização.

4 APROVAÇÃO

A presente Política de Remunerações deve ser aprovada pela Assembleia Geral mediante proposta do órgão de administração ou do Comité de Remunerações, se existente.

5 DIVULGAÇÃO

O Banco Finantia divulga anualmente informação relativa à remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização em documento autónomo intitulado “Relatório sobre a Estrutura e as Práticas de Governo Societário”, anexo ao Relatório do Conselho de Administração e parte integrante do seu Relatório e Contas.

A presente Política de Remuneração é divulgada internamente na intranet do Banco Finantia e no seu site institucional (www.finantia.pt).