

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

(maio 2026)

A presente Política de Remuneração estabelece os princípios, regras e mecanismos aplicáveis à determinação da remuneração dos membros dos Órgãos Sociais do Banco Finantia, S.A. ("Banco Finantia" ou "Banco"). É elaborada nos termos do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ("RGICSF"), considerando a legislação e regulamentação aplicável.

Esta Política encontra-se alinhada com os valores do Banco Finantia - excelência, transparência e integridade, valorizando o desempenho, a promoção de condutas éticas e a prevenção de conflitos de interesse. A sua definição atende, em particular:

- i à natureza, dimensão e complexidade das atividades da instituição;
- ii aos seus objetivos estratégicos e interesses de longo prazo dos acionistas e demais *stakeholders*;
- iii à cultura organizacional e aos princípios de gestão de riscos, incluindo fatores de risco ambientais, sociais e de governo (ESG, na sigla inglesa);
- iv à necessidade de evitar incentivos à assunção de riscos excessivos.

1 ÂMBITO

A presente Política aplica-se a todos os membros do órgão de administração e do órgão de fiscalização do Banco Finantia.

O Banco promove a adoção de práticas remuneratórias consistentes em todas as filiais com as adaptações necessárias decorrentes: (i) da aplicação de critérios de proporcionalidade; (ii) de requisitos legais e regulamentares locais; e (iii) da adoção de normas específicas devidamente justificadas.

As filiais do Banco Finantia, designadamente pela Finantia UK Limited, devem observar, conforme aplicável, os princípios e as regras aqui previstos no que respeita à determinação e atribuição de remuneração aos respetivos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

2 DEFINIÇÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração é adequada e proporcional à dimensão, natureza e organização interna assegurando coerência com práticas sãs de gestão de riscos.

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

Nos termos do artigo 115.º-C, n.º6, do RGICSF e do número 1 do artigo 44.º do Aviso do Banco de Portugal nº 3/2020 ("Aviso"), incumbe ao Comité de Remunerações, se existente, aos

membros não executivos do órgão de administração, ou aos membros do órgão de fiscalização : (i) proceder à análise e avaliação anuais das políticas e práticas remuneratórias e da sua respetiva implementação, verificando o cumprimento e a conformidade com as disposições legais e regulamentares e os respetivos impactos; e (ii) submeter os resultados dessa avaliação à Assembleia Geral de Acionistas.

A avaliação deve determinar, em especial, se as práticas remuneratórias tiveram impactos negativos na gestão de riscos, capital ou liquidez, propondo recomendações ou medidas de ajustamento sempre que necessário. Esta análise deve ser conduzida em articulação com as Funções de Controlo Interno e com a área de Recursos Humanos.

3 ESTRUTURA DE REMUNERAÇÃO

A remuneração dos membros dos órgãos sociais integra, consoante aplicável, uma componente fixa e, no caso dos membros executivos, uma componente variável de natureza pecuniária. A remuneração deve ser neutra em termos 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, adequada à função desempenhada, experiência profissional, histórico e à dimensão do Banco.

3.1.2 Membros Executivos

A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração é definida pela Comissão de Remunerações e considera: (i) a estratégia sustentabilidade do Banco; (ii) a conjuntura económico-financeira; (iii) o desempenho global do Banco; (iv) a proporcionalidade face à remuneração dos demais colaboradores; e (v) a experiência profissional relevante e as responsabilidades organizacionais assumidas.

A componente fixa e variável da remuneração total dos membros executivos do Conselho de Administração é determinada pela Comissão de Remunerações, no início de cada mandato, deve ser predominantemente fixa, podendo 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 necessário.

As componentes fixa e variável da remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração devem manter uma proporção equilibrada, assegurando que a componente fixa representa uma parte suficientemente elevada da remuneração total. A atribuição de remuneração variável está sujeita a uma política flexível, podendo esta não ser atribuída.

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

O montante e os termos de atribuição da componente variável de remuneração serão definidos pela Comissão de Remunerações até ao final do segundo trimestre do exercício imediatamente subsequente.

A determinação da componente fixa deve atender ao histórico e à dimensão do Banco Finantia, bem como à exigência e responsabilidade inerentes às funções atribuídas.

A atribuição de uma componente variável deve refletir os resultados globais do Banco Finantia no exercício a que respeita, o desempenho individual do membro executivo e o cumprimento dos objetivos definidos para as áreas de negócio ou de suporte sob a sua responsabilidade.

Na atribuição de remuneração variável devem ainda ser observados os seguintes princípios:

- i garantir a adesão a práticas sãs e eficazes de gestão de riscos, incluindo o cumprimento dos fatores e objetivos ESG definidos pelo Banco;
- ii assegurar que não limita a capacidade do Banco de reforçar e manter uma base de fundos próprios sólida, sustentável à luz da sua situação financeira;
- iii assumir exclusivamente natureza pecuniária;
- iv não exceder, em qualquer circunstância, o valor da componente fixa.

Período de diferimento

Quando a componente variável exceda €50.000 (cinquenta mil euros), 40% (quarenta por cento) dessa remuneração poderá ser sujeito a um período de diferimento, a definir pela Comissão de Remunerações, de acordo com a situação aplicável, atendendo ao ciclo económico e aos riscos de negócio, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo.

O direito ao recebimento das parcelas diferidas é adquirido proporcionalmente ao longo do período de diferimento, ficando condicionado ao desempenho do membro em questão e à manutenção de uma situação financeira sustentável do Banco.

Mecanismos de ajustamento *ex-post*

Com vista a promover o alinhamento do risco e do desempenho do Banco 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*”), passíveis de aplicação 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 apresenta à Assembleia Geral uma proposta fundamentada, considerando a gravidade da situação em causa, sempre que tais mecanismos possam ser aplicados, 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 cessação de funções

a) Cessação por iniciativa do Banco

- **Sem justa causa**, ao abrigo da lei portuguesa, o membro terá direito a receber todos os montantes de remuneração variável atribuídos nas respetivas datas em que esses montantes constituam direitos adquiridos nos termos da presente Política e sujeitos aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis.
- **Com justa causa**: o membro não terá direito a qualquer parte diferida da remuneração variável, sem prejuízo da aplicação dos mecanismos de ajustamento pelo risco (*malus* e *clawback*).

b) Renúncia por iniciativa do membro executivo do Conselho de Administração

A Comissão de Remunerações, em articulação com a Comissão Executiva, decide sobre o direito a qualquer parcela diferida da remuneração variável, cujo direito ainda não tenha sido adquirido, sujeito aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis.

3.2 Comissão de Auditoria

A remuneração dos membros da Comissão de Auditoria deve ser composta por uma componente fixa de remuneração, sem dependência do cumprimento de objetivos ou do desempenho do Banco Finantia, por forma a assegurar a sua independência.

4 APROVAÇÃO

A presente Política de Remunerações é aprovada pela Assembleia Geral, mediante proposta do órgão de administração ou do Comité de Remunerações, quando existente.

5 DIVULGAÇÃO

O Banco Finantia divulga anualmente informação relativa à remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização no “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 Política é divulgada internamente na intranet do Banco Finantia e no seu site institucional (www.finantia.pt).