



**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA OS ÓRGÃOS DE
ADMINISTRAÇÃO E DE SUPERVISÃO DO NOVOBANCO**

Índice

1	Enquadramento Legal e Regulamentar	3
2	Âmbito	5
3	Modelo de Governo da Política de Remuneração	5
3.1	Conselho Geral e de Supervisão	5
3.2	Comité de Remunerações	5
3.3	Comité de Risco do Conselho Geral e de Supervisão	7
3.4	Departamento de Risco Global	7
3.5	Departamento de Compliance	7
3.6	Departamento de Capital Humano	8
3.7	Departamento de Auditoria Interna	8
3.8	Departamento de Assuntos Jurídicos	9
3.9	Aprovação e alterações	9
4	Componentes da Remuneração	10
4.1	Limitações à remuneração	10
4.2	Conselho Geral e de Supervisão	10
4.3	Membros do Conselho de Administração Executivo	11
4.3.1	Remuneração Fixa	11
4.3.2	Remuneração Variável	11
4.3.2.1	Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável	12
4.3.2.2	Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho	13
4.3.2.3	Mecanismos de ajustamento pelo risco	13
4.3.2.4	Regras em caso de situações de saída	14
4.3.3	Outros Benefícios	14
4.4	Revisor Oficial de Contas (ROC)	15
5	Conflitos de interesses	15
6	Política de Neutralidade de Género	16
7	Manutenção de registos e atualização da Política	17
8	Divulgação de informações	17
9	Disposição Final	17

1 Enquadramento Legal e Regulamentar

Esta Política de Remuneração contém os princípios e regras para a remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Supervisão 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 os regulamentos e a legislação aplicáveis, designadamente os seguintes:

- Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras (“RGICSF”);
- Código das Sociedades Comerciais;
- EBA/GL/2021/04 – Orientações relativas a Políticas de Remunerações sãs, nos termos da Diretiva 2013/36/UE;
- EBA/GL/2021/05 – Orientações relativas a governo societário;
- 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 18/2020 do Banco de Portugal;
- 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.º74-A/2017;
- Lei 35/2018, de 20 de julho 2018, transposição para a lei Portuguesa da Diretiva MIFID II e outra legislação Europeia com impactos ao nível do RGICSF e Código dos Valores Mobiliários;
- 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);
- 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;
- Regulamento (UE) nº 2019/2088, de 27 de novembro de 2019 sobre divulgações relacionadas com a sustentabilidade no setor de 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 determinam a adoção e o cumprimento de práticas remuneratórias coerentes com uma gestão de riscos prudente, são e eficaz, que não constituam incentivo à assunção de riscos excessivos ou promova 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 elementos:

- i) objetivos, estratégia de negócio e interesses de longo prazo;
- ii) natureza e estrutura corporativa;
- iii) cultura e valores corporativos;
- iv) estratégia, cultura e apetite 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 interesse e não incentivo à assunção de riscos excessivos.

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

A Política é neutra em termos de género, o que significa remuneração igual para trabalho igual ou trabalho de igual valor.

O nível de risco que a instituição está disposta a assumir encontra-se alinhado com o processo de autoavaliação de adequação do capital interno (ICAAP) cuja metodologia e modelo de governo está disponível no Relatório de Disciplina de Mercado.

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

- i) os limites estabelecidos para a atribuição e o pagamento da remuneração;
- ii) o enquadramento plurianual para assegurar que o processo de avaliação se baseia no desempenho a longo prazo e que a atribuição efetiva das parcelas da Remuneração Variável é diferida por um período definido, tendo em conta o ciclo de negócios do Banco e seus riscos de negócio;
- iii) os mecanismos de ajustamento pelo risco ("*Malus*" e "*Claw back*") para evitar a assunção elevada de riscos;
- iv) O facto de os membros independentes do Conselho Geral de Supervisão serem apenas elegíveis a remuneração fixa.

2 Âmbito

A presente Política de Remuneração é aplicável aos seguintes membros dos Órgãos Sociais do novobanco:

- Membros do Conselho Geral e de Supervisão;
- Membros do Conselho de Administração Executivo;
- Revisor Oficial de Contas ou “ROC”.

A Política de Remuneração de Colaboradores é estabelecida num documento autónomo que está sujeito a aprovação por parte do Conselho de Administração Executivo, após uma proposta de recomendação do Comité de Remunerações e finalmente ratificada pelo Conselho Geral e de Supervisão.

O novobanco deve assegurar que as suas sucursais e subsidiárias financeiras cumpram as orientações e regras constantes da presente Política de Remunerações, com a aprovação dos respetivos órgãos sociais competentes, conforme aplicável e observados os requisitos legais aplicáveis a cada uma dessas entidades. O novobanco e as suas sucursais e subsidiárias financeiras coordenam, através da Direcção de Capital Humano, a adoção desta Política de Remunerações.

3 Modelo de Governo da Política de Remuneração

3.1 Conselho Geral e de Supervisão

As responsabilidades do Conselho Geral e de Supervisão no que respeita a questões de remuneração são descritas no respetivo Regulamento Interno.

3.2 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 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 stakeholders.

As responsabilidades do Comité de Remunerações estão previstas no respetivo Regulamento Interno aprovado pelo Conselho Geral e de Supervisão e incluem as seguintes:

- Rever as políticas de remuneração da instituição, monitorizar os processos e práticas associadas, assegurando o controlo do cumprimento das políticas de remuneração, incluindo a sua neutralidade de género;
- Coordenar o envolvimento adequado das estruturas e departamentos internos relevantes (*por exemplo, capital humano, jurídico, compliance e riscos*) no âmbito das respetivas áreas de especialização e, sempre que necessário, obter aconselhamento externo;

- Decidir a remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo, incluindo a remuneração variável a ser atribuída a estes membros;
- Definir anualmente os critérios de avaliação específicos dos membros do Conselho de Administração Executivo com vista à atribuição de remuneração variável (por exemplo, critérios/regras de atribuição, KPIs, etc.) e proceder à sua avaliação;
- Definir, com base nos critérios estabelecidos nesta Política, se existe Orçamento para Remuneração Variável do Conselho de Administração Executivo e, em caso afirmativo, definir o valor máximo a considerar;
- Decidir sobre a atribuição da remuneração variável dos membros do Conselho de Administração Executivo do novobanco;
- Determinar anualmente o valor das Unidades de Remuneração tendo em consideração o desempenho geral do Grupo novobanco e outros critérios;
- Verificar se as políticas de remuneração existentes estão atualizadas e uniformizadas no grupo novobanco e se necessário, efetuar propostas de alteração;
- Analisar a nomeação de consultores externos em matéria de remunerações que o Conselho Geral e de Supervisão decida contratar para prestação de aconselhamento ou apoio;
- Avaliar os mecanismos e os sistemas adotados para assegurar que os esquemas de remuneração têm devidamente em 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 e 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 nos resultados efetivos dos riscos;
- Avaliar o cumprimento dos objetivos de desempenho e a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*), se aplicáveis;
- 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 correta distribuição de produtos financeiros e produtos de crédito hipotecário a clientes e considerar estas informações na preparação das decisões relacionadas com a remuneração;

- Monitorizar a implementação da Política.

3.3 Comité de Risco do Conselho Geral e de Supervisão

O Comité de Riscos deverá prestar 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 seu Presidente.

3.4 Departamento de Risco Global

O Departamento de Risco Global deverá prestar o apoio solicitado pelo Comité de Remunerações no exercício das suas funções, devendo, designadamente:

- Colaborar na preparação e revisão da presente Política de Remuneração;
- Fornecer elementos efetivos, no âmbito das suas funções, para a definição de prémios globais, 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 são consistentes com a Política e com práticas de gestão de risco sólidas e eficazes;
- 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;
- Participar em quaisquer reuniões do Comité de Remunerações a pedido do seu Presidente.

3.5 Departamento de Compliance

O Departamento de Compliance deverá prestar o apoio solicitado pelo 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, critérios de desempenho (individuais e coletivos) e para a atribuição e pagamento de remunerações;

- 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 relativos a questões de remuneração que 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;
- Informar o Comité de Remunerações relativamente a qualquer situação de conflito de interesses no âmbito da aplicação desta Política que 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 funções do Comité de Remunerações;
- Participar em quaisquer reuniões do Comité de Remunerações a pedido do seu Presidente.

3.6 Departamento de Capital Humano

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

- Colaborar na preparação, revisão 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;
- Assegurar a implementação das decisões em matéria de remuneração, nomeadamente quanto à atribuição e pagamento das componentes de remuneração fixa e de remuneração variável;
- Assegurar a divulgação interna e externa adequada da Política de Remuneração;
- Participar nas reuniões do Comité de Remunerações a pedido do seu Presidente.

3.7 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 Comitê de Remunerações a pedido do seu Presidente.

3.8 Departamento de Assuntos Jurídicos

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

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

3.9 Aprovação e alterações

A Política de Remuneração para os membros do Conselho de Administração Executivo e os membros do Conselho Geral e de Supervisão e as eventuais alterações devem ser aprovadas na Assembleia Geral de Acionistas mediante recomendação e aprovação do Conselho Geral e de Supervisão após proposta de recomendação do Comitê de Remunerações. A Política será levada ao conhecimento do Conselho de Administração Executivo.

4 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 de atribuição das diferentes componentes de remuneração.

4.1 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:

- a) De acordo com os compromissos acima referidos, o Banco irá aplicar políticas de remuneração rigorosas e não irá pagar 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) Além disso, esta Política de Remuneração foi preparada considerando a existência de razões sérias e objetivas que justificam, nas circunstâncias atuais, o pagamento de Remuneração Variável aos membros do Conselho de Administração Executivo ao abrigo das regras previstas na presente Política. Se, em qualquer altura, essas razões deixarem de existir, esta Política será revista em conformidade.

4.2 Conselho Geral e de Supervisão

A remuneração dos membros do Conselho Geral e de Supervisão é exclusivamente composta por uma remuneração anual fixa paga mensalmente (12 prestações).

Se, em qualquer altura, o montante da remuneração de qualquer dos membros do Conselho Geral e de Supervisão exceder o limite previsto no parágrafo (a) acima, a parte da remuneração anual que excede esse limite não será paga durante o Período de Reestruturação e será diferida e paga apenas

após o final desse período, ficando essa parcela diferida sujeita aos mecanismos de ajustamento ao risco identificados no ponto 4.3.2.3.. O previsto nos pontos 4.3.2.3. e 4.3.2.3.1. aplica-se, com os necessários ajustamentos, aos montantes de remuneração anual de qualquer dos membros do Conselho Geral e de Supervisão que excedam os limites impostos no ponto 4.1. (a).

Apenas os membros independentes do Conselho Geral e de Supervisão têm direito a uma remuneração fixa. Os restantes membros do Conselho Geral e de Supervisão não recebem remuneração pelo desempenho da sua função.

4.3 Membros do Conselho de Administração Executivo

A remuneração dos Membros Executivos deve ser compatível com seus poderes, tarefas, competências e responsabilidades.

4.3.1 Remuneração Fixa

A remuneração fixa deverá ter em conta a complexidade, o nível de responsabilidade e variedade de competências necessárias para as funções realizadas, assim como as competências e experiência mais relevante dos Membros Executivos. A remuneração fixa será paga mensalmente, 14 vezes por ano. Sempre que aplicável relativamente aos planos de pensões, é aplicável a secção 4.4 *Outros Benefícios*.

Se, em qualquer altura, o montante da remuneração de qualquer dos membros do Conselho de Administração Executivo exceder o limite previsto no parágrafo (a) acima, a parte da remuneração anual que excede esse limite não será paga durante o Período de Reestruturação e será diferida e paga apenas após o final desse período, ficando contudo essas parcelas sujeitas à aplicação dos mecanismos de ajustamento identificados no ponto 4.3.2.3.

4.3.2 Remuneração Variável

A Remuneração Variável atribuída aos membros do Conselho de Administração Executivo é livre e discricionária e decidida de acordo com a combinação de diversos KPIs definidos pelo Banco, tendo por base a combinação da Avaliação do Desempenho Individual e Coletivo, assim como o desempenho do Banco, tendo em conta critérios quantitativos e qualitativos implementados através de Objetivos e Competências¹ definidos, em cada momento, pelo Comité de Remunerações e comunicados aos membros do Conselho de Administração Executivo.

A Remuneração Variável depende da verificação de critérios definidas nesta Política e determinadas condições e objetivos decididos pelo Comité de Remunerações, não está contratualmente garantida (como tal, a atribuição, aquisição do direito e pagamento de qualquer parcela de Remuneração Variável não podem ser tomados como certos ou garantidos), e podem estar sujeitos aos *Mecanismos de*

¹ As ponderações atribuídas às Competências e aos Objetivos Corporativos, de Equipa e Individuais deverão estar definidas no Manual/Norma que descreve o Processo de Avaliação de Desempenho.

Ajustamento pelo Risco estabelecidos no ponto 4.3.2.3. Excepcionalmente, e existindo 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 membro do Conselho de Administração Executivo, durante o primeiro ano de mandato 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 4.1. 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 4.3.2.3.

4.3.2.1 Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável

As seguintes regras devem ser aplicadas à Remuneração Variável:

- a) A Remuneração Variável é livremente atribuída e apenas poderá ser atribuída se se verificarem as seguintes condições cumulativas: (i) se o Banco tiver resultados operacionais positivos; (ii) a atribuição ser consistente com práticas de gestão dos riscos sãs e eficazes; e (iii) a atribuição de Remuneração Variável (e seu pagamento incluindo as parcelas diferidas) não limitar a capacidade do Banco de reforçar e manter uma base de fundos próprios sólida;
- b) A Remuneração Variável não se encontra contratualmente ou sob qualquer outra forma garantida, de modo que nenhum Membro Executivo pode dar a sua atribuição, aquisição do direito ou o pagamento de qualquer montante como certo ou adquirido;
- c) O montante da Remuneração Variável total (incluindo a remuneração dos colaboradores) deverá ser decidido no final de cada ano pelo Comité de Remunerações, com base nos resultados operacionais;
- d) A Remuneração Variável total atribuída a qualquer membro do Conselho de Administração Executivo estará limitada a 100% da respetiva remuneração fixa, salvo aprovação em contrário pela Assembleia Geral de Acionistas;
- e) A Remuneração Variável total atribuída a qualquer membro do Conselho de Administração Executivo será diferida por um período mínimo de 3 anos, a pagar numa base proporcional;
- f) Durante o Período de Reestruturação, a Remuneração Variável a atribuir será 100% diferida e apenas constituirá um direito adquirido no final do referido período;
- g) 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.

4.3.2.2 Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho

A avaliação de desempenho dos membros do Conselho de Administração Executivo será efetuada anualmente até ao final do mês de março seguinte ao termo do ano em avaliação e considerando o desempenho e os objetivos definidos para este ano.

A atribuição de Remuneração Variável anual será definida com base no cumprimento de indicadores-chave de desempenho (*Key Performance Indicators* - “KPI”) financeiros e não financeiros, individuais e corporativos, acordados com cada membro do Conselho Administração Executivo, até março, para esse ano. Os KPIs serão definidos com base numa combinação do desempenho financeiro global do Banco, das áreas de responsabilidade individuais do membro (incluindo o desenvolvimento de colaboradores com reporte direto) e considerando os objetivos das áreas que gerem. Estes KPIs podem ainda incluir o cumprimento de fatores ESG.

É responsabilidade do Comité de Remunerações definir os KPI supramencionados, a sua ponderação individual, avaliar a escala de cumprimento no final do ano e definir a Remuneração Variável anual total a atribuir aos membros do Conselho de Administração Executivo.

4.3.2.3 Mecanismos de ajustamento pelo risco

O Banco poderá aplicar mecanismos de ajustamento com base no risco à totalidade da Remuneração Variável, através dos seguintes mecanismos:

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;

Reversão (*clawback*): permite que o Banco recupere montantes já pagos ou cujo pagamento constitua já um direito adquirido, ficando o membro em causa obrigado a devolver tais montantes.

4.3.2.3.1 Regras para a aplicação de *Malus* e *Clawback*

Os mecanismos supramencionados são aplicáveis à Remuneração Variável total, e no seguimento de um evento extremamente significativo imputável coletivamente ao Conselho de Administração Executivo ou individualmente a um dos seus membros.

O Comité de Remunerações determinará a gravidade do evento e se os mecanismos *malus* ou *clawback* são aplicáveis à totalidade da Remuneração Variável atribuída aos membros do Conselho de Administração Executivo e/ou, se aplicável, ao montante de remuneração referido no ponto 4.3.1. que exceda os limites estabelecidos no ponto 4.1. (a), ou se a uma parcela dessa Remuneração. Dependendo da gravidade do evento, o Comité de Remunerações deverá decidir se o mecanismo *malus* ou *clawback* é aplicável.

Exemplos de um evento significativo em que um membro individual do Conselho de Administração Executivo poderá 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 de sanções regulamentares materiais ou o membro 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 do foro criminal (que não sejam infrações de trânsito ou outras infrações às quais não seja aplicável pena de prisão).

A decisão tomada sobre esta matéria pelo Comité de Remunerações estará sujeita a aprovação do Conselho Geral e de Supervisão.

4.3.2.4 Regras em caso de situações de saída

4.3.2.4.1 Regras para cessação do mandato por iniciativa do Banco

Se o mandato do membro do Conselho de Administração Executivo terminar por iniciativa do Banco sem justa causa, nos termos da lei portuguesa, o membro do Conselho de Administração Executivo terá direito a receber os montantes diferidos da Remuneração Variável atribuídos até essa data (ou respetivas parcelas), nas datas em que essas parcelas constituam um direito adquirido de acordo com as regras definidas acima, ficando contudo sujeitas aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis.

Se o mandato do membro do Conselho de Administração Executivo terminar por iniciativa do Banco com justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o membro do Conselho de Administração Executivo não terá direito a qualquer parte diferida da Remuneração Variável, sem prejuízo da aplicação de mecanismos de ajustamento pelo risco (*Malus* ou *Clawback*).

4.3.2.4.2 Regras para cessação por iniciativa do membro do Conselho de Administração Executivo

Se um membro do Conselho de Administração Executivo voluntariamente renunciar ao cargo antes do termo do mandato para o qual foi nomeado, o Comité de Remunerações determinará se o membro individual continua a ter direito a qualquer parte diferida da Remuneração Variável cujo direito ainda não tenha sido adquirido, sujeito aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis e na data especificada para o pagamento de cada parte diferida. O Comité de Remunerações irá também considerar se há necessidade de celebrar um acordo de não concorrência e qual o período de pré-aviso na tomada da sua decisão.

Não obstante, se a renúncia de qualquer membro do Conselho de Administração Executivo ocorrer durante o Período de Reestruturação, aquele receberá as partes da Remuneração Variável atribuída que se tenham vencido em cada ano do mandato até à data de cessação de funções, quando essas parcelas constituam um direito adquirido de acordo com as regras definidas acima, ficando contudo, sujeitas aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis.

4.3.3 Outros Benefícios

Outros benefícios como seguro de saúde, telemóveis, ou outros. são aplicáveis em linha com o que é atribuído aos colaboradores do Banco, em conformidade com regulamentos internos.

Caso qualquer membro do Conselho de Administração Executivo seja colaborador do Banco, poderá manter, durante o mandato, os benefícios que resultam do contrato de trabalho e da regulamentação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aplicável antes da sua nomeação para o Conselho de Administração Executivo, caso as leis e regulamentos aplicáveis não impeçam.

Esses benefícios podem estar 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 especiais indicadas no ACT para Habitação Própria Permanente e normativo relativo à atribuição de crédito pessoal para colaboradores;
- c) Plano de pensões: plano de pensões de benefício definido indicado no ACT e plano de contribuições definidas para gestão Quadros Diretivos.

O Comité de Remunerações pode ainda decidir a atribuição de outros subsídios considerando as funções, responsabilidades e as circunstâncias concretas do membro em causa, nomeadamente a atribuição de um subsídio de renda para suporte de despesas com habitação.

4.4 Revisor Oficial de Contas (ROC)

A remuneração do ROC será um montante fixo correspondente à remuneração aprovada pelo Conselho Geral de Supervisão no âmbito da contratação de serviços de auditoria.

5 Conflitos de interesses

Os conflitos de interesses relativos à Política de Remuneração e à Remuneração Variável 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 dos "quatro olhos".

A Política de Remuneração deverá garantir o objetivo de prevenção de ocorrência de conflitos de interesses para membros dos Órgãos de Administração e de Supervisão no exercício das suas funções.

O Comité de Remunerações é responsável por monitorizar o alinhamento da Política de Remunerações do novobanco com o objetivo de prevenção de ocorrência de conflitos de interesses estabelecido nas leis, regulamentos e diretrizes aplicáveis e irá notificar o Presidente do Conselho Geral e de Supervisão caso surjam conflitos de interesses para membros dos Órgãos de Administração e Supervisão no exercício das suas funções relacionados com esta Política de Remuneração. Caso surjam conflitos de interesses relacionados com o Presidente do Conselho Geral e de Supervisão, o aviso referido acima será enviado ao Presidente do Comité de Compliance do Conselho Geral e de Supervisão, que informará o Conselho Geral e de Supervisão em conformidade.

O Comité de Remunerações e o Conselho Geral e de Supervisão poderão consultar o Departamento de Compliance e/ou solicitar-lhe o fornecimento de informações adequadas relevantes para a avaliação da situação.

Nenhum membro do Conselho Geral e de Supervisão poderá participar na discussão nem na decisão de situações onde sejam identificados conflitos de interesses que afetem ou envolvam esse membro.

As decisões tomadas pelo Conselho Geral e de Supervisão relativas a quaisquer conflitos de interesses que surjam relativamente a membros do Conselho Geral e de Supervisão relacionados com esta Política de Remuneração estarão sujeitas a ratificação pelos Acionistas.

O Conselho Geral e de Supervisão informará os Acionistas de quaisquer decisões tomadas relativamente a conflitos de interesses que surjam relativamente a membros do Conselho de Administração Executivo relacionados com esta Política de Remuneração.

Caso o Departamento de Compliance tenha conhecimento de qualquer situação de conflito de interesses relacionado com esta Política, deverá informar o Comité de Remunerações.

O Comité de Remunerações e o Conselho Geral e de Supervisão informarão o Departamento de Compliance das situações de conflitos de interesses submetidos para sua análise. O Departamento de Compliance incluirá as mesmas no registo das situações de conflitos de interesses.

6 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.

7 Manutenção de registos e atualização da Política

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, cinco anos.

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

- a) está a ser corretamente implementada;
- b) as remunerações pagas estão em linha com esta Política, com o perfil de risco e com os objetivos a longo prazo do Banco;
- c) é compatível com os regulamentos nacionais e internacionais atuais 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 ao Conselho Geral e de Supervisão e à Assembleia de Acionistas e ao Conselho de Administração Executivo e deverá estabelecer ações e recomendações específicas a tomar para corrigir eventuais deficiências identificadas. O Conselho de Administração Executivo é responsável, dentro do âmbito das suas funções, pela implementação das ações estabelecidas no relatório.

8 Divulgação de informações

Após a aprovação, esta Política de Remuneração deverá ser divulgada internamente à instituição e o novobanco deve também divulgar adequadamente as informações externamente (*no seu sítio Web*), bem como tornar transparente internamente a abordagem, os princípios e os objetivos dos incentivos remuneratórios. Além disso, o novobanco tem o dever de divulgar informações sobre as práticas e a Política de Remuneração aplicável aos membros dos Órgãos de Administração e de Supervisão.

9 Disposição Final

Esta Política foi aprovada em Assembleia Geral por recomendação do Comité de Remunerações a 25 de março de 2022 e entrará em vigor nessa data. As alterações introduzidas nesta Política são 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.