



**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA OS ÓRGÃOS DE
ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO 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 e respetivos Comitês	5
3.2	Comité de Remunerações	6
3.3	Outros Comitês do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco	8
3.4	Funções internas	9
3.5	Aprovação e alterações	11
4	Componentes da Remuneração	11
4.1	Conselho Geral e de Supervisão	11
4.2	Membros do Conselho de Administração Executivo	12
4.2.1	Remuneração Fixa	12
4.2.2	Remuneração Variável	12
4.2.2.1	Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável	13
4.2.2.2	Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho	14
4.2.2.3	Forma de pagamento	15
4.2.2.4	Mecanismos de ajustamento pelo risco	16
4.2.2.5	Regras para a aplicação de <i>Malus</i> e <i>Clawback</i>	16
4.2.2.6	Regras em caso de situações de saída	18
4.2.2.6.1	Regras para cessação do mandato por iniciativa do Banco	18
4.2.2.6.2	Regras para cessação por iniciativa do Membro do Conselho de Administração Executivo	18
4.2.2.6.3	Regras em caso de morte ou incapacidade de um Membro do Conselho de Administração Executivo	18
4.2.3	Outros Benefícios	19
4.3	Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos	19
4.4	Revisor Oficial de Contas (ROC)	20
5	Conflitos de interesses	20
6	Política de Neutralidade de Género	21
7	Divulgação de informações	21
8	Manutenção de registos e atualização da Política	21
9	Disposição Final	23

1 Enquadramento Legal e Regulamentar

Esta Política de Remuneração (a “Política de Remuneração”) contém os princípios e regras para a remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (os “Membros”) 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, assim como os artigos 26º-A a 26º-C do Código dos Valores Mobiliários.

Esta Política foi preparada tendo em conta os regulamentos 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.º74-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, pela qual se efetua a 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, sobre divulgações relacionadas com a sustentabilidade no setor de serviços financeiros;
- EBA/GL/2020/06 – 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;
- EBA/GL/2021/04 – Orientações relativas a Políticas de Remuneração sãs, nos termos da Diretiva 2013/36/UE;
- EBA/GL/2021/05 – Orientações relativas a governo societário;
- Lista de entidades significativas supervisionadas 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 promoverão e incentivarão a conduta ética e profissional de todos os Membros e refletem os princípios da igualdade de tratamento entre clientes, a prossecução dos melhores interesses dos clientes do Banco, e da aplicação das 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 Banco assegurará que a atribuição, a aquisição do direito e o pagamento da remuneração variável, não sejam prejudiciais para a manutenção de uma base sólida de fundos próprios. Para esse efeito, o Banco deve ter em conta 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 desse 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. 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 os 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 apenas os Membros independentes do Conselho Geral de Supervisão serem remunerados e de o serem exclusivamente através de uma remuneração fixa.

A Política de Remuneração para os Colaboradores do novobanco constitui uma política autónoma, embora consistente e alinhada com a presente Política, sujeita a aprovação pelo Conselho de Administração Executivo, na sequência de uma proposta emitida pelo Comité de Remunerações, sendo sujeita a aprovação final pelo Conselho Geral e de Supervisão.

Esta Política de Remuneração é complementada pelo Regulamento respeitante às Unidades de Remuneração.

2 Âmbito

A presente Política de Remuneração é aplicável aos seguintes Membros:

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

O novobanco assegura que as suas Subsidiárias Financeiras e qualquer Sucursal(ais) cumpram as orientações e regras constantes da presente Política de Remuneração, 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 coordenam, através da Direcção de Capital Humano, a adoção desta Política de Remuneração.

3 Modelo de Governo da Política de Remuneração

3.1 Conselho Geral e de Supervisão e respetivos Comités

O Conselho Geral e de Supervisão é responsável pela adoção e manutenção da Política de Remuneração, e por supervisionar a sua implementação de modo a assegurar que a mesma se encontra a ser aplicada de acordo com o pretendido, atuando em cooperação com o Comité de Remunerações.

O Conselho Geral e de Supervisão 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 aqueles relativos aos mecanismos para ajustar a estrutura de remuneração aos perfis de risco e à estrutura do capital da instituição.

O Conselho Geral e de Supervisão, o Comité de Remunerações, o Comité de Risco e as funções de controlo interno deverão trabalhar em conjunto e assegurar que a Política de Remuneração é consistente e promove uma adequada e eficaz gestão dos riscos.

As responsabilidades do Conselho Geral e de Supervisão em matéria de remunerações encontram-se detalhadas no respetivo regulamento interno.

3.2 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) define anualmente os KPIs do Conselho de Administração Executivo;
- d) 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;
- e) define, com base nos critérios estabelecidos na Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, se existe orçamento para a remuneração variável do Conselho de Administração Executivo e, em caso afirmativo, define o montante máximo a ser considerado;
- f) determina anualmente o valor das Unidades de Remuneração, tendo em conta o desempenho global do Banco, assim como outros critérios;
- g) 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;

- h) 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;
- i) 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;
- j) colabora com outros comités cujas atividades possam ter impacto na conceção e no funcionamento correto das políticas e práticas de remuneração;
- k) 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;
- l) 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;
- m) 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”;
- n) 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;
- o) 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;
- p) 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;
- q) Monitoriza o processo de decisão de atribuição de remunerações os órgãos de administração e de fiscalização das filiais do Banco
- r) 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.

3.3 Outros Comités do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco

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.

3.4 Funções internas

A Política de Remuneração deve fornecer um quadro eficaz para a avaliação do desempenho, o ajustamento pelos riscos e as associações entre o desempenho e o prémio.

As funções de gestão de riscos e de conformidade devem participar de forma efetiva, no âmbito das suas funções, no que respeita aos critérios de avaliação de desempenho e das atribuições de remuneração.

As contribuições de todas as funções e órgãos competentes da instituição (p. ex., comités, funções de controlo, recursos ou capital humanos, departamento jurídico, planeamento estratégico, controlo orçamental, etc.) e das unidades de negócio serão tidas em conta no que respeita à definição, implementação e supervisão das Políticas de Remuneração da instituição e elementos dessas funções e órgãos estarão presentes em quaisquer reuniões do Comité de Remunerações para as quais sejam convocadas pelo seu Presidente.

Em particular:

- a **função de recursos humanos** deve participar e informar sobre a elaboração e a 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 membros do pessoal necessários à instituição como também a assegurar que a Política de Remuneração se encontra alinhada com o perfil de risco da instituição;
- 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, bem como ser convidada a participar nas reuniões do Comité de Remunerações sobre esta matéria.

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, de modo a assegurar a definição correta dos mecanismos de incentivos nos termos do Risk Appetite Framework, e na validação da avaliação de 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 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.

- b) Aprovar e propor os critérios quantitativos e qualitativos para o ajustamento pelo risco da remuneração variável, 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;
 - c) 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.;
 - d) Participar na avaliação anual, centralizada e independente, promovida pelo Comité de Remunerações (ver a secção 8) de modo a avaliar e implementação e eficácia das políticas, práticas e procedimentos de remuneração;
 - e) 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 do Conselho Geral e de Supervisão. As conclusões da função de conformidade devem ser tidas em conta durante os procedimentos de aprovação, revisão e supervisão da Política de Remuneração.

Em particular, a função de conformidade ou de compliance deverá:

- a) 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 de desempenho; o processo de verificação de desempenho e de medição de risco; o processo de atribuição da remuneração; e o processo de pagamento.
- b) 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;
- c) 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;
- d) Participar na avaliação anual, centralizada e independente, promovida pelo Comité de Remunerações (ver a secção 8) de modo a avaliar e implementação e eficácia das políticas, práticas e procedimentos de remuneração;

- e) Assistir às reuniões do Comitê 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** deverá, para além de outras responsabilidades atribuídas na presente Política, 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 Comitê de Remunerações para o desempenho da sua função e, em particular, prestar assistência na preparação e revisão da Política de Remuneração.

3.5 Aprovação e alterações

A Política de Remuneração e as eventuais alterações devem ser aprovadas pela Assembleia Geral de Acionistas mediante uma proposta do Comitê de Remunerações e previamente levada ao conhecimento do Conselho Geral e de Supervisão. A Política, depois de aprovada, será também levada ao conhecimento do Conselho de Administração Executivo.

O Conselho Geral e de Supervisão assegurará que o Banco presta à Assembleia Geral de Acionistas, informações adequadas respeitantes à Política de Remuneração, à estrutura de incentivos e em que medida a assunção de riscos é incentivada e controlada, e ao custo global da estrutura de remuneração.

Devem ser fornecidas informações pormenorizadas sobre as Políticas de Remuneração, nomeadamente:

- i) As componentes da remuneração;
- ii) Os principais objetivos e características dos pacotes de remuneração e o seu alinhamento com a estratégia de negócio e de risco, incluindo a apetência pelo risco;
- iii) O modo como é garantida a neutralidade do ponto de vista do género;
- iv) O modo como são tidos em conta os aspetos referidos na alínea ii) nos ajustamentos ex ante/ex post.

O Conselho Geral e de Supervisão permanece responsável pela implementação efetiva das políticas e práticas de remuneração.

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 considerados para a atribuição das diferentes componentes de remuneração.

4.1 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), aprovada em Assembleia Geral de

Acionistas Podem ser atribuídos subsídios adicionais aos membros independentes do Conselho Geral e de Supervisão que não sejam residentes em Portugal, e que se domiciliem ou estabeleçam uma presença regular neste País, por força do exercício das suas funções, que serão tratados como retribuição em espécie.

O montante destes subsídios será igualmente aprovado em Assembleia Gera de Acionistas e observará as seguintes condições:

- i) o subsídio será pago de forma não discriminatória a todos os membros do Conselho Geral e de Supervisão que se encontrem em situação idêntica;
- ii) o montante do subsídio seja baseado em critérios predeterminados e não dependa de quaisquer outros fatores;
- iii) a duração do subsídio esteja ligada à duração do mandato.

4.2 Membros do Conselho de Administração Executivo

A remuneração dos Membros do Conselho de Administração Executivo deve ser compatível com seus poderes, tarefas, competências e responsabilidades.

4.2.1 Remuneração Fixa

A remuneração fixa dos Membros do Conselho de Administração Executivo será paga mensalmente, 14 vezes por ano, e deverá ter em conta a complexidade, o nível de responsabilidade e a variedade de competências necessárias para as funções a desempenhar, assim como as competências e experiência necessárias. Um membro do Conselho de Administração Executiva que altere o seu domicílio para Portugal por força do exercício das suas funções poderá beneficiar de subsídios adicionais. Este subsídio será aprovado pelo Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão e será considerado como parte integrante da remuneração fixa, desde que se encontrem asseguradas as condições previstas acima em 4.1, com a adaptação resultante de ser aplicável a membros do Conselho de Administração Executivo.

4.2.2 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 os critérios quantitativos e qualitativos implementados através de Objetivos e Competências 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 definidos nesta Política e de determinadas condições e objetivos decididos pelo Comité de Remunerações, não está contratualmente garantida (como tal, a atribuição, a aquisição do direito e o pagamento de qualquer parcela de remuneração variável não pode ser tomado como certo ou garantido), e pode estar sujeita aos Mecanismos de Ajustamento pelo Risco estabelecidos no ponto 4.2.2.4.

Adicionalmente, a remuneração variável pode também consistir em acordos ou indenizações de cessação da relação laboral, outras prestações ou subsídios e/ou «prémio de boas-vindas» ou «prémio de assinatura», desde que, em qualquer caso, o Banco mantenha uma base sólida de fundos próprios e desde que a medida em concreto seja compatível e promova uma gestão eficaz e adequada de riscos. 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 de mandato de um Membro do Conselho de Administração Executivo no Banco, de acordo com a legislação e regulação aplicáveis, incluindo os procedimentos internos que sejam aplicáveis em matéria de remunerações.

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 membro do pessoal, 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 membro do pessoal 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”).

4.2.2.1 Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável

As seguintes regras devem ser aplicadas à remuneração variável:

- a) A remuneração variável é livremente atribuída e na medida em que se verificarem as seguintes condições cumulativas: (i) o Banco ter resultados operacionais positivos no ano a que a remuneração variável respeitar; (ii) a atribuição ser consistente com práticas de gestão dos riscos sãs e eficazes; e (iii) a atribuição e pagamento não limitarem a capacidade do Banco de reforçar e manter uma base sólida de fundos próprios;
- 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) A remuneração variável não se encontra contratualmente ou sob qualquer outra forma garantida, de modo que nenhum Membro pode considerar a sua atribuição, aquisição do direito ou o pagamento de qualquer montante como certo ou adquirido;
- d) 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, e considerando todos os riscos atuais e as perdas esperadas;
- e) 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;

- f) A remuneração variável total atribuída a qualquer membro do Conselho de Administração Executivo será diferida por um período mínimo de cinco anos, a pagar numa base proporcional, nos termos a seguir descritos;

4.2.2.2 Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho

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 aos membros do seu Conselho de Administração Executivo. Estes membros 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 membros do Conselho de Administração Executivo 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 membro do pessoal, 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.

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 membros relativa a esse ano. A definição e revisão será realizada com base nos resultados operacionais desse ano do Banco e tendo em conta todos os riscos atuais e perdas esperadas, após consulta das funções de gestão de riscos e de conformidade.

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

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 esse 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. Os KPIs serão definidos durante o primeiro trimestre do ano a que respeitam, 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 KPI são definidos numa base multianual e são aprovados pelo Comité de Remunerações, incluindo objetivos relacionado com o risco ESG, de modo a alinhar o desempenho da atividade com práticas sustentáveis que impactem diretamente a remuneração variável.

É responsabilidade do Comité de Remunerações definir os KPI supramencionados, a sua ponderação individual, avaliar a escala de cumprimento e propor a remuneração variável anual total a atribuir aos Membros do Conselho de Administração Executivo.

4.2.2.3 Forma de pagamento

A remuneração variável atribuída aos Membros do Conselho de Administração Executivo 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

50% da remuneração variável (incluindo a parcela em numerário e a parcela em Unidades de Remuneração) atribuída em cada ano será submetida a um período de diferimento de cinco anos a contar do ano de referência, (isto é, do ano a que reporta a remuneração variável em causa). Em conformidade, 50% da remuneração variável atribuída em cada ano constitui-se como um direito adquirido no ano da atribuição (i.e. 25% atribuído em numerário e 25% em Unidades de Remuneração) e os remanescentes 50% (i.e. 25% atribuído em numerário e 25% em Unidades de Remuneração) serão adquiridos numa base *pro rata* durante um período de cinco anos (i.e. 50% do valor atribuído são adquiridos no ano N e os restantes 50% são adquiridos proporcionalmente em N+1, N+2, N+3, N+4 e N+5, sendo que N corresponde ao ano de atribuição).

Nas situações em que a componente variável da remuneração seja superior a um milhão de euros, constitui-se como direito adquirido, no ano da atribuição, 40% do montante da remuneração variável atribuída, sendo diferido os restantes 60%, numa base *pro rata* e nos termos supra referidos.

b) Numerário / Instrumentos

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

- 50% é pago em dinheiro;
- 50% 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.

c) Retenção

As Unidades de Remuneração estão sujeitos a um período de retenção de doze meses.

4.2.2.4 Mecanismos de ajustamento pelo risco

O Banco poderá aplicar mecanismos de ajustamento *ex post* 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.

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

Os mecanismos supramencionados são aplicáveis à remuneração variável total (incluindo a compensação pelo resgate de um contrato de trabalho anterior), durante os períodos de diferimento e no seguimento de um evento extremamente significativo imputável coletivamente ao Conselho de Administração Executivo ou individualmente a um dos seus Membros.

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, com o apoio das funções de gestão de riscos e de conformidade, determinará a gravidade do evento e se os mecanismos *malus* ou *clawback* são aplicáveis à totalidade da remuneração variável atribuída a um ou mais membros do Conselho de Administração Executivo. 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, o Comité de Remunerações 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 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 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 Conselho de Administração Executivo (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 membro do Conselho de Administração Executivo;
- c. Dados que permitam concluir que o Banco e/ou a unidade de negócio sob responsabilidade do Conselho de Administração Executivo sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de riscos, por força da conduta de um dos seus membros;
- 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 membro do Conselho de Administração Executivo;
- e. Sanções regulamentares significativas, por exemplo punitivas, administrativas, disciplinares ou outras, para as quais tenha contribuído a conduta de um membro do Conselho de Administração Executivo.

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.

As decisões tomadas sobre esta matéria pelo Comité de Remunerações estarão sujeitas a aprovação do Conselho Geral e de Supervisão.

4.2.2.6 Regras em caso de situações de saída

4.2.2.6.1 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, esse Membro 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, sem prejuízo da aplicação de mecanismos de ajustamento pelo risco (*Malus* ou *Clawback*).

Se o mandato do Membro do Conselho de Administração Executivo terminar por iniciativa do Banco com justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, esse Membro não terá direito a quaisquer parcelas diferidas da remuneração variável atribuídas até essa data, sem prejuízo da aplicação de mecanismos de ajustamento pelo risco (*Malus* ou *Clawback*).

4.2.2.6.2 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 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.

Tendo a renúncia de qualquer Membro do Conselho de Administração Executivo ocorrido 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.

4.2.2.6.3 Regras em caso de morte ou incapacidade de um Membro do Conselho de Administração Executivo

No caso de morte de um Membro do Conselho de Administração Executivo, 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 Membro fica sujeito aos ajustamentos pelo risco de *malus* ou *clawback* aplicáveis e às datas especificadas para o respetivo pagamento decorrentes da presente Política.

Como exceção do disposto na secção 4.2.2.6.2., o mesmo regime de não caducidade é aplicável à situação em que o Membro fique incapacitado para o exercício do cargo.

4.2.3 Outros Benefícios

Outros benefícios como seguro de saúde, telemóveis, ou outros são aplicáveis aos Membros do Conselho de Administração Executivo em linha com o que é atribuído aos colaboradores do Banco e 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 o 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.

4.3 Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos

Qualquer indemnização por cessação de funções de um Membro do Conselho de Administração Executivo será aprovada pelo Comité de Remunerações.

Os valores pagos pela cessação de funções têm de refletir o desempenho atingido ao longo do tempo e não recompensar o insucesso ou as falhas cometidas, não podendo, designadamente, ser atribuídos no caso de insucesso óbvio que permita a rescisão imediata do mandato do Membro em causa com justa 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) indenizações por cessação de funções calculadas através de uma fórmula genérica predefinida adequada, nos termos da regulação aplicável;
- (ii) indenizações 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 membro do pessoal ainda estivesse empregado;
- c) indenizações por cessação de funções quando a instituição tiver demonstrado à autoridade competente as razões e a adequação do montante da indemnização.

4.4 Revisor Oficial de Contas (ROC)

A remuneração do ROC será um montante fixo correspondente à remuneração aprovada pelo Conselho Geral e 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 Fiscalização no exercício das suas funções.

O Comité de Remunerações é responsável por monitorizar o alinhamento da Política de Remuneração do novobanco com o objetivo de prevenção de ocorrência de conflitos de interesses estabelecido nas leis, regulamentos e orientações aplicáveis e notificará o Presidente do Conselho Geral e de Supervisão caso surjam conflitos de interesses para Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização 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, a notificação acima referida será enviada 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 ou na decisão de situações onde sejam identificados conflitos de interesses que o afetem ou envolvam.

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 serão sujeitas a ratificação pelos Acionistas em Assembleia Geral.

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 ou de potencial conflito de interesses relacionado com esta Política, deverá informar o Comité de Compliance do Conselho Geral e de Supervisão.

O Comité de Remunerações e o Conselho Geral e de Supervisão informarão o Departamento de Compliance das situações de conflitos de interesses e de potenciais 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.

Uma Política de Remuneração neutra em termos de género deve garantir que todos os seus aspetos, a remuneração variável e as condições de pagamento, sejam neutros em termos de género.

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.

7 Divulgação de informações

Após aprovação, esta Política de Remuneração deverá ser divulgada internamente e o novobanco deve também divulgar adequadamente as informações externamente (no seu sítio Web, no prazo máximo de trinta dias), 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 Fiscalização. Em particular, o processo de aferição do desempenho individual deverá ser transparente e devidamente documentado.

8 Manutenção de registos e atualização da Política

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 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, através do Comitê de Remunerações, e com o apoio do Departamento de Capital Humano e das funções de gestão de riscos, conformidade e auditoria interna, promoverá uma revisão anual central e independente, com a participação das funções relevantes internas, para avaliar as políticas, práticas e procedimentos remuneratórios.

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

Caso existam diferenças significativas entre a remuneração média dos Membros 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 gênero.

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 centralizada será incluído num Relatório relativo à revisão e avaliação anual desta Política, que deverá ser preparado uma vez por ano pelo Comitê de Remunerações e apresentado à Assembleia Geral de Acionistas, ao Conselho de Administração Executivo e ao Conselho Geral e de Supervisão.

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 Comitê 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, através de relatórios escritos ou de minutas das reuniões dos comitês relevantes do Conselho Geral e de Supervisão, e disponibilizados ao Órgão de Administração e aos comitês e funções corporativas da instituição. O Conselho de Administração Executivo é responsável pela implementação das ações definidas no relatório.

Adicionalmente, a função de auditoria interna promoverá também anualmente a revisão centralizada da sua conformidade com a regulação, as políticas do grupo, os procedimentos e as regras internas em matéria de remuneração.

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 (“bônus pool”), o processo de ajustamento pelo risco (ex-ante e ex-post), a identificação dos tomadores de risco significativos, os procedimentos de pagamento e respectivas práticas (incluindo a aplicação das regras de diferimento) e a regulamentação interna em matéria de consequências dos atos de gestão (“Consequence Management Framework”).

9 Disposição Final

Esta Política foi aprovada em Assembleia Geral por proposta do Comité de Remunerações em 21 de março de 2025 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.