

Política de Remuneração e Benefícios dos Órgãos Sociais

Governing Bodies Remuneration and Benefits Policy



Nome: Name:	Política de Remuneração e Benefícios dos Órgãos Sociais	<i>Governing Bodies Remuneration and Benefits Policy</i>
Tipo: Type:	Política	<i>Policy</i>
Responsável: Responsable:	Comité de Nomeações e Remunerações	<i>Nominations and Remuneration Committee</i>
Aprovado por: Approved by:	Assembleia Geral dos Accionistas	<i>General Assembly of the Shareholders</i>
Data de Aprovação: Date of approval:	Anualmente, a partir da data de vigência, ou antes, se houver alterações a legislação aplicável ou se surgir uma necessidade comercial	<i>Annually from the effective date, or earlier, if there are changes to the applicable legislation or a commercial need arises</i>
Data de Revisão: Date of review:	17/03/2027	<i>17/03/2027</i>

Definição

Administrador: membros do Conselho de Administração

Administrador Não Executivo: membros não executivos do Conselho de Administração

Administrador Executivo: membros do Conselho de Administração com função executiva responsáveis pela gestão

PCA/Presidente do Conselho de Administração: responsável máxima do Conselho de Administração

PCE/Presidente da Comissão Executiva: responsável pela gestão executiva e corrente do ABO

AG: Assembleia Geral

CA: Conselho de Administração

CF: Conselho Fiscal

CE: Comissão Executiva

AND: Administrador Não Executivo

ABO/Banco: African Bank of Oman

BNA/Banco Nacional de Angola: Regulador das Instituições Financeiras Bancárias

CNR: Comité de Nomeações e Remunerações

Aviso n.º 03/2026: estabelece as regras de Governo Societário das Instituições Financeiras

PRBOS: Política de Remuneração e Benefícios de Órgãos Sociais

Remuneração: Conjunto de benefícios económicos atribuídos aos membros dos órgãos sociais prestados, em dinheiro ou em espécie, de carácter fixo ou variável, como contrapartida dos serviços prestados

Benefícios: Todos os incentivos e vantagens atribuídos aos membros dos órgãos sociais, além da remuneração fixa ou variável, podendo incluir benefícios monetários ou não monetários, como seguros, planos de saúde, veículos, subsídios, ou outros direitos, concedidos como contrapartida pelo exercício das suas funções.

Definition

Executive Director: member of the Board of Directors

Non Executive Director: non executive members of the Board of Directors

Executive Director: members of the Board of Directors with executive function responsible for ABO's management

Chairperson of the Board of Directors: Highest authority of the Board of Directors

CEO/Chief Executive Officer: responsible for the executive and operational management of ABO

GA: General Assembly

BoD: Board of Directors

SC: Supervisory Council

EC: Executive Committee

NED: Non Executive Director

ABO/Bank: African Bank of Oman

BNA/Banco Nacional de Angola: Banking Financial Institutions Regulator

NRC: Nominations and Remunerations Committee

Notice No. 03/2026: establishes the Corporate Governance Framework and rules for Financial Institutions

GBPB: Governing Bodies Remuneration and Benefits Policy

Remuneration: Set of economic benefits granted to members of corporate bodies, in cash or in kind, of a fixed or variable nature, in return for services rendered

Benefits: All incentives and benefits granted to members of corporate bodies, in addition to fixed or variable remuneration, which may include monetary or non-monetary benefits, such as insurance, health plans, vehicles, subsidies, or other rights, granted in return for the performance of their duties.

1.Introdução

1.1. O presente documento estabelece os princípios, regras e procedimentos destinados a fixar e aplicar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do ABO.

1.2. A Política de Remunerações dos Membros dos Órgãos Sociais do ABO destina-se a dar cumprimento ao disposto nos artigos 186.º e seguintes do RGIF, o Aviso n.º 03/206 publicado pelo BNA, estabelecem as regras de Governo das Sociedades das Instituições Financeiras, bem como os instrumentos jurídicos emanados pelos organismos e entidades competentes nacionais e internacionais.

1.3. A Política de Remuneração visa estabelecer regras, claras e alinhadas, atendendo à dimensão, natureza e características próprias do Banco, de acordo com os seus valores, interesses, objectivos e solvabilidade.

1.Introduction

1.1. This document establishes the principles, rules, and procedures for setting and applying the criteria, frequency, and persons responsible for evaluating the performance of the members of ABO's management and supervisory bodies.

1.2. The Remuneration Policy for Members of ABO's Governing Bodies is intended to comply with the provisions of Articles 186 et seq. of the RGIF, Notice No. 03/2026 issued by BNA, establishes the rules of Corporate Governance for Financial Institutions, as well as the legal instruments issued by the competent national and international bodies and entities.

1.3. The Compensation Policy aims to establish clear and consistent rules, taking into account the size, nature, and characteristics of the Bank, in accordance with its values, interests, objectives, and solvency.

6(Finalidade

2.1. A atribuição de remunerações e benefícios aos órgãos sociais do ABO é adequada à conjuntura do mercado e ao contexto em que a instituição opera. A política de remuneração e benefícios está em consonância com a estratégia, a abordagem e os valores da instituição.

2.2. A Política de Remuneração e Benefícios exerce um papel relevante na contratação e retenção de membros de alto nível dos órgãos sociais ao garantir que o ABO siga a sua visão institucional de ter uma estrutura de gestão altamente motivada. A remuneração e os benefícios reforçam, incentivam e promovem um melhor desempenho.

2.3. O objectivo da presente política é de regular e estabelecer os critérios, a periodicidade, a forma, estrutura e condições de pagamento das remunerações e atribuição de benefícios aos membros dos órgãos sociais.

2.4. A Política de Remunerações e Benefícios tem como finalidade:

- a) Promover uma gestão de riscos sã e prudente, evitar o incentivo à assunção de riscos superiores ao nível tolerado pelo ABO, e ser compatível com a estratégia

2.Purpose

2.1. The remuneration and benefits granted to ABO's governing bodies are appropriate to the market conditions and the context in which the institution operates. The remuneration and benefits policy is consistent with the institution's strategy, approach and values.

2.2. The Compensation and Benefits Policy plays an important role in hiring and retaining high-level members of corporate bodies by ensuring that ABO follows its institutional vision of having a highly motivated management structure. Compensation and benefits reinforce, encourage, and promote better performance.

2.3. The purpose of this policy is to regulate and establish the criteria, frequency, form, structure, and conditions for the payment of remuneration and the granting of benefits to members of the governing bodies.

2.4. The Compensation and Benefits Policy aims to:

- a) Promote sound and prudent risk management, avoid encouraging risk-taking beyond the level tolerated by the ABO, and be consistent

organizacional, objetivos, valores e interesses, incluindo medidas para prevenir conflitos de interesses do ABO.

- b) Definir de forma transparente os critérios para a componente fixa da remuneração, baseados principalmente na experiência profissional relevante e na responsabilidade das funções exercidas, os critérios para a componente variável, fundamentados no desempenho sustentável ajustado ao risco do ABO, bem como no cumprimento das funções além do exigido.
- c) Ser proporcional à natureza, dimensão, organização e complexidade das actividades e cultura de risco, bem como às condições de mercado, garantindo a sustentabilidade financeira do ABO a curto, médio e longo prazo e salvaguardar os interesses dos depositantes, colaboradores, accionistas e demais *stakeholders*.
- d) Garantir a consistência com a gestão de riscos de sustentabilidade, promover a integração de métricas relacionadas a riscos ambientais, sociais e de governança no processo de atribuição de remuneração variável, considerando as responsabilidades e funções atribuídas.
- e) Esta política está alinhada com as práticas e critérios de sustentabilidade na área de governança corporativa (*Ambiental, Social e Governança Corporativa, ou "ESG"*). A Política de Remuneração pretende não discriminar e é neutra em termos de género.
- f) O ABO atrai, desenvolve e retém talento de alto nível de desempenho no contexto competitivo do mercado nacional, nomeadamente através de um pacote remuneratório atrativo.

with the organizational strategy, objectives, values, and interests, including measures to prevent conflicts of interest for the ABO.

- b) Define transparently the criteria for the fixed component of remuneration, based mainly on relevant professional experience and the responsibility of the duties performed, the criteria for the variable component, based on the sustainable risk-adjusted performance of the ABO, as well as on the fulfillment of duties beyond what is required.
- c) Be proportionate to the nature, size, organization, and complexity of the activities and risk culture, as well as market conditions, ensuring the financial sustainability of the ABO in the short, medium, and long term and safeguarding the interests of depositors, employees, shareholders, and other stakeholders.
- d) Ensure consistency with sustainability risk management, promote the integration of metrics related to environmental, social, and governance risks in the variable compensation allocation process, considering the responsibilities and functions assigned.
- e) This policy is aligned with sustainability practices and criteria in the area of corporate governance (Environmental, Social, and Corporate Governance, or "ESG"). The Compensation Policy aims to be non-discriminatory and gender neutral.
- f) ABO attracts, develops, and retains high-performing talent in the competitive context of the domestic market, namely through an attractive compensation package.

2.5. A presente política é vinculativa para todos os Membros dos Órgãos Sociais: Membros da Assembleia Geral, Administradoras Não Executivos e Executivos, membros do Conselho Fiscal.

2.5. This policy is binding on all Members of the Governing Bodies: Members of the General Meeting, Non-Executive and Executive Directors, and members of the Supervisory Board.

7. Competência

3. Competencies

3.1. É competência da Assembleia Geral a aprovação da Política de Remuneração e Benefícios do ABO, sendo certo que a sua alteração é feita mediante deliberação do referido Órgão Social.

3.1. The General Meeting is responsible for approving ABO's Compensation and Benefits Policy, and any changes thereto shall be made by resolution of said Governing Body.

3.2. É competência do Comité de Nomeações de Remunerações e Benefícios elaborar, preparar com o suporte das diferentes unidades de estrutura do ABO, nomeadamente Comité de Risco do Conselho de Administração com o objectivo de apresentar à Assembleia Geral uma proposta da Política de Remuneração e Benefícios dos Membros dos Órgãos Sociais, assim como as alterações, tendo a todo o momento como fundamento e base a legislação aplicável e as melhoras práticas de governo corporativo.

3.2. The Remuneration and Benefits Committee is responsible for drafting and preparing, with the support of the various ABO structural units, namely the Board of Directors' Risk Committee, a proposal for the Remuneration and Benefits Policy for Members of the Governing Bodies, as well as any amendments, based at all times on the applicable legislation and best corporate governance practices.

3.3. O Comité de Remunerações avalia e aprova anualmente os incentivos e supervisiona os princípios aplicados na distribuição destes incentivos pelo Banco, bem como a atribuição dos incentivos destinados aos administradores executivos (desde que respeitados os limites do artigo 188.º do RGIF).

3.3. The Remuneration Committee assesses and approves incentives annually and supervises the principles applied in the distribution of these incentives by the Bank, as well as the allocation of incentives to executive directors (provided that the limits set out in Article 188 of the RGIF are respected).

3.4. Os incentivos são definidos através da avaliação dos seguintes critérios:

3.4. Incentives are defined by evaluating the following criteria:

- a) Métricas financeiras plurianuais
- b) Cumprimento dos objectivos a curto e longo prazo;
- c) Capital utilizado;
- d) Ajustamentos para os riscos assumidos;
- e) Desenvolvimentos futuros e perspectivas de crescimento;
- f) Índices salariais com base ao histórico e actual.

- a) Financial metrics multi-year
- b) Achievement of short- and long-term goals;
- c) Capital utilized;
- d) Adjustments for risks assumed;
- e) Future developments and growth prospects;
- f) Salary indices based on historical and current data.

8. Composição

4. Composition

4.1. O Comité de Remunerações e Nomeações é constituído por Administradores Não Executivos e/ou membros do Conselho Fiscal, totalizando o número de 3 membros.

4.1. The Remuneration and Appointments Committee is made up of Non-Executive Directors and/or members of the Supervisory Board, totaling three members.

Capítulo I

Chapter I

9. Administradores-Executivos

5. Executive Directors

5.1. A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa, podendo incluir uma componente variável de remuneração, associada ao desempenho de curto, médio e longo prazo do Banco.

5.2. A remuneração variável é atribuída apenas aos Administradores Executivos.

5.3. O valor global anual a ser/ou pago aos membros do Conselho de Administração consta do Anexo I da presente Política de Remunerações.

5.1. The remuneration of Executive Directors consists of a fixed component and may include a variable remuneration component linked to the Bank's short-, medium-, and long-term performance.

5.2. Variable remuneration is only awarded to Executive Directors.

5.3. The total annual amount to be paid to the members of the Board of Directors is set out in Annex I to this Remuneration Policy.

⁰(Remuneração-Fixa-CE

6.1. A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos e os termos do respectivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral, mediante proposta do Comité de Remunerações e Nomeações, no início do mandato e revisto anualmente.

6.2. A componente fixa de remuneração poderá, para além de compensação pecuniária, incluir prestações em espécie em termos a definir pela Assembleia Geral, quando aplicável, incluindo:

- a) Subsídio de alimentação;
- b) Seguros;
- c) Subsídio de custo de vida;
- d) Utilização do preço aplicável aos Colaboradores para os produtos e serviços prestados pelo Banco, sujeitas aos termos e condições em vigor a cada momento no Banco; e
- e) Contribuições para fundo de pensões, se aplicável.

6.3. A remuneração fixa dos membros da Comissão Executiva é determinada com base em:

- a) Competências pessoais;
- b) Escopo da função e responsabilidades atribuídas a cada Administrador Executivo; e
- c) Competências técnicas.

6. Fixed Remuneration EC

6.1. The fixed component of the remuneration of Executive Directors and the terms of payment thereof shall be determined by resolution of the General Meeting, upon proposal of the Remuneration and Appointments Committee, at the beginning of the term of office and reviewed annually.

6.2. In addition to monetary compensation, the fixed component of remuneration may include benefits in kind, to be defined by the General Meeting, where applicable, including:

- a) Alimony;
- b) Insurance;
- c) Cost of living allowance;
- d) Use of the price list applicable to Employees for products and services provided by the Bank, subject to the terms and conditions in force at any given time at the Bank; and
- e) Contributions to pension funds, if applicable.

6.3. The fixed remuneration of the members of the Executive Committee is determined based on:

- a) Personal skills;
- b) Scope of duties and responsibilities assigned to each Executive Director; and
- c) Technical skills.

¹(Remuneração-Variável-CE

7.1. A remuneração variável dos Administradores Executivos deve assegurar, a todo o tempo, que aquela

7.Variable Remuneration EC

7.1. The variable remuneration of Executive Directors must ensure, at all times, that this component does not

componente não limita a capacidade do Banco para reforçar a sua base de fundos próprios e que na sua concessão são tidos em consideração todos os tipos de riscos, actuais e futuros.

7.2. A remuneração variável do ABO está relacionada com incentivos anuais discricionários para recompensar o desempenho de cada Administrador Executivo. A remuneração variável consiste em bónus anuais em dinheiro, bónus anuais diferidos e bónus de incentivo a longo prazo. Todos os bónus de remuneração variável são discricionários e os factores mencionados acima.

7.3. A fixação da remuneração variável tem em consideração os seguintes requisitos:

- a) Desempenho individual;
- b) Conduta e alinhamento com os valores e estratégia do ABO;
- c) Nível de responsabilidades de cada um;
- d) Cumprimento das funções para além do expectável;
- e) Factores económicos; e
- f) Factores de remuneração do mercado.

7.4. A atribuição de uma componente variável de remuneração aos Administradores Executivos encontra-se dependente dos resultados da sua avaliação anual de desempenho. O valor total da componente variável da remuneração a atribuir aos Administradores Executivos, em função dos critérios referidos, será determinado na Assembleia Geral com base na proposta do Comité de Remunerações e Nomeações.

7.6. Como regra, o rácio entre remuneração componente variável de remuneração e a componente fixa de remuneração de cada administrador executivo deverá respeitar o estabelecido no n.º 3 do artigo 21.º do Aviso n.º 03/26 e no n.º 2 do artigo 189.º do RGIF, não podendo exceder o valor da componente fixa da remuneração, salvas as excepções previstas nos n.º 3 e 4 do artigo 189.º do RGIF.

7.7. Quando a remuneração depender do desempenho do Administrador Executivo,

limit the Bank's ability to strengthen its capital base and that all types of risks, both current and future, are taken into account when granting it.

7.2. ABO's variable compensation is related to discretionary annual incentives to reward the performance of each Executive Director. Variable compensation consists of annual cash bonuses, deferred annual bonuses, and long-term incentive bonuses. All variable compensation bonuses are discretionary and based on the factors mentioned above.

7.3. The setting of variable remuneration takes into account the following requirements:

- a) Individual performance;
- b) Conduct and alignment with ABO values and strategy;
- c) Level of responsibilities of each individual;
- d) Performing duties beyond what is expected;
- e) Economic factors; and
- f) Market remuneration factors.

7.4. The awarding of a variable component of remuneration to Executive Directors is dependent on the results of their annual performance appraisal. The total amount of the variable component of remuneration to be awarded to Executive Directors, based on the criteria referred to above, will be determined at the General Meeting based on the proposal of the Remuneration and Nominations Committee.

7.6. As a rule, the ratio between the variable component of remuneration and the fixed component of remuneration of each executive director must comply with the provisions of Article 21(3) of Notice 03/26 and Article 189(2) of the RGIF, and may not exceed the value of the fixed component of remuneration, except in the cases provided for in paragraphs 3 and 4 of Article 189 of the RGIF.

7.7. When compensation depends on the performance of the Executive

devem ser observados os seguintes princípios:

- a) A componente variável deve resultar da avaliação do desempenho financeiro e não financeiro do Administrador e dos resultados globais do Banco, num horizonte plurianual, assegurando alinhamento com o desempenho sustentável e ajustado ao risco;
- b) O pagamento deve ser repartido ao longo do tempo, considerando ciclo económico e riscos, com possibilidade de ajustamentos por evolução negativa do Banco;
- c) Pelo menos metade da componente variável deve incluir instrumentos financeiros definidos pelo RGIF, e uma parte substancial (mínimo 40%, podendo chegar a 60%) deve ser diferida por 3 a 5 anos, com atribuição proporcional;
- d) O direito à remuneração variável, incluindo a diferida, só existe se for sustentável face à situação financeira do Banco e fundamentada no desempenho;
- e) Devem existir mecanismos de redução ("malus") e recuperação ("clawback") para ajustar ou reter pagamentos em caso de regressão ou resultados negativos.

7.8. A filosofia de remuneração total considera três elementos:

- a) Remuneração fixa (salário base e benefícios);
- b) Remuneração variável (prémio anual, com possível diferimento);
- c) Benefícios adicionais.

Officer, the following principles must be observed:

- a) The variable component should result from the assessment of the financial and non-financial performance of the Director and the overall results of the Bank, over a multi-year horizon, ensuring alignment with sustainable and risk-adjusted performance;
- b) Payment should be spread over time, taking into account the economic cycle and risks, with the possibility of adjustments in the event of negative developments at the Bank;
- c) At least half of the variable component must include financial instruments defined by the RGIF, and a substantial portion (minimum 40%, up to 60%) must be deferred for 3 to 5 years, with proportional allocation;
- d) The right to variable remuneration, including deferred remuneration, only exists if it is sustainable in view of the Bank's financial situation and based on performance;
- e) There should be reduction ("malus") and recovery ("clawback") mechanisms to adjust or withhold payments in the event of regression or negative results.

7.8. The total compensation philosophy considers three elements:

- a) Fixed compensation (base salary and benefits);
- b) Variable salary (annual bonus, with possible deferral);
- c) Additional benefits.

2.Seguro

8.1. As regras decorrentes da presente Política preparada nos termos do RGIF e do Aviso n.º 03/2026 não podem ser afastadas, designadamente através da utilização por parte dos administradores de qualquer mecanismo de cobertura de risco tendente a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração ou através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades

8.Insurance

8.1. The rules arising from this Policy prepared in accordance with the RGIF and Notice No. 03/2026 cannot be waived, namely through the use by directors of any risk hedging mechanism aimed at mitigating the risk alignment effects inherent in the remuneration modalities or through the payment of the variable component of remuneration through

instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente. instrumental entities or other methods with equivalent effect.

Tabela Exemplificativa/Exemplary Table

Cargo/Functio n	Órgão Social/Governin g Body	Remuneraçã o Fixa/	Senha de Presença / Sitting fee	Remuneração Variável/Variabl e Salary
PCE/CEO	CA/BoD (CE/EC)	✓	x	✓
AE/ED	CA/BoD (CE/EC)	✓	x	✓
AE/ED	CA/BoD (CE/EC)	✓	x	✓

9. Benefícios

9.1. Seguro

A tabela abaixo consiste num resumo dos benefícios relacionados com seguros que são atribuídos aos membros da Comissão Executiva:

Cargo	Seguro de saúde e acidentes de trabalho	Seguro de Administrador
PCE	✓	✓
AE	✓	✓
AE	✓	✓

O seguro de saúde é atribuído extensivamente ao cônjuge e até 03 descendentes até a idade de 18 anos, estando sujeito as mesmas coberturas que são oferecidas aos restantes colaboradores do ABO.

9.2. Viagens

De acordo, a Política de Viagens em vigor no ABO, todos os membros do Conselho de Administração têm o direito de viajar em executiva sempre que efectuem viagens de serviço em representação do Banco, bem como o direito das despesas de acomodação, transporte, alimentação e ajuda de custo correspondente ao período em que estiverem em exercício de funções no estrangeiro.

9.3. Carro e Combustível

Os Administradores Executivos têm direito à utilização de uma viatura de serviço, de tipo e qualidade correspondentes com a função e abastecimento de combustível, da seguinte forma:

9. Benefits

9.1. Insurance

The table below summarizes the insurance-related benefits granted to members of the Executive Committee:

Position	Health insurance and workplace accident	Director's Insurance
PCE	✓	✓
AE	✓	✓
AE	✓	✓

Health insurance is extensively granted to spouses and up to three descendants up to the age of 18, subject to the same coverage offered to other ABO employees.

9.2. Travel

In accordance with ABO's Travel Policy, all members of the Board of Directors are entitled to travel in business class whenever they travel on official business on behalf of the Bank, as well as to accommodation, transportation, meals, and per diem expenses corresponding to the period during which they are performing their duties abroad.

9.3. Car and Fuel

Executive Managers are entitled to the use of a company car, of a type and quality commensurate with their position, and fuel, as follows:

Veículo – de acordo, a Política de Atribuição de Viaturas em vigor a cada momento do ABO;

- Seguro automóvel – a ser alocado pelo ABO;
- Combustível – plafond anual limitado
- Lavagem – atenta a sua função representativa o veículo deve estar sempre limpo por dentro e por fora.

9.4. Comunicações

De acordo a Política de Dispositivos de Comunicação Móvel, todos os membros executivos do Conselho de Administração terão direito a um serviço telemóvel com limites de acordo a política em vigor

9.5. Outros benefícios

Os Administradores Executivos ainda se beneficiam do seguinte:

- a) Estacionamento – predefinido no Edifício em que se situa a sede do ABO, conforme a Política de Estacionamento em vigor no ABO; e
- b) Utilização do preço aplicável aos colaboradores – para os produtos e serviços prestados no ABO, sujeitos aos termos e condições em vigor a cada momento no Banco.

- Vehicle – in accordance with the Vehicle Allocation Policy in force at any given time by ABO;
- Car insurance – to be allocated by ABO;
- Fuel – imited annual allowance
- Washing – given its representative function, the vehicle must always be clean inside and out

9.4. Communications

In accordance with the Mobile Communication Devices Policy, all executive members of the Board of Directors shall be entitled to a mobile phone service with voice and data allowances, in accordance with the current Policy

9.5. Other benefits

Executive Directors also benefit from the following:

- a) Parking – predefined in the building where ABO's headquarters are located, in accordance with ABO's current Parking Policy; and
- b) Use of the price list applicable to employees – for products and services provided at ABO, subject to the terms and conditions in force at any given time at the Bank.

10. Indemnização em caso de rescisão

10.1. Os pagamentos, quando devidos, relativos à cessação antecipada de funções de membro dos órgãos de administração e fiscalização devem, dentro dos limites do legalmente admissível, reflectir o desempenho verificado ao longo do mesmo, de modo a não incentivar comportamentos inadequados.

10.2. A remuneração destinada a compensar os novos membros dos órgãos sociais pela cessação de funções anteriores noutra entidade, tem carácter excepcional e deve ser justificada por escrito, devendo ter em consideração os interesses de longo prazo do Banco, incluindo a aplicação das regras de desempenho, indisponibilidade por retenção pelo Banco, diferimento e reversão.

Capítulo-II

10. Compensation in the event of termination

10.1. Payments, when due, relating to the early termination of the duties of members of the management and supervisory bodies shall, within the limits of what is legally permissible, reflect their performance throughout their term of office, so as not to encourage inappropriate behavior.

10.2. Remuneration intended to compensate new members of corporate bodies for the termination of previous functions in another entity is exceptional in nature and must be justified in writing, taking into account the long-term interests of the Bank, including the application of performance rules, unavailability due to retention by the Bank, deferral, and reversal.

Chapter II

55/Administradores-Não-Executivos

11.1. A remuneração dos Administradores Não Executivos é exclusivamente constituída por uma componente fixa, não ligada aos resultados do Banco.

11.2. A remuneração dos Administradores Não Executivos e os termos do respectivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral sob a proposta do Comité de Remunerações e Nomeação, no início do mandato e revistas anualmente.

12.Remuneração fixa ADM N EX

12.1 A componente fixa da remuneração pode, para além da compensação pecuniária, incluir benefícios em espécie nos termos a definir pela Assembleia Geral, e conforme identificados no ponto 14.

12.2. A remuneração fixa dos Administradores Não-Executivos é determinada com base nas seguintes considerações:

- a) Competências pessoais;
- b) Nível de responsabilidades e conhecimento especializado;
- c) Cargo que exerce no Conselho de Administração.

13.Seguros e vinculatividade

13.1. As regras decorrentes da presente Política, elaborada nos termos do RGIF e Aviso n.º 03/2026 não podem ser afastadas, nomeadamente através da utilização pelos Administradores de qualquer mecanismo de cobertura de risco destinado a atenuar os efeitos do alinhamento com o risco inerente aos sistemas remuneratórios ou através da utilização de entidades instrumentais ou outros métodos de efeito equivalente.

13.2. Regime de remuneração actual:

Cargo	Rem. Fixa	Senha de Presença
PCA Não Executivo Independente ou não	✓	✓
Adm Não Executivo Independente ou não	✓	✓
Adm Não Executivo	✓	✓

11.Non Executive Directors

11.1. The remuneration of Non-Executive Directors consists exclusively of a fixed component, not linked to the Bank's results.

11.2. The remuneration of Non-Executive Directors and the terms of their payment shall be determined by resolution of the General Meeting upon proposal by the Remuneration and Appointment Committee at the beginning of their term of office and reviewed annually.

12.Fixed remuneration ADM N EX

12.1 The fixed component of remuneration may, in addition to monetary compensation, include benefits in kind under terms to be defined by the General Meeting, and as identified in point 14.

12.2. The fixed remuneration of Non-Executive Directors is determined based on the following considerations:

- a) Personal skills;
- b) Level of responsibilities and expertise;
- c) Position held on the BoD.

13.Insurance and binding nature

13.1. The rules arising from this Policy, drawn up in accordance with the RGIF and Notice No. 03/2026, cannot be disregarded, through the use by Directors of any risk hedging mechanism designed to mitigate the effects of alignment with the risk inherent in remuneration systems or through the use of instrumental entities or other methods with an equivalent effect.

13.2. Current remuneration system:

Position	Fixed Salary	Sitting Fee
Chairperson Independent or not	✓	✓
Non Executive Director Independent or not	✓	✓
Non Executive Director	✓	✓

Independente ou não		
Adm Não Executivo Independente ou não	✓	✓

Independent or not		
Non Executive Director Independent or not	✓	✓

14. Benefícios

14.1. Seguro e garagem:

Cargo	Seguro de saúde e acidentes	Garagem
PCA Não Executivo Independente ou não	N/A	✓
Adm Não Executivo Independente ou não	N/A	✓
Adm Não Executivo Independente ou não	N/A	✓
Adm Não Executivo Independente ou não	N/A	✓

Seguro de saúde é atribuído ao Administrador, extensível a cônjuge e até três descendentes, e sujeito às mesmas coberturas que são oferecidas aos restantes colaboradores do ABO.

14.2. Viagens

De acordo, a Política de Viagens em vigor no ABO, todos os membros do Conselho de Administração têm o direito de viajar em executiva sempre que efectuem viagens de serviço em representação do Banco, bem como o direito das despesas de acomodação, transporte, alimentação e ajuda de custo correspondente ao período em que estiverem em exercício de funções no estrangeiro.

14.3. Outros Benefícios

Sempre que os administradores não executivos, incluindo o PCA, se deslocarem ao serviço do Banco, este deve colocar à sua disposição uma viatura, de tipo e qualidade compatíveis com as suas funções, devidamente lavada, com

14. Benefits

14.1. Insurance and garage:

Position	Health insurance	Garage
Chairperson Independent or not	N/A	✓
Non Executive Director Independent or not	N/A	✓
Non Executive Director Independent or not	N/A	✓
Non Executive Director Independent or not	N/A	✓

Health insurance is provided to the Administrator, extendable to their spouse and up to three descendants, and subject to the same coverage offered to other ABO employees.

14.2. Travel

In accordance with ABO's Travel Policy, all members of the Board of Directors are entitled to travel in business class whenever they travel on official business on behalf of the Bank, as well as to accommodation, transportation, meals, and per diem allowances corresponding to the period during which they are performing their duties abroad.

14.3. Other Benefits

Whenever non-executive directors, including the Chairperson, travel on Bank business, the Bank shall provide them with a vehicle of a type and quality compatible with their duties, duly cleaned, with a driver, fuel, and, where applicable, security.

motorista, com combustível, bem como, se for caso disso, com segurança.

14.4. Comunicações

Os Administradores Não Executivos, incluindo o respectivo Presidente, têm direito a:

- a) Serviço de telemóvel;
- b) Plafond de voz: 5.000 UTTS; e
- c) Subsídio de dados: 10GB.

14.4. Comunicações

Os Administradores Não Executivos, incluindo o respectivo Presidente, têm direito a:

- a) Mobile phone service;
- b) Voice limit: 5,000 UTTS; and
- c) Data allowance: 10GB.

15. Indemnização em caso de rescisão

15.1. Os pagamentos, quando devidos, relativos à cessação antecipada de funções de membro dos órgãos de administração e fiscalização devem, dentro dos limites do legalmente admissível, reflectir o desempenho verificado ao longo do mesmo, de modo a não incentivar comportamentos inadequados.

15.2. A remuneração destinada a compensar os novos membros dos órgãos sociais pela cessação de funções anteriores noutra entidade, tem carácter excepcional e deve ser justificada por escrito e ter em consideração os interesses de longo prazo do Banco, incluindo a aplicação das regras de desempenho, indisponibilidade por retenção pelo Banco, diferimento e reversão.

15. Indemnity in the event of termination

15.1. Payments, when due, relating to the early termination of the duties of members of management and supervisory bodies should, within the limits of what is legally permissible, reflect their performance throughout their term of office, so as not to encourage inappropriate behavior.

15.2. Remuneration intended to compensate new members of corporate bodies for the termination of previous functions in another entity is exceptional in nature and must be justified in writing and take into account the long-term interests of the Bank, including the application of performance rules, unavailability due to retention by the Bank, deferral, and reversal.

Capítulo III

16. Remuneração do Conselho Fiscal e da Mesa de Assembleia Geral

16.1. A remuneração dos membros, permanentes e suplentes do Conselho Fiscal do Banco é composta exclusivamente por uma componente fixa, não ligada aos resultados do Banco.

16.2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e os termos do respectivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral mediante proposta do Comité de Remunerações, no início do mandato e revistas anualmente.

16.3. O Presidente do Conselho Fiscal é remunerado pelas funções exercidas, através de senhas de presença em reuniões, bem como os Vogais do Conselho Fiscal e Suplentes são remunerados através de senhas de presença em reuniões.

Chapter III

16. Remuneration of the Supervisory Board and General Assembly

16.1. The remuneration of the permanent and alternate members of the Bank's Fiscal Council consists exclusively of a fixed component, not linked to the Bank's results.

16.2. The remuneration of the members of the Audit Committee and the terms of payment shall be determined by resolution of the General Meeting upon proposal by the Remuneration Committee at the beginning of the term of office and reviewed annually.

16.3. The Chairman of the Supervisory Board is remunerated for the duties performed, through attendance fees at meetings, and the Members of the Supervisory Board and Alternates are remunerated through attendance fees at meetings.

16.4. O valor global anual pago aos membros do Conselho Fiscal consta do Anexo I da presente Política de Remunerações.

16.5. A remuneração aos membros da Assembleia Geral corresponde apenas a senhas de presença em reuniões.

16.6. O valor global anual pago aos membros da mesa da Assembleia Geral consta do Anexo I da presente Política de Remunerações e Benefícios.

16.4. The total annual amount paid to the members of the Fiscal Council is set out in Annex I to this Remuneration Policy.

16.5. Remuneration to members of the General Meeting corresponds only to attendance at meetings.

16.6. The total annual amount paid to the members of the General Meeting board is set out in Annex I of this Remuneration and Benefits Policy.

17. Disposição Finais

17.1. Participação nos lucros

O ABO não remunera os membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal através de participação nos seus lucros.

17.2. Divulgação

A presente Política encontra-se disponível para consulta no sítio de Intranet e Internet do Banco.

Após a aprovação da presente Política de Remuneração, e sempre que a mesma for revista e alterada, deve ser novamente comunicada e divulgada ao BNA.

17. Terms

17.1. Profit sharing

ABO does not remunerate members of the Board of Directors or the Fiscal Council through profit sharing.

17.2. Disclosure

This Policy is available for consultation on the Bank's Intranet and Internet sites.

After approval of this Remuneration Policy, and whenever it is revised and amended, it must be communicated and disclosed to the BNA again.