



**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA COLABORADORES
DO NOVOBANCO**

Índice

1	Enquadramento Legal e Regulamentar	3
2	Âmbito	5
3	Modelo de Governo da Política de Remuneração	6
3.1	Conselho de Administração Executivo	6
3.2	Conselho Geral e de Supervisão.....	7
3.3	Comité de Remunerações	7
3.4	Outros Comités.....	9
3.5	Outras funções	10
3.6	Aprovação e alterações	12
4	Classificação de Colaboradores Identificados	12
5	Componentes da Remuneração	14
5.1	Remuneração Fixa	14
5.2	Remuneração Variável	16
5.2.1	Remuneração Variável de Colaboradores Identificados e Funções de Controlo	18
5.2.1.1	Bónus.....	19
5.2.1.2	Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos	21
5.2.1.3	Forma de Pagamento	21
5.2.1.4	Planos de Retenção	22
5.2.2	Remuneração variável de Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio:.....	23
5.2.2.1	Incentivos Comerciais	23
5.2.2.2	Campanhas Comerciais	23
5.2.3	Remuneração Variável para os Restantes Colaboradores	25
5.3	Mecanismos de ajustamento pelo risco	25
5.3.1	Regras para a aplicação de <i>Malus</i> e <i>Clawback</i>	25
5.3.1.1	Aplicação a Colaboradores Identificados	25
5.3.1.2	Aplicação a Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio	27
5.3.1.3	Aplicação a todos os Restantes Colaboradores	27
5.4	Regras em caso de situações de cessação do contrato de trabalho.....	28
5.4.1	Regras para cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Banco	28
5.4.2	Regras para cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Colaborador	28
5.4.3	Regras para cessação do contrato de trabalho em caso de reforma	28
5.4.4	Regras em caso de morte ou incapacidade do Colaborador	28
5.5	Outros Benefícios	28
6	Conflitos de interesses	29
7	Política de Neutralidade de Género	30
8	Divulgação de informações	31
9	Manutenção de registos, Revisão e Atualização	31
10	Disposições Finais	32

1 Enquadramento Legal e Regulamentar

Esta Política de Remuneração (“Política de Remuneração” ou “Política”) contém os princípios e regras para a remuneração dos colaboradores com quem o Novo Banco, S. A. (“novobanco” ou “Banco”) tenha celebrado um contrato de trabalho (“Colaboradores”) e é estabelecida nos termos do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, assim como os artigos 26º-A a 26º-C do Código dos Valores Mobiliários.

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

- Código das Sociedades Comerciais;
- Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras (“RGICSF”);
- Código dos Valores Mobiliários;
- Diretiva n.º 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Diretiva n.º 2014/17/UE do Parlamento Europeu e a respetiva transposição feita pelo Decreto-Lei n.º 74-A/2017;
- Diretiva n.º 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;
- 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 n.º 91/2018, de 12 de novembro, transposição para a lei Portuguesa da Diretiva de Serviços de Pagamentos (Diretiva 2015/2366/UE);
- Lei n.º 7/2019, de 16 de janeiro, relativa à distribuição de seguros, fazendo a transposição para a lei Portuguesa da Diretiva n.º 2016/97/UE;
- Regulamento (UE) n.º 2019/2088, de 27 de novembro de 2019 relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros;
- EBA/GL/2020/06 - relatório final – orientações sobre a concessão e a monitorização de empréstimos.
- Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal;
- Instrução n.º 18/2020 do Banco de Portugal;
- Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão de 25 de março;
- EBA/GL/2021/04 – Orientações relativas a Políticas de Remuneração sãs, nos termos da Diretiva 2013/36/UE;
- EBA/GL/2021/05 – Orientações sobre governo interno;
- Lista de entidades significativas supervisionadas 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, são 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 aspetos relativos ao 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 da prossecução dos melhores interesses dos clientes, da igualdade de tratamento entre os clientes e da aplicação das melhores práticas de remuneração relativas à venda de produtos e da prevenção de conflitos de interesses. Como tal, os valores corporativos, associados a comportamentos acionáveis e mensuráveis, estão incluídos nos modelos de remuneração variável do Banco, por meio da inclusão da avaliação de desempenho nos bônus e nos incentivos comerciais, promovendo por esta via o alinhamento entre a conduta e a cultura e os sistemas de incentivos. Para além do referido, permanecem os mecanismos de ajustamento pelo risco (Malus e Clawback) com um impacto direto na remuneração variável.

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.

O Banco assegurará que a atribuição, a aquisição do direito e o pagamento da remuneração variável, incluindo a aplicação de regimes de redução e de recuperação, não sejam prejudiciais para a manutenção de uma base de capital sólida. Para esse efeito, o Banco deve ter em conta os respetivos fundos próprios globais e, em especial, os fundos próprios principais de nível 1, bem como os demais requisitos de capital.

O Banco incluirá o impacto da remuneração variável (os montantes antecipados e diferidos) no planeamento dos seus fundos próprios e da sua liquidez e no processo de avaliação da adequação da base de capital.

A remuneração variável não deve ser atribuída ou paga quando o efeito dessa atribuição ou pagamento for suscetível de afetar a solidez da base de fundos próprios da instituição.

O Banco tomará em conta todos os requisitos previstos na regulamentação aplicável ao determinar:

- i) O montante da remuneração variável que será atribuída em relação a cada ano; e
- ii) O montante da remuneração variável que será pago ou adquirido nesse ano.

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. Algumas evidências dessa consistência são:

- i) os limites estabelecidos para a atribuição e pagamento das remunerações;
- ii) o enquadramento plurianual 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 (quando aplicável), tendo em conta o ciclo de negócios do Banco e os riscos de negócio;
- iii) os mecanismos de ajustamento pelo risco *ex-post* (“*Malus*” e “*Clawback*”) para evitar a assunção de riscos excessivos;

Esta Política de Remuneração é complementada pelo Regulamento das Unidades de Remuneração e pelo Regulamento Interno sobre Remuneração Variável (NG0022/2018) e o Regulamento “Shaping the Future” para colaboradores chave (“Key Employees”) para os anos de 2022, 2023 e 2024.

A Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do novobanco constitui uma política autónoma, garantindo, no entanto, a total coerência com os princípios e práticas desta Política de Remuneração.

2 Âmbito

A Política de Remuneração é aplicável a todos os Colaboradores, organizados em três categorias:

1. Colaboradores Identificados (detalhado na Secção 4 da Política);
2. Colaboradores afetos a estruturas de negócio (na medida em que não sejam considerados Colaboradores Identificados à luz da Secção 4 da Política);
3. Todos os restantes Colaboradores do novobanco.

As Secções 3, 5.1., 5.2., 5.5. e 6 a 10 são aplicáveis a todas as categorias de Colaboradores.

As Secções 4, 5.2.1., 5.4.1. e 5.5. são aplicáveis aos Colaboradores Identificados (e, no caso do último parágrafo do ponto 5.2.1., a todos os Colaboradores que desempenhem funções ao nível das funções de controlo interno).

As Secções 5.2.2. e 5.4.2. são aplicáveis aos Colaboradores que estejam afetos a estruturas de negócio.

As Secções 5.2.3. e 5.4.3. são aplicáveis aos demais Colaboradores do novobanco.

O novobanco tomará as medidas necessárias para que as suas Subsidiárias e a sua Sucursal(ais) adotem orientações e práticas remuneratórias consistentes com as constantes da presente 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.

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 presente 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) sendo que, no caso dos Colaboradores Identificados, a decisão de atribuição de remuneração e respetivo montante estão também sujeitas a revisão e aprovação por parte do Comité de Remunerações;
- 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;
- 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 sujeitas a revisão e confirmação por parte do Comité de Remunerações;
- Rever a lista de Colaboradores Identificados, pelo menos anualmente, após proposta do Departamento de Capital Humano, submetendo essa revisão a confirmação por parte do Comité de Remunerações;
- 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.

O Conselho de Administração Executivo deve dispor, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados relativos às políticas e às práticas de remuneração e aos incentivos e riscos que delas possam decorrer, incluindo os mecanismos para ajustar a estrutura de remuneração aos perfis de risco e à estrutura do capital do Banco.

O Conselho de Administração Executivo, em conjunto com o Conselho Geral e de Supervisão, atuando através do Comité de Remunerações e do Comité de Risco e com as funções de controlo interno devem trabalhar em conjunto e de forma próxima, e devem assegurar que a Política de Remuneração é consistente e promotora de uma gestão de risco sã e efetiva.

3.2 Conselho Geral e de Supervisão

Após a aprovação pelo Conselho de Administração Executivo, no seguimento de uma recomendação do Comité de Remunerações, a presente Política de Remuneração (e as suas alterações subsequentes) será sujeita a aprovação final por parte do Conselho Geral e de Supervisão.

3.3 Comité de Remunerações

O Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco foi constituído nos termos do artigo 6.º, n.º 3, alínea c) dos Estatutos. Sendo o novobanco considerado como 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 pessoas eleitas pelo Conselho Geral e de Supervisão de entre os seus membros, devendo a maioria dos seus membros, incluindo o seu Presidente, ser independente.

O Comité de Remunerações deve observar os interesses de longo prazo dos acionistas, investidores e demais partes interessadas. O Comité de Remunerações deve estar preparado para formular juízos informados e independentes sobre a política, as práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez.

O Comité de Remunerações é o Comité com competências delegadas do Conselho Geral e de Supervisão para assuntos respeitantes a remuneração e compensação, em particular no respeitante à remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo e presta o seu suporte e assistência ao Conselho Geral e de Supervisão na definição e conceção das Políticas de Remuneração, incluindo na garantia de que a Política assegura a neutralidade de género e respeita o igual tratamento de colaboradores dos diferentes géneros.

As responsabilidades do Comité de Remunerações estão previstas no respetivo Regulamento Interno, o qual foi aprovado pelo Conselho Geral e de Supervisão.

Em particular, o Comité de Remunerações:

- a) prepara as políticas de remuneração do Banco e as alterações às mesmas;
- b) negocia os termos contratuais de acordos a ser celebrados com qualquer membro potencial do Conselho de Administração Executivo do Banco;
- c) Presta o seu consentimento a quaisquer propostas do Conselho de Administração Executivo que visem a contratação de colaboradores com uma remuneração total anual superior a Eur 200,000;
- d) define anualmente os KPIs do Conselho de Administração Executivo;
- e) assiste o Conselho Geral e de Supervisão na preparação das decisões respeitantes à remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo, incluindo a remuneração variável total a ser atribuída aos seus membros;
- f) define, com base nos critérios estabelecidos nas Políticas de Remuneração, se existe orçamento para a remuneração variável e, em caso afirmativo, define o montante máximo a ser considerado, incluindo o montante global de bónus (como definido na presente Política) a ser alocado em cada ano aos colaboradores;
- g) determina anualmente o valor das Unidades de Remuneração, tendo em conta o desempenho global do Banco, assim como outros critérios;

- h) elabora uma vez por ano um relatório sobre a revisão e avaliação anual das políticas de remuneração, a ser apresentado ao Conselho Geral e de Supervisão, à Assembleia Geral e ao Conselho de Administração Executivo; esta avaliação é efetuada com o apoio das funções de controlo do Banco e deve incluir (i) uma análise sobre se as práticas e processos de remuneração estão em conformidade com a política de remuneração e (ii) uma análise sobre se a política de remuneração se encontra atualizada e, se necessário, as propostas de ajustamento da mesma;
- i) assiste o Conselho Geral e de Supervisão e o Conselho de Administração Executivo na monitorização dos processos, políticas e práticas de remuneração e no controlo do cumprimento das políticas de remuneração, em particular no que respeita à prevenção de conflitos de interesses, tal como se encontra estabelecida e regulada nas leis, regulamentos e orientações aplicáveis;
- j) supervisiona a remuneração das funções de controlo (Compliance, Risco e Auditoria), aportando, sempre que necessário, recomendações ao Conselho Geral e de Supervisão sobre a definição do respetivo pacote e valor global de remuneração e à remuneração a ser atribuída;
- k) revê e confirma a lista de Colaboradores Identificados;
- l) revê e aprova as decisões sobre remuneração tomadas pelo Conselho de Administração Executivo relativamente à remuneração dos Colaboradores Identificados selecionados (conforme definido na Política de Remunerações dos Colaboradores do Novo Banco);
- m) colabora com outros comités cujas atividades possam ter impacto na conceção e no funcionamento correto das políticas e práticas de remuneração;
- n) coordena o correto envolvimento das estruturas internas (como o Comité de Riscos ou o Comité de Compliance) e departamentos relevantes (p. ex., capital humano, jurídico, compliance e risco) no âmbito das respetivas áreas de especialização e, quando necessário, obtém aconselhamento externo;
- o) avalia os mecanismos e sistemas adotados para assegurar que os sistemas 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 global de remunerações promove e é coerente com uma gestão de riscos sã e eficaz e está harmonizada com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura e os valores empresariais da instituição e com os seus interesses de longo prazo;
- p) avalia se e em que termos foram atingidos os objetivos de desempenho e a necessidade de ajustamentos ex-post em função do risco, incluindo a aplicação dos mecanismos “malus” e de “clawback”;
- q) analisa um conjunto de possíveis cenários para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a eventos externos e internos, assim como os critérios utilizados para definir a remuneração e o ajustamento pelo risco ex ante com base nos resultados efetivos dos riscos;
- r) assegura a adequação da informação fornecida aos acionistas em matéria de políticas e práticas remuneratórias, em particular a que respeite à proposta de ratios entre remuneração fixa e variável mais elevados;
- s) monitoriza a informação anual que lhe é transmitida pela função de compliance respeitante à distribuição de produtos financeiros, crédito hipotecário, serviços de pagamento e produtos de

seguros aos clientes, com o objetivo de ter esta informação em consideração nas propostas ou decisões relacionadas com a remuneração;

- t) Monitoriza o processo de decisão de atribuição de remunerações os órgãos de administração e de fiscalização e colaboradores identificados das filiais do Banco
- u) Quaisquer outras competências que lhe sejam conferidas pelas Políticas de Remuneração e pela legislação e regulação aplicável.

O Comité de Remunerações tem uma função geral de supervisão e de desafio sobre todos os aspetos atinentes aos processos, políticas e procedimentos de remuneração em todo o Grupo novobanco e (i) terá acesso a todos os dados e informações respeitantes ao processo de decisão respeitante à conceção e implementação das políticas e práticas de remuneração, e (ii) terá acesso irrestrito a todos os dados e informações a serem prestados pelas funções de controlo interno, incluindo a gestão de risco, e assegurará no cumprimento das suas funções a participação adequada de todas as funções de controlo e demais funções relevantes (tais como recursos humanos, área jurídica e de planeamento estratégico), podendo sempre que necessário obter aconselhamento externo.

3.4 Outros Comités

O Comité de Riscos do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco examinará se os incentivos proporcionados pelas políticas e práticas de remuneração têm em consideração o risco, os fundos próprios e a liquidez do Banco, bem como a probabilidade e o calendário de resultados, e se se encontram alinhados com o quadro geral de apetência de risco, e para este efeito:

- de modo a assegurar que o Comité de Remunerações beneficia do conhecimento do Comité de Riscos, todas as matérias que sejam respeitantes a temas de remuneração e de risco que sejam incluídas na agenda das reuniões do Comité de Remunerações serão de igual modo discutidas em sede de reuniões do Comité de Riscos, sempre que tal seja adequado.

- um membro do Comité de Riscos poderá participar nas reuniões do Comité de Remunerações a pedido do Comité de Remunerações;

- Os membros do Comité de Remunerações poderão também participar nas reuniões do Comité de Riscos a pedido deste Comité, sempre que necessite de avaliar os potenciais impactos nas políticas e procedimentos de remuneração do Banco.

O Comité para as Matérias Financeiras (Auditoria) e o Comité de Compliance do Conselho Geral e de Supervisão do Novo Banco, S.A. examinarão se as políticas de remuneração e as atribuições feitas ao seu abrigo se enquadram com a regulação aplicável, as políticas internas do grupo novobanco e a cultura de risco. Para este efeito:

- de modo a assegurar que o Comité de Remunerações beneficia do conhecimento do Comité para as Matérias Financeiras (Auditoria) e do Comité de Compliance, todas as matérias que sejam respeitantes a temas de remuneração e de cumprimento normativo que sejam incluídas na agenda das reuniões do

Comité de Remunerações serão de igual modo discutidas em sede de reuniões do Comité para as Matérias Financeiras (Auditoria) e do Comité de Compliance, sempre que tal seja adequado.

- um membro do Comité para as Matérias Financeiras (Auditoria) e do Comité de Compliance poderá participar nas reuniões do Comité de Remunerações a pedido do Comité de Remunerações;

- Os membros do Comité de Remunerações poderão também participar nas reuniões do Comité para as Matérias Financeiras (Auditoria) e do Comité de Compliance a pedido destes Comités, sempre que necessite de avaliar os potenciais impactos nas políticas e procedimentos de remuneração do Banco.

Em complemento do acima disposto, o Comité para as Matérias Financeiras (Auditoria) e o Comité de Compliance avaliarão e emitirão o seu parecer sobre a definição de objetivos da função de auditoria interna e de conformidade e dos respetivos responsáveis máximos (KPI's), sobre a avaliação do grau de cumprimento dos objetivos e sobre a remuneração variável a atribuir aos responsáveis máximos de cada uma das funções.

3.5 Outras funções

A Política de Remuneração deve fornecer um quadro eficaz para a avaliação do desempenho, o ajustamento pelo risco e as relações entre o desempenho e o prémio.

As funções de gestão de riscos e de conformidade devem fornecer uma contribuição efetiva, no âmbito das suas funções, no que respeita à definição dos critérios de avaliação de desempenho e das atribuições de remuneração, especialmente nos casos em que essas funções tenham dúvidas quanto ao impacto sobre o comportamento dos colaboradores e grau de risco das atividades exercidas.

A remuneração dos quadros superiores das funções de controlo, incluindo as funções de gestão de riscos, auditoria e conformidade, deve ser supervisionada diretamente pelo Comité de Remunerações.

As contribuições de todas as funções e órgãos competentes da instituição serão tidas em conta na definição, na implementação e na supervisão das Políticas de Remuneração da instituição.

Em particular:

- a **função de recursos humanos** deve (i) participar e informar sobre a preparação e avaliação da Política de Remuneração da instituição, nomeadamente a estrutura de remuneração, o aspeto da neutralidade do género, os níveis de remuneração e os regimes de incentivos, de forma a não só atrair e reter os Colaboradores necessários à instituição como também a assegurar que a Política de Remuneração se encontra alinhada com o perfil de risco da instituição e (ii) propor ao Conselho de Administração Executivo a lista de Colaboradores que devem ser classificados como Colaboradores Identificados e, periodicamente, promover a atualização anual dessa lista.
- A função de **gestão de riscos** deve contribuir para e informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*), e participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura

da instituição. A função de gestão de riscos deve ainda validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco.

A função de gestão de riscos encontra-se permanentemente envolvida no suporte à função de recursos humanos na definição da política de remuneração, sistema de incentivos, e processos de compensação no que respeita às componentes relacionadas com o risco e na identificação dos objetivos de risco, no processo de avaliação de desempenho bem como no processo de determinação dos Colaboradores Identificados, de modo a assegurar a definição correta dos mecanismos de incentivos nos termos do Risk Appetite Framework, e na validação do desempenho e pagamento, de modo a assegurar em permanência o alinhamento entre a gestão e a assunção de riscos.

Em particular, a função de gestão de riscos deverá:

- a) Participar na determinação anual e identificação dos Colaboradores Identificados;
 - b) Participar no processo de alinhamento de risco das políticas e procedimentos de remuneração, incluindo: a determinação da bonus pool e a definição dos respetivos fatores de risco ex-ante; a definição dos KPI de desempenho; o processo de verificação de desempenho e de medição de risco; o processo de atribuição da remuneração; e o processo de pagamento.
 - c) Aprovar e propor os critérios quantitativos e qualitativos para o ajustamento pelo risco da remuneração variável, ao nível do Banco, Unidades e nível individual, e sugerir ao Comité de Remunerações a definição anual de um conjunto de métricas relacionadas com o risco, alinhadas com a estratégia do Banco e dentro do quadro geral de apetência de risco do Banco;
 - d) Participar em todas as avaliações respeitantes à potencial aplicação de medidas de ajustamento pelo risco ex-post, incluindo a aplicação dos regimes de redução e recuperação malus e clawback.;
 - e) Participar na avaliação anual, centralizada e independente, promovida pelo Comité de Remunerações (ver a secção 9) de modo a avaliar e implementação e eficácia das políticas, práticas e procedimentos de remuneração;
 - f) Assistir às reuniões do Comité de Remunerações em que as políticas e procedimentos de remuneração sejam objeto de análise ou quando na ordem do dia estejam incluídos temas respeitantes a temas de remunerações ou temas gerais relacionados com a área geral de riscos.
- **A função de conformidade** deve analisar a forma como a Política de Remuneração afeta a conformidade da instituição com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco e deve comunicar todos os riscos de conformidade e questões de inconformidade identificadas ao Comité de Compliance. As conclusões da função de conformidade devem ser tidas em conta pela função de fiscalização durante os procedimentos de aprovação, revisão e supervisão da Política de Remuneração.

Em particular, a função de conformidade deverá:

- a) Participar na determinação anual e identificação dos Colaboradores Identificados;

- b) Participar no processo de alinhamento de risco das políticas e procedimentos de remuneração, incluindo: a determinação da bonus pool e a definição dos respetivos fatores de risco de conformidade ex-ante; a definição dos KPI; o processo de verificação de desempenho e de medição de risco; o processo de atribuição da remuneração; e o processo de pagamento.
 - c) Aprovar e propor os critérios para o ajustamento pelo risco em matérias relacionadas com a área de conformidade (i.e. para a definição dos KPI), bem como os ajustamentos a aplicar após a atribuição da remuneração variável (i.e. para situações de ajustes de risco ex-post ou clawback), sempre em matérias relacionadas com a área de conformidade;
 - d) participar em todas as averiguações respeitantes à potencial aplicação de medidas de risco ex-post, incluindo os regimes de redução e recuperação malus e clawback, contribuindo para a definição de medidas ex-post adequadas e princípios de ativação ou critérios respeitantes a temas de conformidade, e fiscalizar os temas de conduta de modo a identificar potenciais situações de má conduta;
 - e) Participar na avaliação anual, centralizada e independente, promovida pelo Comité de Remunerações (ver a secção 9) de modo a avaliar e implementação e eficácia das políticas, práticas e procedimentos de remuneração;
 - f) Assistir às reuniões do Comité de Remunerações em que as políticas e procedimentos de remuneração sejam objeto de análise ou quando na ordem do dia estejam incluídos temas respeitantes a temas de remunerações ou temas gerais relacionados com a área geral de riscos.
- A **função de auditoria interna**, para além de outras funções atribuídas na presente Política, deve realizar uma análise periódica e independente da definição, da implementação e dos efeitos das Políticas de Remuneração da instituição sobre o seu perfil de risco, bem como da forma como estes efeitos são geridos.
 - A **função jurídica** deve prestar todo o apoio solicitado pelo Conselho de Administração Executivo e pelo Comité de Remunerações para o desempenho das respetivas funções e, em particular, prestar assistência na preparação e revisão da Política de Remuneração.

3.6 Aprovação e alterações

A Política de Remuneração dos Colaboradores do novobanco e eventuais alterações à mesma serão objeto de aprovação pelo Conselho de Administração Executivo, no seguimento de uma proposta do Comité de Remunerações, e sujeitas a aprovação por parte do Conselho Geral e de Supervisão.

4 Classificação de Colaboradores Identificados

O Conselho de Administração Executivo baseando-se, para o efeito, numa proposta do Departamento de Capital Humano, é responsável pela identificação, revisão e aprovação da lista dos Colaboradores Identificados, que correspondem àqueles Colaboradores que não são membros do órgão de administração e/ou de fiscalização, mas cujas atividades profissionais têm, nos termos da regulamentação aplicável, um impacto significativo no perfil de risco do Banco (os “Colaboradores Identificados”). A lista proposta pelo Departamento de Capital Humano inclui uma prévia avaliação

efetuada pelas funções de gestão de risco e de conformidade e é discutida e aprovada pelo Conselho de Administração Executivo e, posteriormente, informada, revista e confirmada pelo Comité de Remunerações.

O processo de identificação determina as funções e responsabilidades de cada função.

Em particular:

- O Departamento de Capital Humano é responsável pela gestão do processo de identificação, definindo uma abordagem consistente através de orientações específicas;
- A função de gestão de riscos, dentro do processo geral de identificação iniciado pelo Departamento de Capital Humano, lidera a identificação das unidades de negócio significativas (com impacto material no perfil de risco da instituição) de acordo com os critérios regulatórios em vigor em matéria de riscos. O Comité de Riscos será informado das conclusões da análise efetuada pela função de gestão de riscos;
- A função de conformidade verifica a consistência dos critérios qualitativo e quantitativos aplicados nos termos da regulação aplicável, em particular no respeitante ao Regulamento Delegado da Comissão (EU) 923/2021, e a demais regulação que possa ser aplicável.

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, podem ser definidos critérios adicionais de seleção que reflitam os níveis de risco das diferentes atividades na instituição e o impacto dos Colaboradores no seu perfil de risco.

A definição dos critérios de mapeamento dos Colaboradores Identificados tem em linha de conta o enquadramento legal e regulatório aplicável e é submetida pelo Departamento de Capital Humano para aprovação do Conselho de Administração Executivo.

O processo de identificação e o seu resultado será sujeito a uma revisão independente interna ou externa.

Os Colaboradores Identificados do novobanco são os seguintes:

- a) Direção de Topo (“Senior management”): esta categoria inclui todos os Diretores Coordenadores ou outros Diretores que sejam os responsáveis principais por qualquer Departamento ou área do Banco, os quais têm estabelecida uma linha de reporte direta e imediata, ao Conselho de Administração Executivo;
- b) Colaboradores com responsabilidade direta sobre unidades de negócio significativas;
- c) Funções de Controlo: Diretores Responsáveis pelas Funções de Controlo do Banco (Conformidade ou *Compliance*, Auditoria Interna e Risco);
- d) Outros Colaboradores cujas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do Banco, nos termos previstos no artigo 5.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão (critérios qualitativos); e

- e) Outros Colaboradores cujas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do Banco, nos termos previstos no artigo 6.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão (critérios quantitativos).

Mesmo que um Colaborador se inclua nas categorias acima elencadas, será possível determinar com base na utilização de critérios objetivos adicionais que as atividades exercidas pelo Colaborador em causa não implicam efetivamente um impacto material no perfil de risco do Banco, tendo em conta todos os riscos a que o Banco se encontra submetido. Quando se verificar uma situação desta natureza, o Colaborador em causa não será integrado ou será excluído da lista dos Colaboradores Identificados.

Qualquer exclusão será também aprovada pelo Conselho de Administração Executivo, e revista e confirmada pelo Comité de Remunerações, mediante proposta apresentada pelo Departamento de Capital Humano, com a prévia análise e opinião das funções de gestão de riscos e de conformidade.

Para os efeitos da presente Política, apenas os colaboradores incluídos nessa lista serão considerados Colaboradores Identificados.

Esta lista deve ser revista anualmente pelo Departamento de Capital Humano em conjunto com as respetivas funções de gestão de riscos e de conformidade, e comunicada ao Conselho de Administração Executivo para avaliação e aprovação. Não obstante, o Departamento de Capital Humano deverá propor a sua atualização imediata sempre que existam alterações relativamente às pessoas que ocupam cargos relevantes para efeitos da Lista, ou se verificarem alterações materiais na organização interna dos departamentos do Banco, seguindo também, nesses casos, o procedimento indicado acima.

O Departamento de Capital Humano comunicará a cada uma das pessoas que fazem parte da lista de Colaboradores Identificados o seu estatuto de Colaborador Identificado para efeitos da presente Política de Remuneração, fornecendo todas as informações necessárias e esclarecimentos relativamente a este estatuto, sendo ainda responsável por comunicar a lista e suas atualizações ao Banco de Portugal.

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 Remuneração Fixa

A remuneração fixa é paga a todos os Colaboradores do novobanco com contrato de trabalho e inclui 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, e, assim, o direito a uma remuneração fixa tem um carácter garantido.

A remuneração das funções de controlo independentes (incluindo a proporção entre as componentes fixa e variável da remuneração, tal como a base da determinação da componente variável) deve refletir a natureza dos seus objetivos específicos, ser independente do desempenho das demais unidades do

Banco, assegurando a inexistência de dependência de objetivos comerciais, nos termos da regulação aplicável.

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;

A tabela abaixo descreve as várias componentes que são consideradas como Remuneração Fixa do novobanco. Sem prejuízo, o Conselho de Administração Executivo pode decidir conceder novas componentes 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 I –Componentes de Remuneração Fixa.

Categorias	Frequência	Descrição
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 (" <i>IHT</i> ")	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.

5.2 Remuneração Variável

É considerada remuneração variável qualquer remuneração que não seja fixa.

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 5.3 (*Mecanismos de Ajustamento pelo Risco*).

Quando atribuída, a remuneração variável é decidida de forma livre e discricionária, está dependente da verificação dos requisitos 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 competências e indicadores quantitativos e qualitativos avaliados através de Objetivos e Competências definidos pelo Banco.

Existem quatro tipos de Remuneração Variável para Colaboradores do novobanco:

- a. **Bónus:** a atribuir livremente e mediante a verificação de certas condições definidas nesta Política e com base em critérios 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 de Prémios Extraordinários (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, oferecidos por um período de tempo limitado, dentro dos limites e condições permitidas pela lei para incentivos monetários e não-monetários;
- d. **Bónus de Retenção:** bónus de retenção refletido em pagamentos em numerário e, se aplicável, Unidades de Remuneração, que se destina exclusivamente a colaboradores chave elegíveis e cujos benefícios serão pagos caso sejam cumpridos os requisitos de permanência e demais condicionalismo, conforme definido na legislação e regulação relevantes.

Adicionalmente, a remuneração variável pode também consistir em acordos ou indemnizações de cessação da relação laboral, outras prestações ou subsídios e/ou «prémio de boas-vindas» ou «prémio de assinatura», sempre apenas na medida em que o Banco mantenha uma base sólida de fundos próprios e as atribuições efetuadas sejam consistentes com e promovam uma gestão dos riscos sã e eficaz.

A remuneração variável garantida e atribuída na forma de um «prémio de boas-vindas» ou «prémio de assinatura», pode apenas ser atribuída e paga uma única vez, durante o primeiro ano após a admissão do Colaborador no Banco, de acordo com a legislação e regulação aplicáveis, incluindo os procedimentos internos que sejam atinentes.

O montante da remuneração variável garantida não será incluído no cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total em relação ao primeiro período de desempenho, se a remuneração variável garantida for atribuída na contratação de um novo colaborador, antes do início do primeiro período de desempenho. Os requisitos relativos aos regimes de redução (“malus”) e de recuperação (“clawback”) também não serão aplicados, e o montante total pode ser pago numa forma pecuniária não diferida.

No caso de remuneração atribuída a título de compensação ou para o resgate de um contrato de trabalho anterior quando a remuneração variável diferida do colaborador tiver sido reduzida ou revogada pela entidade empregadora anterior devido à rescisão do contrato, são aplicáveis todos os requisitos relativos à remuneração variável, incluindo o diferimento, a retenção, o pagamento sob a forma de instrumentos ou os regimes de recuperação (“clawback”).

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 ou com bónus atribuídos a uma equipa ou a grupo de Colaboradores) 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 (independentemente de qual das categorias previstas na secção 2 em que se encontrem incluídos):

- a. possam ter impacto no serviço prestado a clientes ou na conduta comercial do novobanco, nomeadamente: (i) colaboradores afetos ao serviço de atenção 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. estejam envolvidos na preparação, marketing e concessão de contratos de crédito aos consumidores;
- c. estejam envolvidos na preparação, marketing ou oferta de depósitos ou serviços de pagamentos;
- d. estejam envolvidos na venda e marketing de produtos de seguros;
- e. sejam Colaboradores que supervisionem direta e indiretamente as equipas em todas as atividades supramencionadas;

Deverão cumprir os seguintes princípios:

- a) Como princípio geral, a remuneração variável deve ser concebida de modo a não prejudicar ou conflitar com o dever dos colaboradores em atuar no melhor interesse dos clientes do Banco. A Política de Remuneração terá de assegurar que os objetivos de vendas e outros não introduzem incentivos a que o interesse do Banco ou dos Colaborador prevaleça sobre os interesses dos Clientes, e em particular que não constituam incentivos para a recomendação de um determinado produto a um cliente quando o Banco lhe possa oferecer um outro produto ou serviço melhor adequado às suas necessidades;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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;
- e) 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;
- f) As políticas e práticas de remuneração aplicáveis a colaboradores, em particular àqueles envolvidos na concessão de crédito, gestão e supervisão de créditos, têm de ser consistentes e não podem criar incentivos à tomada de riscos que ultrapassem a apetência de risco do Banco, e devem estar alinhadas com a estratégia de negócio, objetivos e interesses de longo prazo do Banco;
- g) 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.

5.2.1 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, aquisição do direito e pagamento 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.

O Banco deve definir anualmente um montante global para prémios (“bonus pool”). Na determinação dos montantes globais para prémios ou dos prémios individuais, o Banco deve considerar todos os riscos atuais, as perdas esperadas, as perdas inesperadas estimadas e as condições de esforço associadas às atividades do Banco

A remuneração variável deve ser atribuída após o final de cada exercício anual.

A remuneração variável dos colaboradores Identificados deve ser ajustada a todos os riscos e ao desempenho do Banco, da unidade de negócio e do colaborador. A importância relativa de cada nível dos critérios de desempenho deve ser determinada previamente nas políticas de remuneração e devidamente ponderada, a fim de ter em conta os objetivos a cada nível, o cargo ou as responsabilidades do colaborador, a unidade de negócio onde exerce a sua atividade e os riscos atuais e futuros.

Todos os riscos atuais e futuros deverão ser tidos em conta, patrimoniais ou extrapatrimoniais, diferenciando-os consoante sejam materiais para o Banco, para as unidades de negócio ou para os colaboradores. Serão também utilizadas medidas de ajustamento da remuneração pelo risco sempre que seja difícil proceder a uma quantificação exata da exposição ao risco, tais como o risco de reputação ou o risco operacional. Nesses casos, a avaliação do risco deve basear-se em indicadores adequados, nomeadamente indicadores de risco, requisitos de fundos próprios ou análises de cenários.

Neste sentido, os Indicadores de Desempenho utilizados pelo novobanco para calcular a componente variável da remuneração dos Colaboradores Identificados deverão:

- 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) é diferida 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 ("ex ante" e "ex post").

A remuneração variável dos Colaboradores Identificados que sejam titulares das Funções de Controlo Interno, bem como a de todos os outros colaboradores que prestem serviços nestas funções, não poderá estar relacionada com o desempenho das atividades que monitorizam e controlam, nem deve ser definida de forma que possa comprometer a sua objetividade e independência.

A remuneração dos responsáveis das áreas de gestão de riscos, conformidade e auditoria interna deve ser diretamente supervisionada pelo Comité de Remunerações, que deverá efetuar recomendações quanto à configuração da estrutura de remuneração e quanto aos montantes de remuneração a pagar aos responsáveis máximos das funções de controlo.

O Banco conservará registos da forma como foram determinados os montantes globais para prémios e a remuneração dos colaboradores, incluindo a forma como foram combinadas as estimativas baseadas em abordagens diferentes.

5.2.1.1 Bónus

As seguintes regras devem ser aplicadas na atribuição de Bónus:

- a. O bónus é atribuído de forma livre e discricionária e na medida em que se verificarem as seguintes condições cumulativas: (i) o Banco apresentar resultados operacionais positivos no ano a que a remuneração variável respeitar; (ii) a atribuição de remuneração variável (e seu pagamento incluindo parcelas diferidas) ser consistente com práticas sãs e eficazes de gestão de risco; e (iii)

- a atribuição e pagamento (incluindo das parcelas diferidas) não limitarem a capacidade do Banco de fortalecer e manter uma base de capital sólida;
- b. O pagamento das parcelas diferidas apenas pode ser efetuado se tal não limitar a capacidade do Banco de reforçar e manter uma base de fundos próprios sólida;
 - c. O Bónus não é garantido contratualmente ou de qualquer outra forma, portanto, nenhum colaborador pode considerar a sua atribuição, aquisição do direito ou o pagamento de qualquer parcela como garantida;
 - d. O orçamento total para Bónus a atribuir em cada ano aos Colaboradores deverá ser livre e discricionário e definido pelo Comité de Remunerações;
 - e. Os Bónus ou as respetivas partes diferidas apenas deverão ser pagos nas datas respetivas (no final do primeiro trimestre após o ano de referência, isto é, do ano a que se reporta o Bónus em causa), desde que as condições referidas em a) se considerem após a sua avaliação aprofundada verificadas, e se o mesmo for justificado à luz do desempenho do Banco, do Departamento e do desempenho individual do Colaborador;
 - f. Será sempre aplicado um período de retenção de 12 meses à remuneração variável atribuída em Unidades de Remuneração.
 - g. Caso o contrato de trabalho não esteja em vigor na data do pagamento de uma parcela, o ex-Colaborador Identificado terá direito às parcelas diferidas do Bónus nos termos definidos na secção relativa às regras em caso de situações de saída;
 - h. O Bónus atribuído não pode exceder 100% da componente de Remuneração Fixa anual para cada Colaborador, salvo aprovação em contrário pela Assembleia Geral de Acionistas, nos termos da regulação aplicável;
 - i. O Bónus 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 no regulamento interno respeitante à remuneração variável (NG0022/2018). A decisão de atribuição aos Colaboradores Identificados de remuneração variável é da competência do Comité de Remunerações sob proposta do Conselho de Administração Executivo;

No início e no final de cada ano, o Comité de Remunerações definirá e procederá à revisão do valor para a Remuneração Variável total dos Colaboradores relativa a esse ano. A definição e revisão será realizada com base nos resultados operacionais do Banco previstos para esse ano e tendo em conta todos os riscos atuais e perdas esperadas, após consulta das funções de gestão de riscos e de conformidade.

O valor global referido no parágrafo anterior para a remuneração variável dos Colaboradores será analisado, debatido e acordado com o Comité de Remunerações e com o CEO do Conselho de Administração Executivo antes da sua aprovação. Caberá ao Conselho de Administração Executivo definir os critérios / regras de atribuição de Bónus entre os Colaboradores, os quais serão aprovados pelo Comité de Remunerações.

Nenhum Colaborador Identificado pode transferir riscos associados à evolução da remuneração variável atribuída para outra entidade através de instrumentos de cobertura de riscos ou seguros. Este requisito é aplicável às remunerações objeto de diferimento e/ou retenção.

5.2.1.2 Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos

Qualquer indemnização por cessação de funções, bem como pagamentos com ela relacionados serão determinados pelo Comité de Remunerações e aprovados pelo Conselho de Administração Executivo.

Os valores pagos pela cessação de funções devem refletir o desempenho atingido ao longo do tempo e não recompensar o insucesso ou as faltas cometidas, não podendo designadamente ser atribuídos no caso de insucesso óbvio que permita a rescisão imediata do contrato ou o despedimento por justa causa do Colaborador Identificado em causa.

O Banco deve estar preparado para demonstrar à autoridade competente os motivos da indemnização, a adequação do montante atribuído e os critérios utilizados para determinar o montante, nomeadamente o facto de este estar associado ao desempenho verificado ao longo do tempo e de não recompensar o insucesso ou as faltas cometidas.

Os valores pagos pela cessação de funções serão considerados como remuneração variável. Contudo, as indemnizações por cessação de funções não devem ser tidas em conta para efeitos do cálculo dos rácios máximos e da aplicação do diferimento e do pagamento sob a forma de instrumentos nas seguintes circunstâncias:

- a) Indemnizações por cessação de funções obrigatórias nos termos da legislação laboral nacional ou na sequência de uma decisão judicial;
- b) Indemnizações por cessação de funções nos termos das subalíneas i) e ii), se a instituição puder demonstrar as razões e a adequação do montante da indemnização por cessação de funções:
 - (i) indemnizações por cessação de funções calculadas através de uma fórmula genérica predefinida adequada, nos termos da regulação aplicável;
 - (ii) indemnizações por cessação de funções correspondentes ao montante adicional devido em aplicação de uma cláusula contratual de não concorrência, pagas em períodos futuros, até ao montante da remuneração fixa que deveria ter sido paga pelo período de não concorrência, caso o colaborador ainda estivesse empregado;
- c) indemnizações por cessação de funções quando a instituição tiver demonstrado à autoridade competente as razões e a adequação do montante da indemnização.

5.2.1.3 Forma de Pagamento

A remuneração variável atribuída aos Colaboradores Identificados será paga no respeito das regras aplicáveis que determinam que uma certa proporção da remuneração variável seja paga em instrumentos, bem como aquelas que impõem períodos de diferimento e de retenção.

a) Diferimento e limiares

40% da remuneração variável (incluindo o numerário e as Unidades de Remuneração) atribuída em cada ano será submetida a um período de diferimento de cinco anos para a Direção de Topo e de quatro anos para os demais Colaboradores Identificados. Em conformidade, 60% da remuneração variável atribuída

em cada ano constitui-se como direito adquirido no ano da atribuição (i.e. 30% atribuído em numerário e 30% em Unidades de Remuneração) e os remanescentes 40% (i.e. 20% atribuído em numerário e 20% em Unidades de Remuneração) serão adquiridos numa base *pro rata* durante o período de diferimento aplicável que tem o seu início no ano da atribuição. (i.e. considerando um membro da Direção de Topo, 60% do valor atribuído é adquirido no ano N e os restantes 40% são adquiridos proporcionalmente em N+1, N+2, N+3, N+4 e N+5, sendo que N corresponde ao ano de atribuição).

No caso de montantes particularmente elevados de remuneração variável, a percentagem de diferimento para esses colaboradores será de, pelo menos, 60%. Remuneração variável acima do limiar de 1 milhão de euros será sempre considerada como sendo particularmente elevada.

b) Numerário / Instrumentos

Cada um dos cinco pagamentos referidos, quando devidos, serão efetuados do seguinte modo:

- 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. As Unidades de Remuneração serão liquidadas em dinheiro na data de aquisição prevista e serão atribuídas em função dos critérios definidos no Regulamento de Unidades de Remuneração.

c) Retenção

Os instrumentos a que se aplicam as regras de diferimento estão sujeitos a um período de retenção de doze meses.

d) Exclusão

Os parágrafos acima não serão aplicáveis aos Colaboradores Identificados cuja remuneração variável anual não exceda os Eur 50.000 e que não represente mais de um terço da remuneração total anual do Colaborador Identificado em causa.

5.2.1.4 Planos de Retenção

Os Planos de Retenção são montantes de remuneração variável (Bónus de Retenção) consistem em pagamentos em numerário e Unidades de Remuneração e que se destinam exclusivamente a colaboradores elegíveis que sejam Colaboradores Identificados e cujos benefícios serão pagos caso sejam cumpridos os requisitos de permanência, conforme definido na respetiva regulamentação. Caso estes planos de retenção impliquem que o Colaborador Identificado possa receber uma remuneração variável que ultrapasse 100% do valor da respetiva remuneração fixa anual, a aprovação deste rácio superior entre a parte variável e a parte fixa da remuneração, até ao limite de 200%, carece de uma autorização da Assembleia Geral de Acionistas, a ser prestada nos termos previstos no RGICSF e nas orientações da EBA.

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

O pagamento dos bônus previstos nos Planos de Retenção será efetuado desde que as condições aplicáveis se encontrem preenchidas e fica sujeito às regras de diferimentos previstas na presente cláusula e aos mecanismos de ajustamento pelo risco descritos na seção 5.3 da presente Política.

5.2.2 Remuneração variável de Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio:

5.2.2.1 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 seção 2 da presente Política de Remuneração;
- c. Os Colaboradores elegíveis para este programa de incentivos comerciais são excluídos do pagamento de Bônus;
- d. Os pagamentos relativos ao Programa de Incentivos Comerciais terão uma frequência trimestral, resultantes de cinco momentos de avaliação de performance, designadamente, quatro trimestres e performance anual. 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 Comerciais (SOI) corresponderão a um agregado do *Desempenho Comercial*, *Indicador de Qualidade* e *Indicador de Compliance*;
- f. Para efeitos de cálculo:
 - i. Cada função tem um incentivo de referência aplicado a cada Colaborador independentemente da sua remuneração fixa;
 - ii. Apenas desempenhos iguais ou superiores a 90% serão elegíveis para incentivos comerciais;
- g. Os detalhes completos do Programa de Incentivos Comerciais e o seu método de cálculo serão publicados num documento separado (NG0022/2018);
- h. Os pagamentos do programa estão sujeitos aos mecanismos de ajustamento pelo risco, conforme descrito no ponto 5.3. da presente Política de Remuneração;
- i. Os Incentivos Comerciais não estão contratualmente ou de qualquer outra forma garantidos. Deste modo, nenhum colaborador pode assumi-los como garantidos.

5.2.2.2 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 serão estabelecidas campanhas comerciais respeitantes a Crédito Hipotecário. Em qualquer caso, se no futuro for estabelecida uma campanha destinada a Colaboradores que estejam envolvidos na elaboração, comercialização, consultoria e concessão de contratos de crédito desta natureza, bem como a colaboradores que de modo direto ou indireto supervisionem os primeiros,

independentemente da categoria em que estejam incluídos nos termos da secção 2 da presente Política, serão aplicadas as seguintes regras:

- i. A Campanha Comercial assegurará o cumprimento dos deveres de conduta previstos no artigo 74.º do RGICSF;
 - ii. A Campanha Comercial será (i) consentânea com e promoverá a gestão sã e prudente de riscos, sem incentivar a assunção de risco a um nível de risco superior ao definido e (ii) será compatível com a estratégia empresarial do Banco, os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo;
 - iii. A Campanha Comercial incluirá medidas destinadas a evitar conflitos de interesse, nomeadamente estabelecendo que a remuneração não depende, direta ou indiretamente, do número ou proporção de pedidos de crédito aprovados ou de contratos de crédito celebrados ou de quaisquer outros incentivos de vendas.
- c. As Campanhas comerciais que incluam a atribuição de remuneração variável e estejam relacionadas com produtos financeiros ao abrigo da Diretiva MIFID II, deverão observar 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 eventuais 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 e ao perfil do cliente;
 - viii. Se o Colaborador assumiu demasiado risco nas suas ações ou praticou venda abusiva, não lhe poderá ser atribuída remuneração variável;
 - ix. As Campanhas Comerciais não estão contratualmente ou de qualquer outra forma garantidas. Deste modo, nenhum Colaborador pode assumir um pagamento como garantido.

- d. As Campanhas Comerciais são exclusivas para os 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.

5.2.3 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 5.2.1.1 da presente Política de Remuneração, conforme aplicável, e pelas regras sobre remuneração variável estabelecidas na norma interna NG0022/2018.

A remuneração variável atribuída a estes Colaboradores será paga até ao final do mês de abril do ano seguinte à avaliação, ou noutro momento para o efeito definido, desde que o respetivo contrato de trabalho esteja em vigor na data do pagamento.

5.3 Mecanismos de ajustamento pelo risco

O Banco pode aplicar mecanismos de ajustamento com base no risco à remuneração variável total, 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.

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

5.3.1.1 Aplicação a Colaboradores Identificados

Os mecanismos supramencionados são aplicáveis à remuneração variável total dos Colaboradores Identificados (incluindo a compensação pelo resgate de um contrato de trabalho anterior), durante os períodos de diferimento, e no seguimento de um evento extremamente significativo que possa ser imputável ao Colaborador Identificado.

Previamente à atribuição de qualquer remuneração variável, o Departamento de Capital Humano consultará as funções de controlo interno, bem como a área jurídica, de modo a determinar se existem alguns indícios de situações que, de acordo com os critérios a seguir explicitados, possam implicar a existência de uma situação de malus ou de clawback. Caso se verifique a existência de tais indícios, a situação será de imediato reportada pelo Departamento de Capital Humano ao Comité de Remunerações.

O Comité de Remunerações e o Conselho de Administração Executivo, com o apoio das funções de gestão de riscos e de conformidade, determinarão o nível de gravidade do evento e se os mecanismos Malus ou Clawback são aplicáveis à totalidade da remuneração variável atribuída ou a uma parcela dessa remuneração, conforme aplicável. Dependendo da gravidade do evento, e considerando a

regulamentação interna em matéria de consequências dos atos de gestão (“Consequence Management Framework”) e demais regulação relevante interna e externa, sob proposta do Comitê de Remunerações, o Conselho de Administração Executivo deverá decidir se o mecanismo Malus ou Clawback é aplicável.

Os regimes de redução (“malus”) ou de recuperação (“clawback”) são mecanismos explícitos de ajustamento pelo risco ex post em que o próprio Banco ajusta a remuneração variável dos Colaboradores Identificados com base nesses mecanismos (p. ex., reduzindo a remuneração em numerário atribuída ou o número ou o valor dos instrumentos atribuídos).

O Banco poderá aplicar os regimes de redução ou de recuperação até 100% da remuneração variável total, independentemente do método utilizado para o pagamento, incluindo o diferimento ou a retenção.

Os regimes de redução ou de recuperação serão aplicados aos Colaboradores Identificados enquanto existam períodos de diferimento e de retenção em curso. O regime de recuperação deve em particular ser aplicado em caso de fraude ou de outro comportamento doloso ou de negligência grave que tenha originado perdas significativas. O regime de recuperação pode ser aplicado à remuneração variável total de anos específicos cujo último pagamento tenha sido efetuado nos dois anos anteriores à determinação da aplicação do regime de recuperação.

Os seguintes critérios, entre outros, serão utilizados para aferir da aplicação dos regimes de redução ou de recuperação:

- a. Provas de má conduta ou erros graves do colaborador (por exemplo, violação do código de conduta e de outras normas internas relacionados sobretudo com os riscos);
- b. Indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro do Banco e/ou da unidade de negócio (p. ex., indicadores de negócio específicos), devido a ações de um colaborador;
- c. Dados que permitam concluir que o Banco e/ou a unidade de negócio em que o colaborador identificado exerce a sua atividade sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de riscos, por força da sua conduta;
- d. Diminuições significativas na base de fundos próprios regulamentares ou do capital económico do Banco ou da unidade de negócio, devido a ações de um colaborador;
- e. Quaisquer sanções regulamentares, por exemplo punitivas, administrativas, disciplinares ou outras, para as quais tenha contribuído a conduta do colaborador identificado.

O procedimento para determinar o montante da redução ou da recuperação será o seguinte:

- a. Identificação: baseado nas funções e responsabilidades das funções envolvidas de acordo com a sua atividade corrente; esta identificação é efetuada com base em fintes internas e externas (investigações, inquéritos ou auditorias; sanções disciplinares, sanções do regulador),
- b. Avaliação: baseada na avaliação da materialidade da conduta. Os fatores mais relevantes da avaliação da materialidade são os seguintes:
 - i. Gravidade da conduta individual, incluindo todas as circunstâncias;
 - ii. Natureza do comportamento (fraude/dolo, ou negligência grave);
 - iii. Repetição da conduta;
 - iv. Impacto na situação financeira;
 - v. Senioridade do Colaborador;
 - vi. Papel do Colaborador na organização;

- vii. Impacto na reputação do Grupo novobanco (incluindo em especial situações de ciber-risco, matérias relacionadas com temas climáticos, e outras);
 - viii. Outras circunstâncias agravantes ou atenuantes.
- c. De acordo com as conclusões da fase de avaliação, o impacto sobre a remuneração variável é determinado de acordo com os dois seguintes elementos:
- i. O perímetro da remuneração variável que pode ser reduzida ou recuperada (incluindo partes imediatas e partes diferidas), com base nos cenários definidos na regulação interna (incluindo as Unidades de Remuneração), e de acordo com a materialidade da conduta. Em case de condutas significativas, o regime de recuperação pode ser ativado.
 - ii. Percentagem da remuneração variável que pode ser reduzida ou recuperada.

5.3.1.2 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 terem sido indevidamente pagos. Para este efeito, tem de ocorrer um dos seguintes eventos:

- a. Procedimentos disciplinares ou despedimento por justa causa no seguimento, entre outros, 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 violou algum procedimento ou regulamentação ou for identificada alguma não conformidade com o estabelecido na secção 5.2.2.1. ou 5.2.2.2. cláusulas b) e c).

O Departamento de *Compliance* e/ou o Departamento Jurídico e /ou o Departamento de Capital Humano 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.

5.3.1.3 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.

5.4 Regras em caso de situações de cessação do contrato de trabalho

5.4.1 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 e outras formas de remuneração variável atribuídas, 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 ou a qualquer outra forma de remuneração variável atribuída, sem prejuízo da aplicação dos mecanismos de ajustamento pelo risco (*malus* e *clawback*).

5.4.2 Regras para cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Colaborador

Salvo se diferentemente acordado, se o Colaborador decidir fazer cessar o respetivo contrato de trabalho, não terá direito a qualquer parte diferida do Bónus ou a qualquer outra forma de remuneração variável atribuída e que se encontre diferida.

5.4.3 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 e a qualquer outra forma de remuneração variável atribuída, ficando, no entanto, as mesmas sujeitas à aplicação de *Malus* ou *Clawback* nas respetivas datas especificadas para o pagamento.

5.4.4 Regras em caso de morte ou incapacidade do Colaborador

No caso de morte de um Colaborador, o direito às partes diferidas da sua remuneração variável, bem como àquelas que já se tenham vencido, mas não se encontrem ainda pagas, não caduca e transmite-se para os seus sucessores. O direito às partes diferidas da remuneração variável transmitido aos sucessores do Colaborador mantém-se sujeito aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis e às datas especificadas para o respetivo pagamento decorrentes da presente Política e das respetivas decisões de atribuição.

Como exceção ao disposto na secção 5.4.2, o mesmo regime de não caducidade é aplicável à situação em que o Colaborador fique incapacitado para o exercício do cargo.

5.5 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 BIC 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, e para além do disposto nas cláusulas 5.2. e 5.3., 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 associar 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 interesses dos próprios Colaboradores, ou os interesses do Banco, em prejuízo dos interesses dos seus clientes;
- d. Não 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 Política de 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 surgir algum conflito de interesses, real ou potencial, relacionado com a presente Política;

A notificação supramencionada será avaliada pelo Departamento de *Compliance* ao abrigo da legislação portuguesa aplicável e dos regulamentos internos tais 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 Comité de *Compliance* do 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, real ou potencial, no contexto da presente política, 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.

Uma Política de Remuneração neutra em termos de género deve garantir que todos os seus aspetos, incluindo 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 o 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.

A neutralidade de género da Política implica também uma não discriminação de género em termos de acesso a perspetivas e oportunidades de carreira, podendo o Banco adotar medidas razoáveis e equilibradas para atingir este fim.

8 Divulgação de informações

O novobanco deve divulgar adequadamente as informações externamente (no seu sítio público de internet), 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 público de internet do novobanco, no prazo máximo de trinta dias.

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 que dela decorrem, no mínimo, durante cinco anos. Estes registos serão utilizados para efeitos de auditoria ou legais.

Esta Política é complementada pelo Regulamento das Unidades de Remuneração, pela regulamentação interna em matéria de consequências dos atos de gestão (“Consequence Management Framework”) e demais regulação interna aplicável e 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.

O Banco promoverá, através do Comité de Remunerações novobanco e com o apoio do Departamento de Capital Humano e das funções de gestão de riscos, conformidade e auditoria interna, uma revisão anual central e independente para avaliar as políticas, práticas e processos em matéria de remunerações, avaliação em que as funções corporativas internas relevantes devem ser envolvidas.

A revisão deverá também incluir a análise se a Política é neutral do ponto de vista do género, incluindo a monitorização e a verificação da disparidade salarial entre géneros.

Caso existam diferenças significativas entre a remuneração média dos Colaboradores masculinos e femininos, o Banco deve documentar as principais razões e tomar medidas adequadas, caso aplicável, ou deve demonstrar que a diferença não resulta de uma Política de Remuneração que não é neutra do ponto de vista do género.

No âmbito da análise interna centralizada e independente, o Banco deve avaliar se os processos, políticas e práticas globais de remuneração:

- a. Funcionam conforme pretendido (em particular, se são cumpridas as políticas, as regras internas e os procedimentos aprovados, se os pagamentos de remunerações são adequados, de acordo

com a estratégia de negócio, e se o perfil de risco, os objetivos a longo prazo e outras metas da instituição são refletidos de forma adequada);

b. Cumprem os regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais; e

c. São implementados de forma coerente em todo o grupo, e não limitam a capacidade do Banco para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios.

O resultado da revisão acima referida deve consistir num Relatório relativo à revisão e avaliação anual desta Política, que deverá ser preparado uma vez por ano pelo Comité de Remunerações e apresentado à Assembleia Geral de Acionistas, ao Conselho Geral e de Supervisão e ao Conselho de Administração Executivo.

Sempre que as revisões periódicas revelem que as Políticas de Remuneração não têm o efeito pretendido ou previsto ou sempre que sejam formuladas recomendações, o Comité de Remunerações, deve assegurar a proposta, aprovação e implementação atempada de um plano de ação de medidas corretivas. Os resultados da revisão interna efetuada e as medidas adotadas para corrigir quaisquer deficiências devem ser documentados, seja através de relatórios escritos ou de minutas das reuniões dos comités relevantes de Conselho Geral e de Supervisão, e disponibilizados aos comités e funções corporativas relevantes da instituição. O Conselho de Administração Executivo é responsável pela implementação das ações estabelecidas no relatório.

Adicionalmente, uma revisão centralizada focada na verificação do cumprimento por parte da Política de Remuneração da regulação, políticas do grupo, procedimento e regras internas será anualmente realizada pela função de auditoria interna.

A função de auditoria interna incluirá no seu plano anual os processos de remuneração, e respetivas políticas e práticas, assegurando uma cobertura global das temáticas envolvidos de acordo com uma abordagem plurianual que inclua, pelo menos, a determinação do montante global de remuneração variável (“bónus pool”), o processo de ajustamento pelo risco (ex-ante e ex-post), a identificação dos tomadores de risco significativos, os procedimentos de pagamento e respetivas práticas (incluindo a aplicação das regras de diferimento) e a regulamentação interna em matéria de consequências dos atos de gestão (“Consequence Management Framework”).

10 Disposições Finais

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração Executivo em 20 de fevereiro de 2025, na sequência de uma proposta do Comité de Remunerações, e objeto de aprovação 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 data da sua entrada em vigor.