



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Banco Invest, S.A.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

ÍNDICE

1. Introdução.....	3
1.1. Âmbito.....	3
1.2. Elaboração e aprovação	5
2. Princípios aplicáveis a todos os colaboradores	7
2.1 Composição da Remuneração	7
2.2 Pensões	10
2.3 Outros benefícios.....	10
2.4 Conflito de Interesses.....	10
2.5 Evasão	10
3. Princípios aplicáveis especificamente aos Colaboradores Identificados	11
3.1 Remuneração Fixa.....	11
3.2 Remuneração variável e avaliação de desempenho	11
3.3 Rácio entre componente fixa e variável de remuneração.....	13
3.4 Processo de pagamento da remuneração variável	13
3.5 Compensação por cessação antecipada de contractos de trabalho	15
3.6 Proibição de cobertura de riscos pessoais	15
3.7 Especificidade das funções de controlo.....	15
3.8 Reporte do universo de colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da instituição.....	16
4. Princípios aplicáveis exclusivamente aos membros do órgão de administração e fiscalização	17
4.1 Membros do órgão de administração	17
4.2 Membros do órgão de fiscalização.....	18
5. Enquadramento para outras pessoas que actuem em representação do Banco..	18
6. Processo de atribuição da remuneração	18
6.1 Método de determinação da remuneração variável	18
6.2 Processo de determinação da remuneração variável	19
Anexo I – Lista dos Colaboradores Identificados	21
Anexo II – Critérios genéricos de natureza quantitativa e qualitativa	22

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

1. Introdução

1.1. Âmbito


A Política de Remuneração do Banco Invest, S.A. (doravante "Banco") foi elaborada em conformidade com o disposto no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ("RGICSF"), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro, no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 (doravante "Aviso"), na Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020 (doravante "Instrução") e nas Orientações ("Orientações") da EBA relativas a Políticas de Remuneração Sãs (EBA/GL/2021/04), sendo contudo ajustada face ao contemplado no Anteprojecto do Código de Actividade Bancária (doravante "CAB") que irá introduzir alterações significativas no que respeita às práticas e políticas remuneratórias. De referir que se atentou também ao disposto nas Orientações EBA/GL/2023/08 de 18 de dezembro de 2023 referentes à avaliação das práticas de diversidade, incluindo políticas de diversidade e disparidades salariais.

Em conjunto, o RGICSF, o Aviso, a Instrução, as Orientações e o CAB serão doravante designados por "Legislação Aplicável".

A Política de Remuneração foi formulada considerando a dimensão e organização interna do Banco, bem como a natureza, âmbito e complexidade das actividades desenvolvidas. Para o efeito, o Banco procurou aplicar de forma proporcional os requisitos impostos pela Legislação Aplicável, atendendo em particular ao perfil de risco do Banco, bem como a sua tolerância ao risco.

A Política de Remuneração encontra-se sistematizada atendendo sobretudo à forma como diferentes requisitos são aplicáveis:

1. A todos os colaboradores do Banco;
2. Apenas aos colaboradores identificados (doravante "Colaboradores Identificados") para os efeitos do Regulamento Delegado (UE) 2021/923 da Comissão de 25 de março de 2021 (doravante "Regulamento Delegado"); e
3. Apenas a membros do Conselho de Administração Executivo e do Conselho Geral e de Supervisão.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

A presente Política foi aprovada no Conselho de Administração Executivo de 30 de Março de 2026, no Comité de Nomeações de 27 de Março de 2026, na Comissão de Remunerações de 01 de Abril de 2026 e na Assembleia Geral de 02 de Abril de 2026.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

1.2. Elaboração e aprovação

A presente Política de Remuneração, bem como a sua implementação, serão objecto de revisão anual. No entanto, os órgãos sociais do Banco responsáveis pela revisão anual e respectiva aprovação serão diferentes consoante o tipo de colaboradores. De igual forma, o órgão competente pela determinação da remuneração também será diferente, consoante o tipo de colaborador. Para o efeito, esquematiza-se infra as competências atribuídas a cada órgão social:

	Colaboradores não identificados	Colaboradores Identificados	Funções de Controlo¹	Membros do Conselho de Administração Executivo e órgão de fiscalização
Proposta de revisão anual da Política	Conselho de Administração Executivo	Conselho de Administração Executivo	Conselho de Administração Executivo	Conselho de Administração Executivo
Aprovação da Política	Conselho de Administração Executivo	Conselho de Administração Executivo	Conselho de Administração Executivo	Assembleia Geral
Verificação do cumprimento da Política	Conselho de Administração Executivo	Comité de Nomeações	Comité de Nomeações	Comité de Nomeações
Determinação da Remuneração	Conselho de Administração Executivo	Conselho de Administração Executivo	Conselho de Administração Executivo	Comissão de Remunerações

¹ Responsáveis pelas funções de gestão de risco, compliance (i.e., conformidade) e auditoria interna

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

Avaliação anual e elaboração de relatório sobre o cumprimento da Política	Comité de Nomeações	Comité de Nomeações	Comité de Nomeações	Comité de Nomeações
--	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Conforme resulta do quadro supra, incumbe ao Comité de Nomeações verificar o cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adoptados na presente Política relativamente aos Colaboradores Identificados. Àquele órgão competirá formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, os quais serão responsáveis pela preparação das decisões relativas à política remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos do Banco, que devam ser tomadas pelo órgão social competente.

Adicionalmente, o Comité de Nomeações é responsável por elaborar e apresentar à Assembleia Geral, ao Conselho de Administração Executivo e ao Conselho Geral e de Supervisão, nos termos do n.º 6 do artigo 115.º-C do RGICSF e do artigo 44.º do Aviso, um relatório em que seja feita uma análise interna centralizada e independente tendo por objectivo a verificação do cumprimento das políticas e dos procedimentos de remuneração adoptados pelo órgão societário competente, incluindo a verificação da independência entre a remuneração dos colaboradores que desempenham funções de controlo e os resultados do Banco, bem como as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas.

Aquando da revisão anual da política de remuneração, o Conselho de Administração Executivo deverá considerar o impacto de tal política na prestação de serviços e na oferta de produtos, nomeadamente no que se refere à relação com os clientes.

O órgão de administração não recorreu a quaisquer peritos, consultores ou entidades externas com vista à preparação, elaboração e aprovação da presente Política de Remuneração, tendo tomado em consideração as práticas de remuneração no sector financeiro.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

2. Princípios aplicáveis a todos os colaboradores

A política de remuneração abrange todos os colaboradores do Banco Invest, sendo neutra do ponto de vista de género, i.e., os colaboradores, independentemente do seu género, devem receber remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual. Assim, não existe qualquer diferenciação entre os membros do pessoal do género masculino e feminino.

Não obstante se aplicar a todos os colaboradores, relativamente aos Colaboradores Identificados e aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização existem um conjunto de requisitos que lhes são especialmente aplicáveis, constando tais requisitos nos Pontos 3 e 4 da presente Política.

Com respeito pelo disposto na Legislação Aplicável, através da presente Política, o Banco pretende adoptar uma política de remuneração consistente com uma gestão de riscos sã e prudente, que não incentive a assunção excessiva e imprudente de riscos incompatíveis com os interesses a longo prazo do Banco, i.e., riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco.

Face ao exposto, os incentivos eventualmente decorrentes da presente Política têm em consideração o risco, o capital, a liquidez e as expectativas quanto aos resultados do Banco, incluindo as datas das receitas.

A política de remuneração foi estabelecida de forma adequada à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade das actividades do Banco Invest e encontra-se em harmonia com o perfil de risco (incluindo os objectivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação), a apetência pelo risco, a estratégia empresarial, os objectivos, a cultura e os valores e interesses do Banco a longo prazo.

2.1 Composição da Remuneração

A remuneração dos colaboradores do Banco pode incluir duas componentes, uma correspondente à remuneração fixa e outra relativa à remuneração variável.

(i) Remuneração Fixa

A remuneração fixa deve reflectir essencialmente a experiência profissional relevante dos colaboradores e a responsabilidade organizacional por estes assumida no

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

desempenho das suas funções, como parte das condições de emprego, devendo ser fixada em conformidade com os níveis médios praticados no mercado para funções equivalentes.

Não obstante o exposto, o Banco poderá considerar para efeitos da determinação da remuneração fixa, de forma neutra do ponto de vista de género, outros aspectos, como por exemplo: (i) requisitos de qualificação, profissionais e de formação, competências, esforço e responsabilidade; (ii) o local de emprego e o seu custo de vida; (iii) o nível hierárquico do membro do pessoal e se este tem responsabilidades de gestão e o nível de educação formal do membro do pessoal; (iv) a escassez de pessoal disponível no mercado de trabalho para funções especializadas; (v) a natureza do contracto de trabalho, nomeadamente se é indeterminado, a termo certo ou a termo incerto; (vi) a duração da experiência profissional do membro do pessoal; (vii) certificações profissionais do membro do pessoal.

A componente fixa da remuneração será paga 14 vezes por ano, excepto nos casos em que diferentemente resulte de disposição legal ou nos casos em que seja diferentemente acordado com o colaborador.

(ii) Remuneração Variável

A remuneração variável visa reflectir um desempenho sustentável e adaptado ao risco, bem como um desempenho que exceda o exigido para cumprir a descrição das funções como parte das condições de emprego.

A eventual remuneração variável a atribuir aos colaboradores do Banco encontrar-se-á sempre dependente do desempenho do próprio Banco, não podendo em nenhum momento ser prejudicial à manutenção de uma sólida base de fundos próprios do Banco. Assim, a remuneração variável total atribuída pelo Banco não pode limitar a sua capacidade para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios a longo prazo, devendo assim atender também aos interesses dos seus accionistas, depositantes e investidores.

Face ao acima referido, o Banco incluirá o impacto da remuneração variável no planeamento dos seus fundos próprios, do seu capital interno e da sua liquidez, bem como no processo interno de avaliação da adequação dos fundos próprios totais.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

A remuneração variável dos colaboradores do Banco, encontra-se dependente de uma avaliação de desempenho, a ser realizada de acordo com a Política de Avaliação de Desempenho. Independentemente do cumprimento dos Factores Quantitativos e Qualitativos previstos na Política de Avaliação de Desempenho e da eventual atribuição da remuneração variável, sem prejuízo das demais condicionantes presentes na presente política, não será devida e conseqüentemente poderá não ser paga qualquer remuneração variável a colaborador que à data do pagamento da mesma tenha cessado o seu contrato de trabalho com o Banco ou se encontre a decorrer o aviso prévio para a sua cessação (independentemente de ter sido por comunicação do Banco ou do colaborador).

Acresce ao exposto o facto da aferição do desempenho para efeito da possível atribuição de remuneração variável e a própria afectação da referida remuneração deverem ainda ser ajustadas para todos os tipos de riscos actuais e futuros e atenderem ao custo do capital e a liquidez do Banco.

No que se refere à remuneração variável, determina-se como limites máximos os decorrentes da aplicação dos rácios máximos, previstos na presente política.

(iii) Limitações à Remuneração Variável Garantida

No que respeita à possibilidade da existência de remuneração variável garantida aquando da contratação de pessoal, o Banco é do entendimento que a mesma não é coerente com uma gestão de riscos sã, não fazendo por isso parte do plano remuneratório do Banco. Não obstante, caso por motivos excepcionalmente atendíveis, o Conselho de Administração Executivo o considere como uma possibilidade para um determinado colaborador, deverá solicitar parecer prévio ao Conselho Geral e de Supervisão. Contudo, importa ter presente que tal parecer deverá atender ao disposto na Legislação Aplicável, designadamente, ao facto de, no que respeita aos Colaboradores Identificados, tal remuneração variável garantida só poder ser atribuída aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de actividade e desde que o Banco tenha uma base de capital sólida e forte, que lhe permita cumprir os rácios de capital aplicáveis. Adicionalmente, o Banco apenas poderá atribuir remuneração variável garantida uma vez ao mesmo Colaborador Identificado, sendo que este requisito se aplica tanto ao nível consolidado como subconsolidado, i.e.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

aplica-se às situações em que o referido colaborador celebra novo contracto no Banco ou com outra sociedade do seu universo de consolidação.

Verificando-se a atribuição de remuneração variável garantida a Colaborador Identificado, a mesma pode ser paga integralmente de forma pecuniária, não tendo de ser diferida, nem se encontrando sujeita aos ajustamentos da remuneração variável pelo risco (malus e clawback) previstos no Ponto 3.5. ii da presente Política.

2.2 Pensões

Não foi deliberada a concessão de benefícios discricionários de pensão aos membros do quadro de pessoal do Banco Invest, razão pela qual a presente política não engloba uma política de pensões. No entanto, caso no futuro tal venha a ser decidido, o Banco Invest acautelar-se-á que a política de pensões seja compatível com a estratégia empresarial, os objectivos, valores e interesses a longo prazo do Banco.

2.3 Outros benefícios

Os colaboradores que tenham celebrado com o Banco: (i) contracto de trabalho sem termo, ou (ii) contracto de trabalho a termo, mas apenas após o vínculo laboral com o Banco perfazer 12 meses, beneficiam do seguro de saúde e do regime de concessão de crédito à habitação e crédito pessoal que se encontrem em vigor no Banco.

2.4 Conflito de Interesses

Os conflitos de interesses relativos à política de remuneração e à remuneração atribuída devem ser identificados e adequadamente solucionados. Para o efeito, o Banco definiu um conjunto de regras, previstas na Política de Avaliação de Desempenho, assentes num conjunto de critérios, designadamente de atribuição de objectivos.

2.5 Evasão

No que respeita aos princípios orientadores da presente Política de Remuneração, resultantes da Legislação Aplicável, o Banco assume o seu cumprimento, procurando atingir os objectivos de tais requisitos. Para o efeito, o Banco, através do Conselho de Administração Executivo e do Conselho Geral e de Supervisão, procurará assegurar o seu integral cumprimento.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

3. Princípios aplicáveis especificamente aos Colaboradores Identificados

No que respeita aos princípios aplicáveis aos Colaboradores Identificados (elencados no Anexo I), importa referir que tais princípios, excepto quando especificamente alterados no Ponto 4 (Princípios aplicáveis exclusivamente a membros do conselho de administração executivo e do órgão de fiscalização), também são aplicáveis aos membros do órgão de administração e de fiscalização, pois tais membros, de acordo com o Regulamento Delegado são considerados como Colaboradores Identificados, i.e. colaboradores que têm um impacto significativo no perfil de risco do Banco.

Anualmente, o Conselho de Administração Executivo do Banco, com o apoio das funções de gestão de riscos, do Departamento de Compliance, do Departamento Jurídico e do Departamento de Recursos Humanos, efectuará uma auto-avaliação, por forma a identificar os membros do pessoal que devam ser considerados como Colaboradores Identificados. Se não for realizado em momento prévio, o processo de identificação dos Colaboradores Identificados deve ser efectuado aquando da revisão anual da Política de Remuneração, que deliberará sobre a actualização do Anexo I à Política de Remuneração.

Incumbe ao Comité de Nomeações a fiscalização da remuneração atribuída aos Colaboradores Identificados.

3.1 Remuneração Fixa

A remuneração fixa dos Colaboradores Identificados deve reflectir a sua experiência profissional e a sua responsabilidade organizacional, tendo em conta o nível de educação, o nível de especialização e as competências, bem como a sua complexidade, a actividade económica em causa e o nível médio praticado no mercado para funções equivalentes.

O montante de remuneração fixa deve ser suficientemente elevado para assegurar que a redução da remuneração variável possa ser total.

3.2 Remuneração variável e avaliação de desempenho

O Banco adopta uma política de remuneração variável que se pretende que seja totalmente flexível, sendo que o montante da remuneração variável a atribuir deve

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

reagir adequadamente: (i) à avaliação de desempenho do membro do pessoal em concreto, (ii) ao desempenho da unidade de negócio e (iii) aos resultados globais do Banco. Sem prejuízo dos casos concretos, expectavelmente, cada um dos referidos vectores deve ponderar 1/3 (um terço) para a determinação do montante total de remuneração variável a atribuir a um determinado colaborador. Contudo, naturalmente, tal não será atendível se os resultados globais do Banco não o permitirem.

Para o efeito, a avaliação de desempenho será efectuada:

- (i) Num quadro plurianual, para que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento da componente da remuneração variável seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração o ciclo económico subjacente do Banco e os seus riscos de negócio, sendo que para o efeito, deve-se considerar não só o exercício a que a componente variável da remuneração respeita, mas também os exercícios anteriores; e
- (ii) Atendendo aos critérios de natureza quantitativa e qualitativa especificados genericamente no Anexo II; e
- (iii) Atendendo à contribuição para a criação de valor no Banco do colaborador em concreto.

Para efeitos do referido em (i) supra, o Banco determina que o quadro plurianual a considerar é de três anos (ou a totalidade da relação laboral, se inferior a tal prazo) pois considera que o referido período é ajustado para fazer face à possível volatilidade dos resultados bem como para ajustar o impacto de eventuais resultados extraordinários.

A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efectuar-se de acordo com o contemplado na Política de Avaliação de Desempenho, sendo que a componente variável da remuneração não pode exceder o valor da componente fixa da remuneração para cada colaborador.

A remuneração variável será paga em numerário.

Os Colaboradores Identificados não beneficiam de outras formas de remuneração, pecuniárias ou não pecuniárias, que não as referidas neste ponto da Política de Remuneração, ou que decorram da normal aplicação do direito do trabalho.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

3.3 Rácio entre componente fixa e variável de remuneração

O rácio entre a componente fixa e variável da remuneração deve ser equilibrado, sendo que conforme referido supra o montante de remuneração fixa deve ser suficientemente elevado para assegurar que a redução da remuneração variável possa ser total.

Face ao exposto, a componente fixa da remuneração deverá representar entre 75% e 100% da remuneração global dos Colaboradores Identificados, permitindo assim uma adequada flexibilidade na fixação da componente variável, no estrito cumprimento do disposto no artigo 115.º-F do RGICSF.

Consequentemente, a componente variável da remuneração deverá constituir a parte menor da remuneração global e poderá alcançar, no máximo, 25% desta.

Tanto a componente fixa como a variável terão os limites que forem fixados anualmente pelo Conselho de Administração Executivo.

3.4 Processo de pagamento da remuneração variável

(i) Direito adquirido

A componente variável da remuneração só constitui um direito adquirido ou é paga se for sustentável à luz da situação financeira do Banco e fundamentada à luz do desempenho da mesma, da unidade de estrutura e do colaborador em apreço. Face ao exposto, não poderá ser paga qualquer remuneração variável caso a mesma implique a ultrapassagem de algum dos limites constantes do plano de recuperação.

(ii) Ajustamento da remuneração variável pelo risco

Atenta a Legislação Aplicável, considerando o desempenho e o risco do Banco, este deve ter a possibilidade de aplicar mecanismo de recuperação até 100% da remuneração variável total.

Para o efeito, o Banco poderá recuperar o montante de remuneração variável cujo pagamento ao colaborador já se verificou, ficando este obrigado a devolver ao Banco os montantes de remuneração variável que já recebeu (mecanismo de recuperação).

O mecanismo de recuperação será aplicado pelo Banco caso se verifiquem as seguintes situações:

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

Eventos que conduzem à recuperação	
1.	Quando a liquidez e solvabilidade do Banco se encontrem abaixo dos limites mínimos definidos pela legislação em vigor.
2.	Quando a conduta do colaborador em apreço tenha contribuído para a ocorrência de sanções regulamentares e de tal conduta resultem prejuízos significativos para o Banco.
3.	Quando um determinado colaborador actue de forma fraudulenta e da sua actuação resultem prejuízos significativos para o Banco.
4.	Quando ocorra a reformulação material dos elementos financeiros do Banco imposta pelos auditores externos.

Não obstante o exposto, para que o Banco possa aplicar o mecanismo de recuperação é necessário que tais situações se verifiquem nos três anos após a atribuição da remuneração variável. Após tal data, o Banco não poderá exercer o mecanismo de recuperação.

Face ao exposto, os colaboradores aceitam que a recepção da remuneração variável implica a aceitação do mecanismo de recuperação referido supra. Assim, para o efeito, antes da realização do pagamento da componente variável da remuneração, o Conselho de Administração Executivo deve aferir da existência ou não de eventos que conduzam à adopção de mecanismos de recuperação e efectuar uma reavaliação do desempenho do colaborador em apreço.

A atribuição de Remuneração Variável fica ainda dependente do prévio compromisso escrito pelo colaborador da aceitação do mecanismo de recuperação total ou parcial da remuneração variável constante da presente Política.

(iii) Evasão

O Banco estabelece que a remuneração variável não pode ser paga por intermédio de veículos ou métodos que visem ou facilitem o não cumprimento dos requisitos de remuneração aplicáveis aos Colaboradores Identificados.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

3.5 Compensação por cessação antecipada de contractos de trabalho

Os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções de qualquer colaborador devem cumprir com o disposto na lei, não sendo por isso determinados quaisquer montantes máximos. No entanto, existindo um insucesso evidente que permita a rescisão imediata do contracto ou o despedimento do membro do pessoal em apreço, não devem ser atribuídas quaisquer compensações.

A remuneração visando a compensação de novos colaboradores por cessação do exercício de funções anteriores deve ter carácter excepcional e deve ter em consideração os interesses de longo prazo do Banco Invest, incluindo a aplicação das regras relativas a desempenho e ao pagamento de remuneração variável (conforme descritas supra).

Tais eventuais pagamentos deverão ser avaliados e aprovados pelo Conselho de Administração Executivo.

3.6 Proibição de cobertura de riscos pessoais

Os Colaboradores Identificados estão proibidos de celebrar contractos de cobertura de risco ou seguros de remuneração tendentes a atenuar os efeitos das modalidades da remuneração previstas na presente Política, designadamente o alinhamento da remuneração variável pelo risco. Face ao exposto, igual proibição se aplica relativamente à componente variável da remuneração que eventualmente venha a ser atribuída.

Não obstante o exposto, a atribuição de Remuneração Variável fica ainda dependente do prévio compromisso escrito pelo colaborador de que não celebrará contractos de cobertura de risco ou de transferência de risco relativamente a qualquer parcela da remuneração variável.

3.7 Especificidade das funções de controlo

Atendendo à natureza das funções de controlo, ou seja, as Funções de Gestão de Risco, Compliance (i.e., Conformidade) e Auditoria Interna, a sua remuneração deve ser predominantemente fixa.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

Os trabalhadores que exerçam funções de controlo são remunerados exclusivamente em função da avaliação do seu desempenho individual e do seu departamento, devendo para o efeito ser considerados os critérios de avaliação constantes da Política de Avaliação de Desempenho. De referir que a atribuição de remuneração variável, a existir, deve ser determinada em separado do desempenho das áreas de negócio em que desenvolvem as suas funções de controlo.

Face ao exposto, não obstante o disposto no ponto 3.3. supra, relativamente aos colaboradores que exerçam funções de controlo, a componente fixa da remuneração deverá representar entre 85% e 100% da remuneração e a componente variável da remuneração deverá constituir a parte menor da remuneração global e poderá alcançar, no máximo, 15% desta.

Tanto a componente fixa como a variável terão os limites que forem fixados anualmente, nos termos contemplados no Ponto 6.

A remuneração dos colaboradores que exercem funções de controlo é fiscalizada directamente pelo Comité de Nomeações.

3.8 Reporte do universo de colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da instituição

O Departamento de Recursos Humanos é responsável por efectuar o reporte ao Banco de Portugal, nos termos do artigo 10.º da Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020, do universo de colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da instituição, previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 41.º do Aviso até ao dia 31 de dezembro de cada ano civil.

3.9 Reporte de informação sobre práticas de diversidade, incluindo políticas de diversidade e disparidades salariais entre géneros ao nível dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização

O Departamento de Recursos Humanos é responsável por efectuar o reporte ao Banco de Portugal, nos termos da Instrução do Banco de Portugal n.º 1/2025, relativo às práticas de diversidade, incluindo políticas de diversidade e disparidades salariais entre géneros ao nível dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

O reporte é submetido junto do Banco de Portugal, a cada 3 (três) anos, até ao dia 30 (trinta) de abril do ano civil do ano seguinte ao qual a informação se reporta. A data de referência da informação a submeter corresponde a 31 (trinta e um) de dezembro do ano civil anterior ao ano em que o reporte da informação é devido.

4. Princípios aplicáveis exclusivamente aos membros do órgão de administração e fiscalização

Conforme referido anteriormente, os princípios constantes dos Pontos 2 e 3 aplicam-se aos membros do órgão de administração e fiscalização do Banco, excepto quando diferentemente se encontrar previsto no presente Ponto 4.

4.1 Membros do órgão de administração

(i) Remuneração fixa

A componente fixa da remuneração deverá remunerar os membros do órgão de administração (todos executivos) pelas responsabilidades inerentes às suas funções e pelas suas competências específicas, designadamente experiência profissional relevante. Esta remuneração base deverá ser fixada em conformidade com os níveis praticados no mercado para funções equivalentes e é objecto de revisão anual.

(ii) Rácio entre a componente fixa e variável da remuneração

A componente fixa da remuneração deverá constituir a parte mais significativa da remuneração global, devendo representar entre 65% e 100% da remuneração global dos membros executivos do órgão de administração, permitindo assim uma adequada flexibilidade na fixação da componente variável, no estrito cumprimento do disposto no artigo 115.º-F do RGICSF.

A componente variável da remuneração, quando atribuível, deverá constituir a parte menor da remuneração global e poderá alcançar, no máximo, 35% desta.

As componentes fixa e variável da remuneração terão os limites que forem fixados anualmente pela Comissão de Remunerações.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

4.2 Membros do órgão de fiscalização

Tendo em consideração o disposto no artigo 43.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, a remuneração dos membros do Conselho Geral e de Supervisão é composta apenas por uma componente fixa, não incluindo nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho. Adicionalmente, a remuneração dos membros do Conselho Geral e de Supervisão não depende nem está relacionada, por qualquer forma, com o desempenho ou os resultados do Banco.

A remuneração fixa dos membros do Conselho Geral e de Supervisão é paga 14 vezes por ano e visa compensar a qualificação e a responsabilidade exigidas para o desempenho da função.

5. Enquadramento para outras pessoas que actuem em representação do Banco

No que se refere a terceiros, não colaboradores, que actuem em representação do Banco e sejam, por este, pagos, o Banco só tem a situação dos Agentes Vinculados. Contudo, o pagamento a tais terceiros encontra-se regulado por contracto celebrado entre as partes, sendo entendimento do Banco que o pagamento de tais montantes não constitui um incentivo para a assunção de riscos excessivos ou para a venda abusiva de produtos.

6. Processo de atribuição da remuneração

6.1 Método de determinação da remuneração variável

Anualmente o prémio máximo para a remuneração variável é definido conforme o processo de determinação referido em 6.2. infra. Para o efeito, é utilizado um método ascendente, ou seja, define-se um valor máximo para cada tipo de colaboradores. Assim, o prémio máximo corresponderá à soma dos limites máximos identificados no ponto 2.1. (ii) da presente Política.

O referido prémio máximo deverá considerar um período de contagem correspondente a pelo menos um ano, i.e., o ano decorrido.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

Não obstante o exposto, só será de se considerar o pagamento de remuneração variável desde que se respeite o previsto no Ponto 3.4 da presente Política relativamente ao processo de pagamento de tal remuneração.

6.2 Processo de determinação da remuneração variável

Encontram-se previstos três processos de determinação da remuneração variável, sendo cada um aplicável aos seguintes grupos de colaboradores:

(i) Membros executivos do órgão de administração

Incumbe exclusivamente à Comissão de Remunerações avaliar o desempenho dos membros executivos do órgão de administração e determinar:

- a. Os membros que irão receber uma remuneração variável;
- b. O valor de remuneração variável a atribuir a cada membro; e
- c. O rácio a ser cumprido entre a remuneração fixa e variável relativamente a cada membro.

Após validação pelo Comité de Nomeações relativamente ao seu cumprimento com a presente política, incumbe à Comissão de Remunerações deliberar sobre a remuneração variável a atribuir a cada membro executivo do órgão de administração.

(ii) Colaboradores Identificados

Compete ao Conselho de Administração Executivo, após proceder à avaliação de desempenho dos Colaboradores Identificados, determinar, de acordo com o preceituado na presente Política:

- a. Os colaboradores que irão receber uma remuneração variável;
- b. O valor de remuneração variável a atribuir a cada colaborador; e
- c. O rácio a ser cumprido entre a remuneração fixa e variável relativamente a cada colaborador.

Após validação pelo Comité de Nomeações relativamente ao seu cumprimento com a presente política, incumbe ao Conselho de Administração Executivo delirar sobre a remuneração variável a atribuir a cada colaborador.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

(iii) Demais colaboradores

Incumbe exclusivamente ao Conselho de Administração Executivo avaliar o desempenho dos demais colaboradores e determinar:

- a. Os colaboradores que irão receber uma remuneração variável;
- b. O valor de remuneração variável a atribuir a cada colaborador; e
- c. O rácio a ser cumprido entre a remuneração fixa e variável relativamente a cada colaborador.

Anexo I – Lista dos Colaboradores Identificados

Colaborador com impacto significativo no perfil de risco do Banco Invest	Artigo aplicável da Directiva 2013/36/UE ou do Regulamento Delegado (UE) 2021/923
Afonso Pereira de Sousa	92º/3/a) da Directiva
António Amaral	92º/3/a) da Directiva
Miguel Barradas	92º/3/a) da Directiva
Marília Cabral	92º/3/a) da Directiva
Carlos Ramalho	92º/3/a) da Directiva
José Neves de Almeida	92º/3/a) da Directiva
Paula Figueiredo	92º/3/a) da Directiva
Sara Eusébio Fonseca	92º/3/a) da Directiva
Jorge Jordão	92º/3/a) da Directiva
Rui Correia	92º/3/b) da Directiva
Margarida Silvestre	92º/3/b) da Directiva
Ariana Gonçalves	92º/3/b) da Directiva
Francisco Machado	5.º/a/i) do Regulamento
Pedro Marques Dias	92º/3/a) da Directiva
Manuel Silva	92º/3/a) da Directiva
João Sim-Sim	92º/3/a) da Directiva
Paulo Moura	92º/3/a) da Directiva
Jorge Nogueira da Silva	92º/3/a) da Directiva
Duarte Stokes	92º/3/a) da Directiva
Nuno Neves	5.º/a/ix) do Regulamento
António Fonseca	92º/3/a) da Directiva
Paula Vitorino	92º/3/a) da Directiva
Sérgio Conceição	92º/3/a) da Directiva
Bruno Cavaleiro	92º/3/a) da Directiva
Ana Sofia Silva	5.º/a/vi) do Regulamento
Pedro Benites	92º/3/a) da Directiva
Gonçalo Botelho	92º/3/a) da Directiva
Pedro Coelho	92º/3/a) da Directiva
Ana Areal	92º/3/a) da Directiva
Pedro Moleiro	5.º/b) do Regulamento
João Sousa e Silva	5.º/b) do Regulamento
Afonso Matias	5.º/b) do Regulamento
Luís Gonçalves	5.º/b) do Regulamento

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026


Anexo II – Critérios genéricos de natureza quantitativa e qualitativa ²

	Critérios Quantitativos	Critérios Qualitativos
Membros do Conselho de Administração Executivo	(i) Rendimento integral consolidado; (ii) ROE; (iii) ROA; (iv) Resultado Líquido; (v) Rendimento integral sobre requisitos de capital interno (RORAC); (vi) <i>Cost to income</i>	(i) Cumprimento do Plano Estratégico (ii) Cumprimento do Funding and Capital Plan.
Peso:³	50%	50%
Demais Colaboradores Identificados	(i) Resultado das carteiras (ii) Rentabilidade obtida; (iii) Crédito concedido; (iv) Comissões obtidas.	(i) Controlo interno (falhas identificadas); (ii) Qualidade de trabalho; (iii) Disponibilidade para o trabalho; (iv) Iniciativa e autonomia; (v) Estabelecimento de relações; (vi) Planeamento e organização; (vii) Capacidade de coordenação e motivação da equipa; (viii) Capacidade de julgamento e decisão; e (ix) Assiduidade.
Peso:⁴	70%	30%

² Tratam-se de critérios genéricos a atender, não prejudicando o estabelecimento de diferentes objectivos individuais em função de cada colaborador e respectiva área de actividade.

³ Peso relativo e indicativo para cada critério, não prejudicando o seu ajuste ao caso concreto.

⁴ Peso relativo e indicativo para cada critério, não prejudicando o seu ajuste ao caso concreto.

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	
	PR_202604	Abr.2026

Especificidades Funções de Controlo⁵	N/A	(i) Cumprimento dos respectivos planos de actividades; (ii) Cumprimentos dos reportes que são da sua responsabilidade.
--	-----	---

⁵ Sendo que se aplicam às Funções de Controlo os critérios previstos para os demais Colaboradores Identificados.