



**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA COLABORADORES  
DO NOVOBANCO**

## Índice

<b>1</b>	<b>Enquadramento Legal e Regulamentar</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Âmbito</b> .....	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Modelo de Governo da Política de Remuneração</b> .....	<b>7</b>
3.1	Conselho de Administração Executivo .....	7
3.2	Conselho Geral e de Supervisão.....	7
3.3	Comité de Remunerações .....	7
3.4	Comité de Risco do Conselho Geral e de Supervisão .....	9
3.5	Departamento de Risco Global .....	9
3.6	Departamento de Compliance.....	10
3.7	Departamento de Capital Humano .....	10
3.8	Departamento de Auditoria Interna .....	11
3.9	Departamento de Assuntos Jurídicos .....	11
3.10	Aprovação e alterações .....	12
<b>4</b>	<b>Classificação de Colaboradores Identificados</b> .....	<b>13</b>
4.1	Mapeamento de Colaboradores Identificados.....	13
<b>5</b>	<b>Componentes da Remuneração</b> .....	<b>15</b>
5.1	Limitações à remuneração .....	15
5.2	Remuneração Fixa .....	15
5.3	Remuneração Variável .....	17
5.3.1	Remuneração Variável de Colaboradores Identificados e Funções de Controlo .....	19
5.3.1.1	Bónus.....	19
5.3.1.2	Forma de Pagamento .....	20
5.3.1.3	Planos de Retenção .....	21
5.3.2	Remuneração variável de Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio:.....	21
5.3.2.1	Incentivos Comerciais .....	21
5.3.2.2	Campanhas Comerciais .....	22
5.3.3	Remuneração Variável para os Restantes Colaboradores .....	23
5.4	Mecanismos de ajustamento pelo risco .....	23
5.4.1	Regras para a aplicação de Malus e Clawback .....	23
5.4.1.1	Aplicação a Colaboradores Identificados .....	23
5.4.1.2	Aplicação a Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio .....	24
	O Programa de Incentivos Comerciais inclui um mecanismo de ajustamento pelo risco que pretende recuperar quaisquer montantes que se detete que terem sido indevidamente pagos. Para este efeito, tem de ocorrer um dos seguintes eventos: .....	24
5.4.1.3	Aplicação a todos os Restantes Colaboradores .....	24
5.5	Regras em caso de situações de cessação do contrato de trabalho.....	24
5.5.1	Regras para cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Banco .....	24
5.5.2	Regras para cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Colaborador .....	25
5.5.3	Regras para cessação do contrato de trabalho em caso de reforma .....	25

---

5.6	Outros Benefícios .....	25
<b>6</b>	<b>Conflitos de interesses .....</b>	<b>25</b>
<b>7</b>	<b>Política de Neutralidade de Género .....</b>	<b>27</b>
<b>8</b>	<b>Divulgação de informações .....</b>	<b>27</b>
<b>9</b>	<b>Manutenção de registos, Revisão e Atualização .....</b>	<b>28</b>
<b>10</b>	<b>Disposições Finais .....</b>	<b>28</b>

## 1 Enquadramento Legal e Regulamentar

Esta Política de Remuneração contém os princípios e regras para a remuneração dos Colaboradores do Novo Banco, S.A. (“novobanco” ou “Banco”) e é estabelecida nos termos do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras.

Esta Política foi preparada tendo em conta a regulamentação e a legislação aplicáveis, designadamente os seguintes:

- Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras (“RGICSF”);
- EBA/GL/202104 – Orientações relativas a Políticas de Remunerações sãs, nos termos da Diretiva 2013/36/UE;
- EBA/GL/2021/05 – Orientações sobre governo interno;
- Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Regulamento Delegado (UE) nº 2021/923 da Comissão;
- Regulamento (UE) nº 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal;
- Instrução n.º 18/2020 do Banco de Portugal;
- Código das Sociedades Comerciais;
- Diretiva 2014/65/UE (MIFID II) do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos mercados de instrumentos financeiros, respetivos Regulamentos e transposição feita pela Lei n.º 35/2018;
- EBA/GL/2016/06 – Orientações relativas a políticas e práticas de remuneração relacionadas com a venda e o fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho;
- Diretiva 2014/17/UE do Parlamento Europeu e a respetiva transposição feita pelo Decreto-Lei n.º 74-A/2017;
- Relatório sobre riscos de conduta associados a *mis-selling* de produtos de aforro e investimento do Conselho Nacional de Supervisores Financeiros de 3 de março de 2016;
- Decreto-Lei 91/2018, de 12 de novembro, transposição para a lei Portuguesa da Diretiva de Serviços de Pagamentos (Diretiva 2015/2366/UE);
- Lei 7/2019, de 16 de janeiro, relativa à distribuição de seguros, fazendo a transposição para a lei Portuguesa da respetiva Diretiva Europeia (2016/97/UE);
- Regulamento (UE) nº 2019/2088, de 27 de novembro de 2019 relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros;
- Lista de entidades supervisionadas significativas e lista de instituições menos significativas do Banco Central Europeu.

A regulamentação e legislação em matéria de remuneração estabelecem a adoção e o cumprimento de práticas remuneratórias coerentes com uma gestão de riscos prudente, sã e eficaz, que não constituam incentivo à assunção de riscos excessivos ou promovam situações geradoras de conflitos de interesses com os clientes.

A presente Política tem por base os princípios orientadores de meritocracia e transparência para obter o reconhecimento de elevado desempenho e tem em consideração os seguintes pontos do Banco:

- i) objetivos, estratégia e interesses de longo prazo;
- ii) natureza e estrutura corporativa;
- iii) cultura e valores corporativos;
- iv) estratégia e cultura de risco, considerando inclusive fatores de risco ambientais, sociais e de governo (*ESG risk factors - environmental, social and governance*);
- v) interesses de longo prazo dos acionistas;
- vi) prevenção de conflitos de interesses e não incentivo à assunção de riscos excessivos.

Além disso, esta Política de Remuneração e a sua implementação respeitarão e incentivarão a conduta ética e profissional de todos os Colaboradores e refletem os princípios de igualdade de tratamento entre clientes, aplicação das melhores práticas de remuneração relativas à venda de produtos e prevenção de conflitos de interesses.

A Política é neutra do ponto de vista de género (*“gender neutral”*), o que significa igualdade salarial para trabalho igual ou para trabalho de valor equivalente.

A Política é também consistente com o objetivo da integração dos riscos de sustentabilidade. Algumas evidências dessa consistência são:

- i) os limites estabelecidos para a atribuição e pagamento das remunerações;
- ii) o quadro plurianual considerado para assegurar que o processo de avaliação se baseia no desempenho de longo prazo e que a atribuição efetiva das parcelas da Remuneração Variável é diferida por um período definido (em alguns casos), tendo em conta o ciclo de negócios do Banco, e os riscos de negócio;
- iii) os mecanismos de ajustamento pelo risco (*“Malus”* e *“Clawback”*) para evitar a assunção de riscos excessivos;

Esta política leva em consideração a estratégia da instituição, sua natureza, estrutura, cultura e valores e foi elaborada com base nos princípios orientadores do mérito e da transparência, garantindo o reconhecimento de elevado desempenho, bem como estabelecendo a comunicação de normas e critérios para aplicação de práticas de remuneração.

Neste contexto, o novobanco pretende atrair e reter Colaboradores que possam contribuir de forma positiva para a concretização dos objetivos do Banco, sempre numa perspetiva de desenvolvimento sustentável, alinhado com o seu apetite de risco e com a intervenção de todos os *stakeholders*. A política é coerente com o nível de risco que o Banco está disposto a assumir, e está em linha com o processo interno de avaliação da adequação de capital (ICAAP), e com o seu enquadramento de apetite de risco.

O novobanco assegurará que as suas sucursais e Subsidiárias adotarão as diretrizes e regras constantes desta Política de Remuneração, com a aprovação dos respetivos Órgãos Sociais competentes, conforme aplicável e com sujeição aos requisitos legais aplicáveis a cada uma de tais entidades.

O novobanco e as suas Sucursais e Subsidiárias coordenarão, através do Comité de Remunerações no novobanco e do Departamento de Capital Humano do novobanco, a adoção desta Política de Remuneração.

A Política de Remunerações dos Membros Órgãos de Administração e de Supervisão do novobanco (respetivamente, o Conselho de Administração Executivo e o Conselho Geral e de Supervisão) é constituída por um documento autónomo, garantindo, no entanto, a total coerência com os princípios e práticas desta Política de Remunerações.

## 2 Âmbito

A Política de Remuneração é aplicável a todos os Colaboradores com vínculo laboral ao novobanco, organizados em três categorias:

1. Colaboradores Identificados (detalhado na Secção 4 da Política):
2. Colaboradores afetos a estruturas de negócio:
  - i. **Retalho:** “Diretor Regional Retalho”, “Diretor NB360 Singular”, “Diretor de Balcão”, “Gerente”, “Subgerente”, “Consultor NB360”, “Consultor de Negócios”, “Consultor de Parcerias”, “Consultor de Retalho”, “Gestor de Risco”, “Gestor Cliente Negócios Sénior”, “Gestor Cliente Negócios”, “Gestor Cliente NB360 Singular”, “Gestor Cliente NB360 Sénior”, “Gestor Cliente NB360”, “Assistente Singular”, “Assistente de Clientes Sénior”, “Assistente Clientes” e “Apoio Comercial”;
  - ii. **PME:** “Diretor Centro Empresas”, “Gestor Cliente Empresas Sénior”, “Gestor Cliente Empresas”, e “Assistente Comercial”;
  - iii. **Grandes Empresas:** “Diretor Comercial”, “Gestor Cliente Empresas Sénior”, “Gestor Cliente Empresas” e “Assistente Comercial”;
  - iv. **Acompanhamento:** “Diretor Centro Empresas”, “Gestor Cliente Empresas Sénior”, “Gestor Cliente Empresas” e “Assistente Comercial”.
3. Todos os restantes Colaboradores do novobanco.

### 3 Modelo de Governo da Política de Remuneração

#### 3.1 Conselho de Administração Executivo

De acordo com o regime legal e os Estatutos, o Conselho de Administração Executivo é responsável por:

- Aprovar a Política de Remuneração, sob proposta do Comité de Remunerações, bem como quaisquer alterações à mesma;
- Garantir a implementação da presente Política de Remuneração;
- Tomar decisões sobre remuneração dos colaboradores (*por exemplo, critérios/regras de atribuição, montantes*);
- Monitorizar se a Política de Remuneração está a ser corretamente aplicada e se está alinhada com o regime legal aplicável, o governo da sociedade e o perfil de risco do Banco;
- Definir anualmente os KPIs para os *Colaboradores Identificados*;
- Monitorizar se os limites indicados na secção 5.1. não estão a ser violados;
- Decidir que Colaboradores devem ser classificados como *Colaboradores Identificados*, com base nos critérios estabelecidos na secção 4 da presente Política e decidir possíveis exclusões ou atualizações;
- Rever a lista de Colaboradores Identificados, pelo menos anualmente, e assegurar que essa lista é remetida ao Banco de Portugal;
- Relativamente aos Colaboradores Identificados, avaliar o cumprimento dos objetivos de desempenho e, em articulação com o Comité de Remunerações, avaliar a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*), se aplicáveis;
- Monitorizar o processo de avaliação de desempenho dos colaboradores do Banco nomeadamente se o processo está devidamente documentado, é transparente e comunicado aos colaboradores em questão até ao final do primeiro trimestre do ano ao qual a avaliação se refere.

#### 3.2 Conselho Geral e de Supervisão

Após a aprovação do Conselho de Administração Executivo, no seguimento de uma recomendação do Comité de Remunerações, o Conselho Geral e de Supervisão aprova, por ratificação, a presente Política de Remuneração e as suas alterações subsequentes.

#### 3.3 Comité de Remunerações

O Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco foi constituído por deliberação do Conselho Geral e de Supervisão de 18 de outubro de 2017 e nos termos do artigo 6.º, n.º

3, alínea c) dos Estatutos. Dado que que o novobanco é considerado uma instituição significativa, a existência deste comité é obrigatória nos termos do artigo 115.º H do RGICSF.

O Comité de Remunerações é constituído por três membros eleitos pelo Conselho Geral e de Supervisão, sendo a maioria dos seus membros independente.

O Comité de Remunerações deve observar os interesses de longo prazo dos acionistas, investidores e demais partes interessadas.

As responsabilidades do Comité de Remunerações estão previstas no respetivo Regulamento Interno aprovado pelo Conselho Geral e de Supervisão, estendem-se às sociedades financeiras do grupo, e incluem as seguintes:

- Prestar apoio e aconselhamento ao Conselho de Administração Executivo no que respeita à elaboração das políticas de remuneração da instituição, à monitorização de processos, políticas e práticas de remuneração e ao controlo do cumprimento das políticas de remuneração;
- Supervisionar a remuneração das funções de controlo (Compliance, Risco e Auditoria);
- Coordenar o envolvimento adequado das estruturas e departamentos internos relevantes (*por exemplo, capital humano, jurídico, compliance e risco*) no âmbito das respetivas áreas de especialização e, sempre que necessário, obter aconselhamento externo;
- Rever e confirmar a lista de Colaboradores Identificados aprovada pelo Conselho de Administração Executivo;
- Definir o Orçamento para Remuneração Variável dos Colaboradores;
- Determinar anualmente o valor das Unidades de Remuneração tendo em consideração o desempenho geral do Grupo novobanco e outros critérios;
- Ser responsável por rever e dar acordo a decisões de remuneração do Conselho de Administração Executivo relativamente à remuneração de Colaboradores Identificados selecionados conforme definido no ponto 4.1;
- Verificar se as políticas de remuneração existentes estão atualizadas e uniformizadas no grupo novobanco, propor as alterações adequadas, e coordenar e emitir os relatórios anuais sobre remunerações legalmente exigidos;
- Elaborar um relatório anual relativo à avaliação desta Política para apresentação na Assembleia Geral de Acionistas e ao Conselho de Administração Executivo, recorrendo se necessário ao apoio das Funções de Controlo ou outras funções internas ou recorrendo a apoio externo/ contratação de serviços.
- Avaliar os mecanismos e os sistemas adotados para assegurar que os esquemas de remuneração têm em devida conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, e que a Política de Remuneração global é coerente com, e promove, uma gestão de riscos sã e eficaz e está em harmonia com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura, os valores empresariais e o interesse de longo prazo da instituição;
- Analisar um conjunto de possíveis cenários para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a acontecimentos externos e internos, bem como os critérios utilizados para determinar a atribuição da remuneração e o ajustamento pelo risco *ex ante* com base em resultados efetivos dos riscos;



- Assegurar a adequação das informações prestadas aos acionistas sobre as políticas e práticas de remuneração, nomeadamente em matéria de rácio mais elevado (*higher ratio*) entre remuneração variável e remuneração fixa;
- Colaborar com outros comités cujas atividades possam ter impacto na elaboração e no funcionamento correto das políticas e práticas de remuneração;
- Monitorizar as informações relacionadas com a distribuição a clientes de produtos financeiros, produtos de crédito hipotecário, serviços de pagamentos e seguros, assim como, considerar estas informações na preparação das decisões relacionadas com a remuneração dos colaboradores;
- Monitorizar a implementação da Política.

### 3.4 Comité de Risco do Conselho Geral e de Supervisão

O Comité de Risco presta o apoio solicitado pelo Comité de Remunerações no exercício das suas tarefas, devendo, designadamente:

- Examinar se os incentivos proporcionados pelas políticas e práticas de remuneração têm em consideração o risco, os fundos próprios e a liquidez da instituição, bem como a probabilidade e o momento da existência de lucros;
- Participar na avaliação da forma como a estrutura de Remuneração Variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição;
- Participar em quaisquer reuniões do Comité de Remunerações a pedido do Presidente do Comité de Remunerações.

### 3.5 Departamento de Risco Global

O Departamento de Risco Global, enquanto função de controlo de Riscos, colabora como Comité de Remunerações no exercício das suas tarefas, devendo, designadamente:

- Colaborar na preparação e revisão da Política de Remuneração;
- Fornecer elementos concretos, no âmbito das suas funções, para a definição de prémios globais, de critérios de desempenho (coletivos) e para verificação do cumprimento dos critérios de que depende a atribuição e o pagamento de remuneração;
- Verificar se a atribuição e o pagamento de qualquer componente de Remuneração Variável de Colaboradores Identificados são consistentes com a Política e com as práticas de uma gestão de risco sólida e eficaz;
- Ajudar na definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (*incluindo ajustamentos ex post*) e prestar as devidas informações para o efeito;
- Participar na avaliação da forma como a estrutura de Remuneração Variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição;
- Colaborar com o Departamento de Recursos Humanos na definição dos critérios para selecionar os Colaboradores Identificados;
- Participar em quaisquer reuniões do Comité de Remunerações a pedido do Presidente do Comité de Remunerações.

### 3.6 Departamento de Compliance

O Departamento de Compliance deverá prestar o apoio solicitado pelo Comitê de Remunerações no exercício das suas tarefas, devendo, designadamente:

- Colaborar na preparação e revisão da Política de Remuneração;
- Fornecer informações, no âmbito das suas funções, para a definição de prémios globais, critérios de desempenho (individuais e coletivos) e atribuição e pagamento de remunerações;
- Propor e monitorizar a implementação de indicadores de conformidade utilizados na elegibilidade de remuneração variável ou incentivos.
- Analisar e monitorizar a implementação e conformidade da Política de Remuneração com as leis, regulamentos e políticas internas da instituição, tais como relatórios regulamentares obrigatórios, e comunicar quaisquer riscos de conformidade e situações de não conformidade no que respeita a questões de remuneração (que sejam identificados ou lhe sejam comunicados) ao Conselho de Administração Executivo ou ao Conselho Geral e de Supervisão;
- Participar na avaliação da forma como a estrutura de Remuneração Variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição;
- Monitorizar as informações relacionadas com a distribuição a clientes de produtos financeiros, produtos de crédito hipotecário, serviços de pagamentos e seguros, assim como, considerar estas informações na preparação das decisões relacionadas com os modelos de remuneração variável dos colaboradores;
- Informar o Comitê de Compliance e/ou o Conselho de Administração Executivo relativamente a qualquer situação de conflito de interesses que, no âmbito da aplicação desta Política, possa ser relevante no correto desempenho das tarefas e responsabilidades acometidas aos destinatários desta Política, como definidos em âmbito, e que possam afetar o desempenho das suas funções;
- Emitir anualmente uma avaliação de como os incentivos e objetivos estão em conformidade com a legislação e regulamentação em vigor, designadamente, em termos de prevenção de conflito de interesses e práticas de má venda.
- Participar em quaisquer reuniões do Comitê de Remunerações a pedido do Presidente do Comitê de Remunerações.

### 3.7 Departamento de Capital Humano

O Departamento de Capital Humano deverá prestar o apoio solicitado pelo Comitê de Remunerações no exercício das suas tarefas, devendo, designadamente:

- Colaborar na preparação, análise e implementação da Política de Remuneração;
- Participar na preparação e avaliação da Política de Remuneração da instituição, designadamente no que respeita à estrutura de remuneração, aos níveis de remuneração e aos sistemas de incentivos;
- Fornecer elementos eficazes, no âmbito das suas atribuições, para a definição de critérios de desempenho (individuais e coletivos) e de atribuição e pagamento de remunerações;

- Preparar e submeter as propostas em matéria de remunerações (e.g.: modelo de remuneração variável, propostas de remuneração fixa) para aprovação do Conselho de Administração Executivo;
- Coordenar e rever anualmente o modelo de remuneração variável (e.g.: definição do peso de indicadores corporativo / departamental / individual, bem como assim as dimensões quantitativas e qualitativas das avaliações, escalas de pagamento e montantes de referência por função), obtendo dos restantes departamentos as informações necessárias, nomeadamente das Funções de Controlo;
- Assegurar a implementação das decisões em matéria de remuneração, nomeadamente quanto à atribuição e pagamento das componentes de remuneração fixa e de remuneração variável;
- Submeter à aprovação do Conselho de Administração Executivo a lista de Colaboradores Identificados e eventuais alterações à mesma e assegurar o reporte desta lista ao Banco de Portugal;
- Submeter ao Conselho de Administração Executivo qualquer proposta de aplicação dos mecanismos de ajustamento ao risco para Colaboradores Identificados ou Colaboradores em Geral;
- Assegurar a divulgação interna e externa adequada da Política de Remuneração;
- Participar em quaisquer reuniões do Comité de Remunerações a pedido do Presidente do Comité de Remunerações.

### **3.8 Departamento de Auditoria Interna**

O Departamento de Auditoria Interna deverá prestar o apoio solicitado pelo Comité de Remunerações no exercício das suas tarefas, devendo, designadamente:

- Realizar uma análise independente da estrutura, da aplicação e dos efeitos da Política de Remuneração da instituição sobre o seu perfil de risco, bem como sobre a forma como estes efeitos são geridos;
- Participar em quaisquer reuniões do Comité de Remunerações a pedido do Presidente do Comité de Remunerações.

### **3.9 Departamento de Assuntos Jurídicos**

O Departamento de Assuntos Jurídicos deverá prestar o apoio solicitado pelo Comité de Remunerações no exercício das suas tarefas, devendo, designadamente:

- Prestar assistência na preparação e revisão da Política de Remuneração;
- Participar em quaisquer reuniões do Comité de Remunerações a pedido do Presidente do Comité de Remunerações.

### **3.10 Aprovação e alterações**

A Política para Colaboradores do novobanco e eventuais alterações serão aprovadas pelo Conselho de Administração Executivo no seguimento de uma proposta do Comité de Remunerações e sujeita a posterior ratificação por parte do Conselho Geral e de Supervisão.

## 4 Classificação de Colaboradores Identificados

O Conselho de Administração Executivo é responsável pela identificação, revisão e aprovação da lista de os *Colaboradores Identificados*, os quais incluem necessariamente os definidos na legislação aplicável, incluindo aqueles cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco do Banco. O Conselho de Administração Executivo realiza anualmente uma autoavaliação a fim de identificar os colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto material no perfil de risco da instituição.

Nos termos dos artigos 5.º e 6.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão Europeia, serão aprovados e utilizados critérios qualitativos e quantitativos adequados para identificar as categorias de Colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no risco da instituição.

Para além do previsto na Política de Remuneração, o novobanco pode definir critérios adicionais de seleção que reflitam os níveis de risco das diferentes atividades na instituição e o impacto dos Colaboradores no perfil de risco.

### 4.1 Mapeamento de Colaboradores Identificados

A definição dos critérios de mapeamento dos Colaboradores Identificados é realizada pelo Departamento de Capital Humano, com o envolvimento ativo do Comité de Remunerações e do Departamento de Risco Global.

O Departamento de Capital Humano é responsável pela elaboração da lista de Colaboradores Identificados que é posteriormente discutida e aprovada pelo Conselho de Administração Executivo e revista e confirmada pelo Comité de Remunerações.

Os *Colaboradores Identificados* do novobanco são as seguintes pessoas:

- **Responsáveis de Topo:** Todos os Colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto material no perfil de risco da instituição, nos termos dos artigos 5.º e 6.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão Europeia e sejam Diretores Coordenadores ou outros Diretores que sejam responsáveis por qualquer Departamento ou área do Banco;
- **Funções de Controlo:** Diretores Responsáveis pelas Funções de Controlo do Banco (Compliance, Auditoria Interna e Risco);
- **Outros Colaboradores** (que não Responsáveis de Topo):
  - Cuja atividade tem um impacto material no perfil de risco do Banco;
  - Quem está incluído nas seguintes categorias:
    - Cuja remuneração total excede, em termos absolutos, 500.000 EUR por ano;
    - Que receberam no exercício anterior uma remuneração total igual ou superior à remuneração total mais baixa paga a qualquer Colaborador identificado pelos critérios acima; ou
    - Incluídos nos 0,3% dos Colaboradores efetivos com as remunerações totais mais elevadas na Instituição;

- Em todos os casos, desde que tenham um impacto material no perfil de risco do Banco.

O Departamento de Capital Humano deverá elaborar uma lista de Colaboradores Identificados propostos, conforme correspondam às categorias indicadas acima, que deverá ser submetida à aprovação do Conselho de Administração Executivo e revisto e confirmado pelo Comitê de Remunerações posteriormente. Para efeitos desta Política de Remunerações, apenas os Colaboradores incluídos nesta lista serão considerados Colaboradores Identificados.

Esta lista deve ser revista anualmente pelo Departamento de Capital Humano e comunicada ao Conselho de Administração Executivo para avaliação. Quaisquer alterações estarão sujeitas ao procedimento descrito acima.

Não obstante, o Departamento de Capital Humano deverá propor a sua atualização imediata sempre que existam alterações relativamente às pessoas que ocupam esses cargos, ou se verifiquem alterações materiais na organização dos departamentos do Banco, seguindo também, nesses casos, o procedimento indicado acima.

O Departamento de Capital Humano irá comunicar a cada uma das pessoas que fazem parte da lista nominativa de *Colaboradores Identificados* o seu estatuto *Identificado* para efeitos desta Política de Remuneração, fornecendo todas as informações necessárias e esclarecimentos relativamente a este estatuto.

## 5 Componentes da Remuneração

A Remuneração Total resulta da combinação entre as componentes de Remuneração Fixa e Variável.

O presente capítulo descreve a estrutura e os critérios considerados para a atribuição das diferentes componentes de remuneração.

### 5.1 Limitações à remuneração

As medidas de auxílio estatal assumidas por Portugal no contexto da venda do novobanco foram consideradas compatíveis com o mercado interno nos termos do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e, em resultado, alguns compromissos foram assumidos pelo Estado português perante a Comissão Europeia (Auxílio Estatal n.º SA.49275 (2017/N)) até ao final do Período de Reestruturação (“Período de Reestruturação”).

Esta situação implica, contudo, as seguintes limitações relativamente à remuneração dos Colaboradores e dos membros dos Órgãos de Administração e de Supervisão do novobanco (tal como indicado na Política de Remunerações para os órgãos de Administração e de Supervisão):

- a) De acordo com os compromissos acima referidos, o Banco irá aplicar políticas de remuneração rigorosas e não pagará a qualquer Colaborador, administrador ou gestor uma remuneração anual total (salário, contribuição para pensão, bónus) superior a 10 vezes o salário médio dos Colaboradores do Banco até 30 de junho de 2020. No período entre 30 de junho de 2020 e o final do Período de Reestruturação, os pagamentos de remuneração anual acima destes limites podem ser efetuados se o Banco não infringir nenhuma das metas especificadas nos compromissos de viabilidade. Para que não subsistam dúvidas, o Banco poderá, em todo o caso, pagar bónus diferidos aos seus Colaboradores, pelo desempenho durante o Período de Reestruturação, após o final do Período de Reestruturação;
- b) Até ao final do Período de Reestruturação, a remuneração total e as respetivas condições previstas nesta Política poderão ser afetadas se os compromissos não forem alcançados, total ou parcialmente, estando, por conseguinte, esta Política de Remuneração sujeita a quaisquer limitações que possam resultar dos mesmos e sejam a cada momento aplicáveis;
- c) A atribuição de remuneração variável a Colaboradores nunca poderá colocar em risco a manutenção de uma base sólida de fundos próprios e a cessação atempada do apoio financeiro público extraordinário ao novobanco.

Se, em qualquer altura, o montante de remuneração anual total de qualquer Colaborador, administrador ou gestor exceder o limite previsto na alínea a) acima, a parte da remuneração anual total que excede esse limite não deverá ser paga durante o Período de Reestruturação e deverá ser diferida e paga apenas após o final desse período, ficando essa parcela diferida sujeita aos mecanismos de ajustamento ao risco identificados no ponto 5.4.

### 5.2 Remuneração Fixa

A Remuneração Fixa é paga a todos os Colaboradores do novobanco com contrato de trabalho e compreende todos os valores recebidos, numa base regular e periódica, em contrapartida pelo trabalho realizado. A componente de Remuneração Fixa deverá refletir a experiência profissional relevante e a

responsabilidade organizacional estabelecida na descrição das funções do Colaborador como parte das condições de emprego, tendo, assim, um caráter garantido. A remuneração dos titulares das Funções de Controlo deve refletir a natureza das suas responsabilidades no seu rácio de fixo vs variável, assegurando a não ligação a objetivos de negócio, nos termos da legislação aplicável.

O montante da remuneração fixa deve ser suficiente para garantir que, num determinado ano, seja possível a não atribuição remuneração variável.

A Remuneração Fixa pode ser constituída por diversas componentes, devendo estas respeitar um conjunto de condições, nomeadamente:

- a) Refletir de forma não discricionária o nível de experiência profissional e a antiguidade dos Colaboradores;
- b) Ser transparentes no que respeita ao montante individual atribuído ao Colaborador;
- c) Ser permanentes, ou seja, manterem-se durante o período de tempo associado ao cargo específico e às responsabilidades organizacionais;
- d) Não poderem ser reduzidas, suspensas ou canceladas pelo Banco, a não ser que tal redução, suspensão, ou cancelamento seja permitida por lei;
- e) Não atribuíam incentivos que originem uma assunção excessiva de risco;
- f) Não dependerem do desempenho;
- g) Não poderem ser revogadas unilateralmente pelo Banco.

A tabela abaixo descreve as várias componentes que constituem a *Remuneração Fixa* do novobanco. Sem prejuízo, o Conselho de Administração Executivo pode decidir conceder novas prestações fixas, desde que as regras e os princípios estabelecidos nos Acordos Coletivos de Trabalho celebrados pelo novobanco ("*Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca*") e "*Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre várias instituições de crédito e a Federação do Setor Financeiro*", ambos publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, 29, de 8 de agosto de 2016 – "**ACT**") sejam cumpridos.

**Tabela II** –Componentes de Remuneração Fixa.

<b>Categorias</b>	<b>Frequência</b>	<b>Descrição</b>
Remuneração Base	14 meses	Montante atribuído a Colaboradores correspondente ao exercício da atividade realizada de acordo com o período normal de trabalho que foi definido no contrato de trabalho e/ou no ACT.
Diuturnidades	14 meses	Montante de natureza retributiva a que o trabalhador tem direito com fundamento na antiguidade.
Remuneração Complementar	14 meses	Montante complementar correspondente ao exercício da atividade desempenhada de acordo com o período normal de trabalho.



Remuneração por isenção de horário de trabalho (“IHT”)	14 meses	Montante atribuído a Colaboradores que se encontram disponíveis para, por regra, realizarem a sua atividade para além do horário normal de trabalho (de acordo com o estipulado no Código do Trabalho e no ACT)
--	----------	---

Além disso, em conformidade com as disposições da lei e do ACT, o novobanco atribui outros benefícios ou montantes aos seus Colaboradores, nomeadamente:

- a) Subsídio de refeição;
- b) Remuneração por trabalho suplementar;
- c) Subsídio para eventuais falhas de caixa;
- d) Subsídio de função;
- e) Subsídio de deslocação;
- f) Reembolso de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- g) Subsídios infantil e de estudo.

### 5.3 Remuneração Variável

É considerada Remuneração Variável qualquer remuneração que não seja fixa.

Como Instituição Financeira Significativa, o novobanco está obrigado a cumprir um conjunto de requisitos específicos que têm de ser considerados na atribuição de Remuneração Variável.

A Remuneração Variável é livremente decidida pelo Banco, não é contratualmente garantida (como tal, a atribuição, aquisição e pagamento de qualquer remuneração variável ou parte dela não pode ser esperada como certa ou garantida) e pode estar sujeita a ajustamentos nos termos dos mecanismos previstos na secção 5.4 (*Mecanismos de Ajustamento pelo Risco*).

A Remuneração Variável quando é atribuída aos Colaboradores do novobanco é decidida de forma livre e discricionária, está dependente da verificação dos critérios previstos nesta Política e é baseada em critérios livremente fixados pelo Banco, nomeadamente através da combinação de vários indicadores de desempenho de cada Colaborador, do respetivo Departamento e do novobanco, tendo em conta critérios quantitativos e qualitativos avaliados através de Objetivos e Competências definidos pelo Banco. Excecionalmente, e estando assegurada uma base sólida de fundos próprios, remuneração variável garantida sob a forma de “Prémio de Assinatura” pode ser atribuída e paga de uma só vez ao colaborador, durante o primeiro ano após a sua admissão no Banco, de acordo com a legislação aplicável e orientações sobre remunerações. Neste caso, a quantia paga a título de “Prémio de Assinatura” deve ser incluída como parte da remuneração anual total para efeitos do cumprimento do compromisso de Limitações à Remuneração identificado na secção 5.1. parágrafo a) e como tal, caso essa remuneração anual total exceda o limite estabelecido nesse parágrafo, o excesso não deve ser pago durante o Período de Reestruturação e deve ser diferido e pago apenas no final desse período, estando, no entanto, sujeito aos mecanismos de ajustamento pelo risco identificados no ponto 5.4.

Existem três tipos de Remuneração Variável para Colaboradores:

- a. **Bónus:** a atribuir livremente e mediante a verificação de certas condições definidas nesta Política e com base em critérios mínimos de mérito e desempenho individual e coletivo de cada ano;
- b. **Incentivos Comerciais:** correspondem a pagamentos trimestrais que visam compensar os melhores desempenhos comerciais, assegurando-se a monitorização de práticas abusivas de venda e outros indicadores qualitativos da atividade;
- c. **Campanhas Comerciais:** correspondem à atribuição Extraordinária de Prémios (em dinheiro ou em espécie) sem periodicidade ou formato previamente definido. As Campanhas e os respetivos Prémios são considerados e avaliados em conformidade com as regras internas que se aplicam à criação, aprovação, distribuição e monitorização de Produtos e visam estimular um Produto (salvaguarda a adequação à realidade do cliente), Família de Produtos, ou um segmento específico da oferta comercial do Banco por um período de tempo limitado, dentro dos limites e condições permitidas pela lei para incentivos monetários e não-monetários;
- d. **Plano de Retenção:** Montante de Remuneração Variável (Bónus de Retenção) refletido em pagamentos em numerário e Unidades de Remuneração, que se destina exclusivamente a colaboradores chave elegíveis e cujos benefícios serão pagos caso sejam cumpridos os requisitos de permanência, conforme definido no respetivo Regulamento.

Outros incentivos comerciais ou bónus para categorias específicas de Colaboradores em circunstâncias especiais não previstas nesta Política (incluindo incentivos que podem ser acordados pelo Banco com terceiros) podem ser atribuídos nos termos e condições a definir e a comunicar aos Colaboradores em causa, desde que assegurada a prevenção de eventuais conflitos de interesses, e os princípios estabelecidos nesta Política e na lei aplicável sejam cumpridos.

Além disso, a remuneração variável dos Colaboradores que:

- a. possam ter impacto no serviço prestado a clientes ou na conduta comercial do novobanco, nomeadamente: (i) pessoal do serviço ao cliente, equipas comerciais ou outros Colaboradores diretamente envolvidos na prestação de serviços de investimento ou auxiliares; (ii) pessoas envolvidas no tratamento de reclamações ou na conceção e desenvolvimento de produtos;
- b. envolvidos na preparação, marketing e concessão de contratos de crédito aos consumidores;
- c. envolvidos na preparação, marketing ou oferta de depósitos ou serviços de pagamentos;
- d. envolvidos na venda e marketing de produtos de seguros;
- e. todos os Colaboradores que supervisionem direta e indiretamente as equipas em todas as atividades supramencionadas;

Deverão cumprir os seguintes princípios:

- a) A avaliação do desempenho subjacente deverá ter em conta não só critérios quantitativos, mas também critérios qualitativos associados ao cumprimento pelo Colaborador das regras em vigor na relação com os clientes, em particular no que respeita a deveres de informação, ao dever de prevenir conflitos de interesses, manutenção de registos e documentos. Adicionalmente, os critérios quantitativos devem cumprir toda a regulamentação aplicável;

- b) Os critérios qualitativos não podem ser compensados por um melhor desempenho financeiro e, no limite, os critérios qualitativos e de compliance poderão ser excludentes para efeitos de pagamento se não cumpridos;
- c) A remuneração deve ser estruturada de forma a evitar qualquer conflito entre os interesses do colaborador e do cliente e de forma a não incentivar que o colaborador atue em prol dos seus interesses ou de terceiros em vez de em favor do cliente;
- d) A remuneração não pode ser atribuída se for baseada na distribuição de produtos bancários a clientes não profissionais, quando o Colaborador pode propor um produto bancário diferente que corresponde melhor às necessidades desse cliente;
- e) A remuneração não pode ser atribuída se for baseada na distribuição de um único produto ou pacotes de produtos financeiros a clientes não profissionais, quando algum deles não for adequado às necessidades desse cliente;
- f) A remuneração não pode ser atribuída se for baseada na distribuição de seguros a clientes não-profissionais, sempre que o colaborador poderia ter oferecido um seguro diferente que respondia melhor às necessidades do cliente.

### 5.3.1 Remuneração Variável de Colaboradores Identificados e Funções de Controlo

Como Instituição Financeira Significativa, o novobanco está obrigado a cumprir um conjunto de requisitos específicos que têm de ser considerados na atribuição de Remuneração Variável a Colaboradores Identificados. Estes colaboradores têm de ser avaliados e remunerados de forma a evitar qualquer conflito com a sua obrigação de atuar em favor dos interesses do cliente.

Neste sentido, o Indicador de Desempenho utilizado pelo novobanco para calcular a componente variável da remuneração dos Colaboradores Identificados deverá:

- Considerar critérios de desempenho quantitativos e qualitativos, incluindo financeiros e não financeiros para os Colaboradores, os Departamentos e o Banco;
- Ser processado num quadro plurianual para garantir que o processo de avaliação se baseia num desempenho a longo prazo e que a atribuição efetiva das partes da Remuneração Variável (Bónus) são diferidas ao longo do período definido abaixo, tendo em conta o ciclo de negócio do Banco e os seus riscos de negócio e promovendo a retenção dos Colaboradores Identificados;
- Não incentivar a assunção de riscos excessivos ou a venda abusiva de produtos;
- Incluir mecanismos de ajustamento pelo risco ("Malus" e "Clawback").

#### Funções de Controlo

A remuneração variável dos Colaboradores Identificados que sejam titulares das Funções de Controlo, não poderá estar relacionada com a performance das atividades que monitorizam e controlam, nem deve ser definida de forma que possa comprometer a sua objetividade e independência.

##### 5.3.1.1 Bónus

As seguintes regras devem ser aplicadas na atribuição de Bónus:

- a. O bônus é atribuído de forma livre e discricionária e apenas se se verificarem as seguintes condições cumulativas: (i) o Banco apresenta resultados operacionais positivos; (ii) o prêmio é consistente com práticas sãs e eficazes de gestão de risco; e (iii) a atribuição de Remuneração Variável (e seu pagamento incluindo as parcelas diferidas) não limitar a capacidade do Banco de fortalecer e manter a base sólida de fundos próprios;
- b. O Bônus não é garantido contratualmente ou de qualquer outra forma, portanto, nenhum colaborador pode esperar sua atribuição ou aquisição ou considerar o pagamento de qualquer parcela como garantida;
- c. O orçamento total para Bônus a atribuir em cada ano aos Colaboradores deverá ser livre e discricionário e definido pelo Comité de Remunerações;
- d. Os Bônus ou as respectivas partes diferidas apenas deverão ser pagos nas datas respetivas (no final do primeiro trimestre após o ano da avaliação), desde que as condições acima sejam verificadas após sua avaliação aprofundada e se for justificado à luz do desempenho do Banco, do Departamento e do desempenho individual do Colaborador;
- e. Caso o contrato de trabalho não esteja em vigor na data do pagamento de uma parcela, o Colaborador Identificado poderá ter direito às parcelas diferidas do Bônus nos termos definidos na secção relativa às regras em caso de situações de saída;
- f. O Bônus atribuído não pode exceder 100% da componente de Remuneração Fixa anual para cada Colaborador, salvo aprovação em contrário pela Assembleia Geral de Acionistas;
- g. O Bônus atribuído aos Colaboradores é decidido livremente e com base na combinação de diversos indicadores quantitativos e qualitativos (KPIs) definidos pelo Conselho de Administração Executivo, de acordo com os princípios definidos nesta Política e regulamentação aplicável;
- h. O Conselho de Administração Executivo proporá ao Comité de Remunerações a aprovação da Remuneração Variável a atribuir aos Colaboradores Identificados.

No final do ano, o Comité de Remunerações irá definir e acordar o orçamento para a Remuneração Variável total dos Colaboradores (ao abrigo da secção 5.3.) com base nos resultados operacionais desse ano. O orçamento para a Remuneração Variável dos Colaboradores será analisado, debatido e acordado com o CEO do Conselho de Administração Executivo antes da finalização. Caso a atribuição seja decidida, o Conselho de Administração Executivo define os critérios / regras de atribuição de Bônus entre os Colaboradores.

#### **5.3.1.2 Forma de Pagamento**

A Remuneração Variável atribuída aos Colaboradores Identificados será paga numa base proporcional ao longo de um período de três anos, desde que a condição prevista na alínea e) do ponto 5.3.1.1 se verifique.

Cada um dos três pagamentos, quando devidos, será realizado da seguinte forma:

- 50% é pago em dinheiro;
- 50% da Remuneração Variável consistirá em unidades de remuneração, cujos termos e condições respeitantes à atribuição, aquisição e pagamento se encontram definidos no Regulamento das Unidades

de Remuneração. As unidades de remuneração têm um efeito financeiro equivalente à atribuição de ações, conforme permitido por lei. Essas unidades de remuneração terão um período de aquisição de até 3 anos. As unidades de remuneração serão liquidadas em dinheiro na data de pagamento prevista e serão atribuídas em função dos critérios definidos no Regulamento de Unidades de Remuneração.

### **5.3.1.3 Planos de Retenção**

Os Planos de Retenção são montantes de remuneração variável (Bônus de Retenção) refletidos em pagamentos em numerário e unidades de remuneração e que se destinam exclusivamente a colaboradores chave elegíveis e cujos benefícios serão pagos caso sejam cumpridos os requisitos de permanência, conforme definido no respectivo Regulamento.

O pagamento da remuneração variável dos Planos de Retenção será constituído por dinheiro (50%) e Unidades de Remuneração (50%).

## **5.3.2 Remuneração variável de Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio:**

### **5.3.2.1 Incentivos Comerciais**

O Programa de Incentivos Comerciais é definido livremente e aprovado pelo Conselho de Administração Executivo e tem os seguintes pressupostos:

- a. O orçamento para o programa de incentivos comerciais é revisto anualmente pelo Conselho de Administração Executivo, embora não possa exceder 5% da massa salarial do Banco.
- b. É exclusiva para Colaboradores afetos a estruturas de negócio conforme referido no número 2 da secção 2 da presente Política de Remuneração;
- c. Os Colaboradores elegíveis para este programa de incentivos comerciais são excluídos do pagamento de Bônus;
- d. Este Programa de Incentivos terá uma frequência trimestral e atribui também uma parte do incentivo total ao alcance anual dos objetivos. Para segmentos específicos, o Conselho de Administração Executivo poderá decidir outra periodicidade ou avaliação de objetivos;
- e. Os indicadores de desempenho utilizados pelo Programa de Incentivos (SOI) corresponderão a um agregado do *Desempenho Comercial*, *Indicador de Qualidade* e *Indicador de Compliance*;
- d. Para efeitos de cálculo:
  - i. Cada função tem um bônus de referência aplicado a cada Colaborador independentemente da sua remuneração fixa;
  - ii. Apenas desempenhos iguais ou superiores a 90% serão elegíveis para incentivos comerciais;
- e. Os detalhes completos do Programa de Incentivos Comerciais e o seu método de cálculo serão publicados num documento separado;
- f. O programa está sujeito aos mecanismos de ajustamento pelo risco, conforme descrito no ponto 5.4. da presente Política de Remuneração;
- g. Os Incentivos Comerciais não estão contratualmente ou de qualquer outra forma garantidos. Deste modo, nenhum colaborador pode assumir um pagamento como garantido.

### 5.3.2.2 Campanhas Comerciais

Ao estabelecer uma Campanha Comercial, os Departamentos de Marketing devem ter em consideração o seguinte:

- a. Cada campanha e os respetivos prémios/atribuições têm de ser aprovados pelo Comité de Produto do Banco;
- b. Não podem ser estabelecidas campanhas respeitantes a Crédito Hipotecário;
- c. As campanhas que incluam a atribuição de remuneração variável e estejam relacionadas com produtos financeiros ao abrigo da Diretiva MIFID II, têm de seguir as seguintes regras:
  - i. São baseadas na combinação da performance do colaborador, do respetivo departamento e do novobanco;
  - ii. A avaliação de desempenho do colaborador deve ter em conta não apenas critérios quantitativos, mas também qualitativos, refletindo o cumprimento da regulamentação aplicável (em particular, a relacionada com os deveres de informação, adequação, prevenção de conflito de interesses e registos e evidências), o tratamento justo dos clientes e a qualidade do serviço prestado ao cliente;
  - iii. Para este efeito, são levados em conta, designadamente (mas não exclusivamente) inquéritos internos, a correta formalização das vendas efetuadas e as reclamações recebidas de clientes relativas a vendas de produtos ou prestações de serviços;
  - iv. Os critérios qualitativos não poderão ser compensados por melhores performances quantitativas, e no limite, poderão ser excludentes para efeitos de pagamento;
  - v. Os colaboradores devem ser avaliados e remunerados de forma a evitar conflitos com a sua obrigação de agir em favor dos interesses dos clientes;
  - vi. Em particular, nada deve ser feito em termos de remuneração ou objetivos de venda que de alguma forma possa contribuir para que o colaborador recomende um produto financeiro específico a um cliente, quando na oferta do Banco haja outro produto que melhor satisfizesse as necessidades do cliente;
  - vii. Não poderá ser atribuída remuneração baseada na distribuição de pacotes de produtos financeiros a clientes não-profissionais, quando esse pacote não se adequar às necessidades do cliente;
  - viii. Se o colaborador assumiu demasiado risco nas suas ações ou praticou venda abusiva, não poderá ser atribuída Remuneração Variável;
  - ix. As Campanhas Comerciais não estão contratualmente ou de qualquer outra forma garantidos. Deste modo, nenhum colaborador pode assumir um pagamento como garantido.
- d. É exclusivo para Colaboradores incluídos em estruturas de negócio conforme referido no número 2 da secção 2 da presente Política de Remuneração;

Nenhum Colaborador poderá receber, ao longo de um ano civil, um montante acumulado total de prémios/atribuições em Campanhas Comerciais superior à sua remuneração fixa mensal. Para que o Departamento de Capital Humano possa garantir a aplicação desta regra, cada prémio/atribuição (em

dinheiro ou em espécie) tem de ser previamente comunicado e autorizado pelo Departamento de Capital Humano.

### 5.3.3 Remuneração Variável para os Restantes Colaboradores

A Remuneração Variável para esta categoria de Colaboradores consistirá num Bónus e a sua atribuição é regida pelas regras descritas na secção 5.3.1.1 da presente Política de Remuneração, conforme aplicável.

A Remuneração Variável atribuída aos Restantes Colaboradores será paga até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte à avaliação, desde que o respetivo contrato de trabalho esteja em vigor na data do pagamento.

## 5.4 Mecanismos de ajustamento pelo risco

O Banco tem a possibilidade de aplicar mecanismos de ajustamento pelo risco à Remuneração Variável total, com base no risco, através dos seguintes mecanismos:

- a. Redução (*Malus*): permite que o Banco reduza total ou parcialmente a Remuneração Variável objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não seja considerado um direito adquirido;
- b. Reversão (*Clawback*): permite que o Banco recupere montantes já pagos ou cujo pagamento constitua já um direito adquirido, ficando o Colaborador obrigado a devolver tais montantes.

### 5.4.1 Regras para a aplicação de Malus e Clawback

#### 5.4.1.1 Aplicação a Colaboradores Identificados

Os mecanismos supramencionados são aplicáveis à Remuneração Variável total dos Colaboradores Identificados, durante o período de diferimento, e no seguimento de um evento extremamente significativo que possa ser imputável a um Colaborador.

O Comité de Remunerações e o Conselho de Administração Executivo determinarão o nível de gravidade do evento e se os mecanismos *Malus* ou *Clawback* são aplicáveis à totalidade da Remuneração Variável atribuída a Colaboradores Identificados ou a uma parcela dessa remuneração, conforme aplicável. Dependendo da gravidade do evento, o Comité de Remunerações e o Conselho de Administração Executivo deverão decidir se o mecanismo *Malus* ou *Clawback* é aplicável.

Exemplos de um evento significativo em que um Colaborador deverá perder o direito à Remuneração Variável incluem a fraude, a violação material de obrigações de confidencialidade, violação material das regras ou obrigações de sustentabilidade, a aplicação individual de sanções regulamentares materiais ou, se aplicável, o Colaborador deixar de ser considerado apto (Avaliação Fit & Proper) pela autoridade de supervisão em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis ou ser alvo de condenações criminais (que não sejam infrações de trânsito ou outras infrações às quais não seja aplicável pena de prisão).

A decisão tomada nesta matéria está sujeita a aprovação pelo Conselho de Administração Executivo e pelo Comité de Remunerações.

#### **5.4.1.2 Aplicação a Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio**

O Programa de Incentivos Comerciais inclui um mecanismo de ajustamento pelo risco que pretende recuperar quaisquer montantes que se detete que terem sido indevidamente pagos. Para este efeito, tem de ocorrer um dos seguintes eventos:

- a. Procedimentos disciplinares ou despedimento por justa causa no seguimento de manipulação de resultados de desempenho comercial;
- b. Vendas fraudulentas;
- c. Registos ou documentos relacionados com o processo de vendas adulterados;
- d. A existência de algum facto que determine que o colaborador praticou violou algum procedimento ou regulamentação ou for identificada alguma não conformidade com o estabelecido na secção 5.3.2.1. ou 5.3.2.2. clausula c).

O Departamento de Compliance deverá identificar esses eventos com base em informações internas ou remetidas por outros Departamentos e informar o Departamento de Capital Humano, que irá então assegurar que:

- a. O Colaborador é informado do evento identificado e do respetivo montante que foi considerado indevidamente pago;
- b. O Colaborador não receberá outra remuneração variável até que o montante indevidamente pago seja compensado por futuros desempenhos positivos.

#### **5.4.1.3 Aplicação a todos os Restantes Colaboradores**

O mecanismo Clawback será aplicável se e quando for detetada qualquer falha no cumprimento das regras aplicáveis à prática profissional dos serviços prestados contidas em leis, regulamentos, regulamentos internos ou códigos de conduta por parte do Colaborador, de acordo com a análise efetuada pelos Departamentos de Compliance, de Auditoria Interna e de Assuntos Jurídicos, e devidamente comunicada ao Departamento de Capital Humano.

O Departamento de Capital Humano deverá analisar as informações supramencionadas transmitidas e propor uma determinação da gravidade do evento e se o mecanismo Clawback é aplicável ao bónus atribuído aos Restantes Colaboradores, para aprovação pelo Conselho de Administração Executivo.

### **5.5 Regras em caso de situações de cessação do contrato de trabalho**

#### **5.5.1 Regras para cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Banco**

Se o Contrato de Trabalho cessar por iniciativa do Banco sem justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o Colaborador terá direito a receber todas as partes diferidas da Remuneração Variável, sujeito aos ajustamentos de malus ou clawback aplicáveis e na data especificada para cada pagamento diferido.



Se o contrato de trabalho cessar por iniciativa do Banco por justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o Colaborador não terá direito a qualquer parte diferida da Remuneração Variável, sem prejuízo da aplicação dos mecanismos de ajustamento pelo risco (malus e clawback).

### **5.5.2 Regras para cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Colaborador**

Se o Colaborador decidir fazer cessar o respetivo contrato de trabalho, não terá direito a qualquer parte diferida do Bónus.

### **5.5.3 Regras para cessação do contrato de trabalho em caso de reforma**

Se o contrato de trabalho cessar devido a reforma do colaborador, este terá direito a receber todas as parcelas diferidas de Bónus, ficando, no entanto, sujeitas à aplicação de *Malus* ou *Clawback* nas respetivas datas especificadas para o pagamento.

## **5.6 Outros Benefícios**

Em conformidade com os ACT celebrados pelo novobanco, os Colaboradores têm acesso a Planos de Pensões que variam de acordo com a data em que foram admitidos no Banco, nomeadamente:

- Os Colaboradores admitidos antes de 1/1/2008 (de acordo com o ACT) têm acesso a um Plano de Benefícios Definido. Os Colaboradores que foram integrados no novobanco provenientes do Banco Internacional de Crédito têm um benefício maior do que o definido no ACT. Ambos os Planos são descritos no Contrato Constitutivo que estabelece o Fundo de Pensões do novobanco;
- Os Colaboradores admitidos depois de 1/1/2008 (de acordo com o ACT) têm acesso a um Plano de Contribuições Definido.

Além disso, por decisão da administração, o novobanco tem outro Plano de Contribuições Definido estabelecido em julho de 2011, exclusivamente destinado aos Colaboradores que eram Quadros Diretivos àquela data.

Adicionalmente, o ACT prevê ainda outros benefícios relacionados com:

- a) Benefícios em matéria de saúde: Os colaboradores do Banco são elegíveis para o sistema de saúde SAMS;
- b) Condições de crédito: taxas hipotecárias especiais indicadas no ACT e programa de empréstimos pessoais para colaboradores enquadrados na Política de Colaboradores do Banco;

O Conselho de Administração Executivo pode ainda decidir a atribuição de outros subsídios considerando as funções, responsabilidades e as circunstâncias concretas do Colaborador em causa (ex: subsídio de renda para suporte de despesas com habitação).

## **6 Conflitos de interesses**

Os conflitos de interesses relativos à Política de Remuneração e à remuneração atribuída devem ser identificados, avaliados e, mitigados, nomeadamente através da existência de critérios de atribuição

objetivos, com base no sistema interno de informação, em controlos adequados e no princípio da dupla verificação.

A Política de Remuneração deverá garantir o objetivo de prevenção de ocorrência de conflitos de interesses para qualquer Colaborador no exercício das suas funções, em conformidade com a política de conflitos de interesses em vigor no novobanco.

Para assegurar a não ocorrência dos riscos associados aos conflitos de interesses relativamente à Política de Remuneração, o novobanco assume:

- a. Ter em conta os interesses dos acionistas, os direitos e interesses dos consumidores, as práticas de mercado em termos de remuneração e o estado de maturidade da atividade;
- b. Não associa a remuneração a métricas predominantemente quantitativas de comercialização ou de fornecimento de produtos e serviços bancários;
- c. Garantir que as formas de remuneração e as avaliações de desempenho não introduzem incentivos que favoreçam os seus próprios interesses, ou os interesses do Banco, em prejuízo dos seus clientes;
- d. Evitar promover a comercialização ou o fornecimento de um determinado produto ou categoria de produtos em relação a outros produtos, tais como produtos que sejam mais lucrativos para a instituição ou para o Colaborador, em prejuízo dos interesses do cliente;
- e. Assegurar que a Remuneração Variável não é paga através de meios ou métodos que visam ou facilitam a não conformidade com a remuneração. Tal pode incluir, entre outras situações, a celebração de acordos entre o Banco e terceiros em que o Colaborador tenha um interesse pessoal ou financeiro;
- f. Que as Políticas internas, designadamente as referidas no parágrafo seguinte, preveem que qualquer Colaborador deverá informar o Departamento de Compliance se, porventura, surgir um conflito de interesses relacionado com a presente Política;

A notificação supramencionada será avaliada pelo Departamento de Compliance ao abrigo das leis portuguesas aplicáveis e de regulamentos internos como o Código de Conduta, a Política de Conflitos de Interesses, a Política de Transações com Partes Relacionadas, bem como os Estatutos do novobanco.

O Departamento de Compliance informará o Conselho Geral e de Supervisão e o Conselho de Administração Executivo:

- De qualquer comunicação recebida sobre conflitos de interesses relacionados com a Política de Remuneração e a sua avaliação;
- De qualquer situação detetada em que a obrigação do Colaborador de informar o Departamento de Compliance de uma situação de conflito de interesses na presente política, ao abrigo da política de conflitos de interesses, não tenha sido cumprida.

## 7 Política de Neutralidade de Género

Políticas de remuneração neutras em termos de género significam políticas de remuneração que são consistentes com o princípio de igualdade de remuneração para trabalhadores masculinos, femininos e diversos para trabalho igual ou de igual valor e que se presume que afetem todos os sexos igualmente.

Uma política de remuneração neutra em termos de género deve garantir que todos os aspetos da política de remuneração, os prémios e as condições de pagamento da remuneração, sejam neutros em termos de género.

Ao determinar o valor do trabalho, o Banco considera:

- i) o local de trabalho e seu custo de vida;
- ii) o nível hierárquico dos colaboradores e se estes têm responsabilidades de gestão;
- iii) o nível de educação formal dos colaboradores;
- iv) a escassez de colaboradores disponíveis no mercado de trabalho para cargos especializados;
- v) a natureza do contrato de trabalho, inclusive se temporário ou por tempo indeterminado;
- vi) o tempo de experiência profissional dos colaboradores;
- vii) certificações profissionais dos colaboradores;
- viii) benefícios apropriados, incluindo o pagamento de abono de família adicional e abono de família aos colaboradores com cônjuges e filhos dependentes.

A remuneração fixa neutra de género deve refletir a experiência profissional e a responsabilidade organizacional, levando em consideração o nível de educação, o grau de antiguidade, o nível de especialização e habilitações, as restrições (por exemplo, fatores sociais, económicos, culturais ou outros fatores relevantes) e o nível de remuneração da localização geográfica.

Sempre que existam diferenças significativas entre a remuneração média entre colaboradores do sexo masculino e feminino, e que não resultem do contexto histórico, o Banco tem de documentar as principais razões, tomar as medidas adequadas quando relevante ou ser capaz de demonstrar que a diferença não resulta de uma política de remuneração que não seja neutra em termos de género e que preveja oportunidades iguais para todos os géneros.

## 8 Divulgação de informações

O novobanco deve divulgar adequadamente as informações externamente (*no seu sítio Web*), bem como tornar transparente internamente a abordagem, os princípios e os objetivos dos incentivos remuneratórios. Deve ainda fornecer informações gerais suficientes sobre as características básicas das suas políticas e práticas globais de remuneração e assegurar que estas são facilmente acessíveis.

Além disso, o novobanco tem o dever de divulgar informações sobre as práticas e a Política de Remuneração aplicável a determinados Colaboradores. Após a aprovação, esta Política de Remuneração será internamente divulgada à instituição e disponibilizada no sítio Web do novobanco.

Os aspetos confidenciais da remuneração de colaboradores não estão sujeitos à transparência interna.

## **9 Manutenção de registos, Revisão e Atualização**

O novobanco deverá arquivar esta Política e manter os registos, no mínimo, durante cinco anos. Estes registos serão utilizados para efeitos de auditoria ou legais, mediante pedido.

Esta Política é complementada por um conjunto de procedimentos internos que serão detalhados num documento específico. Esse documento deverá identificar, datar e justificar quaisquer atualizações e será devidamente arquivado por um período de, pelo menos, 5 anos.

Deverá ser efetuada anualmente uma revisão e atualização, se necessário, da Política e da sua implementação pelo Conselho de Administração Executivo, com o apoio do Comité de Remunerações e o envolvimento de quaisquer departamentos necessários para assegurar que:

- está a ser corretamente implementada;
- as remunerações pagas estão em linha com esta Política, com o perfil de risco e com os objetivos a longo prazo do Banco;
- cumpre com a regulamentação nacional e internacional e o regime jurídico aplicável.

Um Relatório relativo à revisão e avaliação anual desta Política deverá ser preparado uma vez por ano pelo Comité de Remunerações e apresentado à Assembleia de Acionistas, ao Conselho de Administração Executivo e ao Conselho Geral e de Supervisão e deverá estabelecer ações específicas para solucionar as deficiências identificadas. O Conselho de Administração Executivo é responsável pela implementação das ações estabelecidas no relatório.

Não obstante o acima disposto, o Comité de Remunerações deverá realizar, pelo menos anualmente, uma análise da Política e da respetiva implementação no que respeita a Colaboradores Identificados.

## **10 Disposições Finais**

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração Executivo em 3 de março de 2022 e aprovada por ratificação pelo Conselho Geral e de Supervisão e entrará em vigor a partir dessa data, sendo as alterações introduzidas nesta Política aplicáveis a todas as remunerações fixas ou variáveis, em dinheiro ou em unidades de remuneração, que possam ser atribuídas, adquiridas ou pagas após a referida data da sua entrada em vigor.