



## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA COLABORADORES DO NOVO BANCO**

---

**Índice**

<b>1</b>	<b>Enquadramento Legal e Regulamentar.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Âmbito .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Governança da Política de Remuneração.....</b>	<b>7</b>
3.1	Resumo de Responsabilidades.....	7
3.1.1	Conselho de Administração Executivo .....	7
3.1.2	Conselho Geral e de Supervisão.....	8
3.1.3	Comité de Remunerações .....	8
3.1.4	Comité de Risco .....	9
3.1.5	Departamento de Risco Global .....	9
3.1.6	Departamento de Compliance.....	9
3.1.7	Departamento de Capital Humano .....	10
3.1.8	Departamento de Auditoria Interna .....	10
3.1.9	Departamento de Assuntos Jurídicos .....	11
3.2	Aprovação.....	11
<b>4.</b>	<b>Classificação de Colaboradores Identificados.....</b>	<b>12</b>
4.1	Mapeamento de Colaboradores Identificados.....	12
<b>5.</b>	<b>Componentes da Remuneração .....</b>	<b>14</b>
5.1	Limitações à remuneração .....	14
5.2	Remuneração Fixa .....	14
5.3	Remuneração Variável .....	16
5.3.1	Remuneração Variável de Colaboradores Identificados e Funções de Controlo .....	18
5.3.1.1	Bónus.....	18
5.3.1.2	Forma de Pagamento .....	19
5.3.2	Remuneração variável de Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio:.....	19
5.3.2.1	Incentivos Comerciais .....	19
5.3.2.2	Campanhas Comerciais .....	20
5.3.3	Remuneração Variável para os Restantes Colaboradores .....	21
5.4	Mecanismos de ajustamento pelo risco .....	21
5.4.1	Regras para a aplicação de Malus e Clawback .....	21
5.4.1.1	Aplicação a Colaboradores Identificados .....	21
5.4.1.2	Aplicação a Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio .....	22
5.4.1.3	Aplicação a todos os Restantes Colaboradores .....	22
5.5	Regras em caso de situações de cessação do contrato de trabalho.....	23
5.5.1	Regras para cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Banco .....	23
5.5.2	Regras para cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Colaborador .....	23
5.5.3	Regras para cessação do contrato de trabalho em caso de reforma .....	23
5.6	Outros Benefícios .....	23

6.	Conflitos de interesses .....	23
7.	Divulgação de informações .....	24
8.	Manutenção de registos, Revisão e Atualização .....	25
9.	Disposições Finais .....	25

## 1 Enquadramento Legal e Regulamentar

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

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

- Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras ("RGICSF");
- EBA/GL/2015/22 – Orientações relativas a políticas de remuneração sãs, nos termos dos artigos 74.º(3), e 75.º(2), da Diretiva 2013/36/UE, e à divulgação de informações, nos termos do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013;
- EBA/GL/2017/11 – Orientações relativas a governo societário;
- Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão;
- Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Aviso n.º 10/2011 do Banco de Portugal;
- Código das Sociedades Comerciais português;
- Diretiva 2014/65/UE (MIFID II) do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos mercados de instrumentos financeiros e respetivos Regulamentos;
- EBA/GL/2016/06 – Orientações relativas a políticas e práticas de remuneração relacionadas com a venda e o fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho;
- Diretiva 2014/17/UE do Parlamento Europeu e a respetiva transposição feita pelo Decreto-Lei n.º 74-A/2017;
- Relatório sobre riscos de conduta associados a *mis-selling* de produtos de aforro e investimento do Conselho Nacional de Supervisores Financeiros de 3 de março de 2016;
- Lei 35/2018, de 20 de julho 2018, transposição para a lei Portuguesa da Diretiva MIFID II e outra legislação Europeia com impactos ao nível do RGICSF e Código dos Valores Mobiliários;
- Decreto-Lei 91/2018, de 12 de novembro, transposição para a lei Portuguesa da Diretiva de Serviços de Pagamentos (Directiva 2015/2366/UE);
- Lei 7/2019, de 16 de janeiro, relative à distriuição de seguros, fazendo a transposição para a lei Portuguesa da respetiva Diretiva Europeia (2016/97/UE).
- Lista de entidades supervisionadas significativas e lista de instituições menos significativas do Banco Central Europeu.

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

A presente Política tem em conta os objetivos do Banco, a sua estratégia, natureza, estrutura, cultura e valores e está alinhada com os princípios estabelecidos na Política de Remunerações para os Órgãos de Administração e de Supervisão.

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

## 2 Âmbito

A presente Política tem em conta a estratégia da instituição, a sua natureza, estrutura, cultura e valores e foi elaborada com base nos princípios orientadores da meritocracia e transparência, assegurando o reconhecimento do elevado desempenho, bem como a clara comunicação das regras e critérios de aplicação das práticas remuneratórias.

Neste contexto, o NOVO BANCO pretende atrair e manter Colaboradores que possam contribuir de forma positiva para o cumprimento dos objetivos do Banco, sempre numa perspetiva de desenvolvimento sustentável e em linha com o seu perfil de risco e com a intervenção de todos os interessados (*stakeholders*). A este respeito, o nível de risco que o Banco está disposto a assumir encontra-se alinhado com o processo de auto-avaliação da adequação do capital interno (ICAAP) e o quadro de apetência pelo risco.

Esta Política de Remuneração também procura incentivar uma conduta profissional responsável e ética de todos os Colaboradores, um tratamento justo dos clientes e a prevenção de conflitos de interesses e mitigação de riscos, tais como o reputacional.

A Política de Remuneração para os Órgãos de Administração e Supervisão (respetivamente, o Conselho de Administração Executivo e o Conselho Geral e de Supervisão) consiste num documento autónomo, assegurando simultaneamente total consistência com os princípios e práticas da presente Política de Remuneração.

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

1. Colaboradores Identificados (detalhado na Secção 4 da Política):

- i. Responsáveis de topo de todos os departamentos do Banco (incluindo as funções de controlo, funções de Assunção de Riscos (*Risk Takers*) e outras funções de apoio relevantes);
- ii. Diretores-Gerais de Sucursais;
- iii. Outros Colaboradores que recebam uma remuneração total igual ou superior à de qualquer Colaborador identificado pelos critérios acima.

2. Colaboradores afetos a estruturas de negócio:

- i. **Retalho:** “Diretor Regional”, “Dinamizador de Negócios”, “Consultor 360º”, “Dinamizador de Particulares de Retalho”, “Dinamizador de Parcerias”, “Gestores de Risco e Forças Móveis da DR”, Gerente de Balcão”, “Gestor de Negócios”, “Gestor 360º”, “Assistente de Clientes” e restantes “Diretor Centro”, “Gestor” e “Assistente Comercial” de outros segmentos comerciais não *empresas*;
- ii. **PME:** “Diretor Centro Empresas”, “Gerente Empresas” e “Assistente Comercial”;
- iii. **Grandes Empresas:** “Diretor de Cluster”, “Gestor de Cliente” e “Assistente Comercial”;
- iv. **Seguimento e Acompanhamento de Empresas:** “Diretor Centro Empresas”, “Gerente Empresas” e “Assistente Comercial”;

3. Todos os restantes Colaboradores do NOVO BANCO.

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

Para efeitos da presente Política de Remuneração, "Subsidiária" refere-se a uma entidade (incluindo instituições de crédito, seguradoras e sociedades de gestão de ativos) com sede em ou fora de Portugal, direta ou indiretamente controlada, gerida ou detida pelo NOVO BANCO e que consolide para efeitos contabilísticos (método de consolidação integral) com o NOVO BANCO.

O NOVO BANCO e as suas Sucursais e Subsidiárias coordenarão, através do Departamento de Capital Humano, a adoção desta Política de Remuneração.

### 3 Governação da Política de Remuneração

#### 3.1 Resumo de Responsabilidades

A governação desta Política de Remuneração implica a cooperação de diferentes áreas, entre as quais:

	Conselho de Administração Executivo	Departamento de Capital Humano	Comité de Risco	Departamento de Risco Global	Departamento de Compliance	Departamento de Auditoria Interna	Departamento de Assuntos Jurídicos	Comité de Remunerações	Conselho Geral e de Supervisão
Elaborar a Política de Remunerações	✓	✓			✓		✓	✓	
Aprovar a Política e posteriores alterações	✓								✓ (Ratificação)
Mapeamento e atualização de Colaboradores Identificados		✓							
Aprovação da lista de Colaboradores Identificados	✓								
Fornecer informações que estabeleçam a base para a atribuição de Remuneração Fixa e Variável		✓	✓	✓	✓	✓			
Preparar e Propor decisões sobre remuneração (por exemplo, critérios/regras de atribuição, KPI, montantes)	✓	✓						✓ (Colaboradores Identificados)	
Avaliar o impacto da Remuneração Variável no perfil de risco do Banco			✓	✓	✓	✓		✓	
Decidir sobre a remuneração	✓							✓ (Colaboradores Identificados)	✓ (Ratificação)
Monitorizar a implementação da Política	✓	✓			✓			✓	
Rever e atualizar a Política	✓	✓			✓		✓	✓	

##### 3.1.1 Conselho de Administração Executivo

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

- Aprovar a Política de Remuneração, seguindo proposta do Comité de Remunerações, e garantir a sua implementação;
- Tomar decisões sobre remuneração (*por exemplo, critérios/regras de atribuição, montantes*);
- Monitorizar se a Política de Remuneração está a ser corretamente aplicada e se está alinhada com o regime legal aplicável, o governo da sociedade e o perfil de risco do Banco;
- Monitorizar se os limites indicados na secção 5.1. não estão a ser violados;
- Decidir que Colaboradores devem ser classificados como *Colaboradores Identificados*, com base nos critérios estabelecidos na secção 4 da presente Política e decidir possíveis exclusões ou atualizações;
- Avaliar o cumprimento dos objetivos de desempenho e a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*), se aplicáveis;
- Rever a Política de Remuneração de acordo com a secção 8.

### 3.1.2 Conselho Geral e de Supervisão

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

### 3.1.3 Comité de Remunerações

O Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão do NOVO BANCO foi constituído por deliberação do Conselho Geral e de Supervisão de 18 de outubro de 2017 e nos termos do artigo 6.º, n.º 3, alínea c) dos Estatutos. Dado que o NOVO BANCO é considerado uma instituição significativa, a existência deste comité é obrigatória nos termos do artigo 115.º H do RGICSF.

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

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

- Prestar apoio e aconselhamento ao Conselho Geral e de Supervisão no que respeita à elaboração das políticas de remuneração da instituição, à monitorização de processos, políticas e práticas de remuneração e ao controlo do cumprimento das políticas de remuneração;
- Coordenar o envolvimento adequado das estruturas e departamentos internos relevantes (*por exemplo, capital humano, jurídico, compliance e risco*) no âmbito das respetivas áreas de especialização e, sempre que necessário, obter aconselhamento externo;
- Definir e acordar o Orçamento para a Remuneração Variável Total para Colaboradores com o Conselho de Administração Executivo, com base nos Resultados Operacionais do ano;
- Ser responsável por rever e dar acordo a decisões de remuneração do Conselho de Administração Executivo relativamente à remuneração de Colaboradores Identificados selecionados conforme definido no ponto 4.1;
- Verificar se as políticas de remuneração existentes estão atualizadas, propor as alterações adequadas, e coordenar os relatórios anuais referidos na secção 8;
- Avaliar os mecanismos e os sistemas adotados para assegurar que os esquemas de remuneração têm em devida conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, e que a Política de Remuneração global é coerente com, e promove, uma gestão de riscos sã e eficaz e está em harmonia com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura, os valores empresariais e o interesse de longo prazo da instituição;
- Analisar um conjunto de possíveis cenários para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a acontecimentos externos e internos, bem como os critérios utilizados para determinar a atribuição da remuneração e o ajustamento pelo risco *ex ante* com base em resultados efetivos dos riscos;



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

#### **3.1.4 Comité de Risco**

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

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

#### **3.1.5 Departamento de Risco Global**

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

- Fornecer elementos efetivos, no âmbito dos seus deveres, para a definição de prémios globais, critérios de desempenho e atribuições de remuneração;
- Ajudar na definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (*incluindo ajustamentos ex post*) e prestar as devidas informações para o efeito;
- Participar na avaliação da forma como a estrutura de Remuneração Variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição;
- Participar em quaisquer reuniões do Comité de Remunerações a pedido do Presidente do Comité de Remunerações.

#### **3.1.6 Departamento de Compliance**

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

- Prestar assistência na preparação e revisão da Política de Remuneração;
- Fornecer informações, no âmbito dos seus deveres, para a definição de prémios globais, critérios de desempenho e atribuição de remunerações;
- Propor e monitorizar a implementação de indicadores de Compliance utilizados na elegibilidade para remuneração variável ou incentivos.

- Analisar e monitorizar a implementação e conformidade da Política de Remuneração com as leis, regulamentos e políticas internas da instituição, tais como relatórios regulamentares obrigatórios, e comunicar quaisquer riscos de compliance e situações de não conformidade no que respeita a questões de remuneração (que sejam identificados ou lhe sejam comunicados) ao Conselho de Administração Executivo ou ao Conselho Geral e de Supervisão;
- Participar na avaliação da forma como a estrutura de Remuneração Variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição;
- Informar o Comité de Remunerações e/ou o Conselho de Administração Executivo de qualquer situação de conflito de interesses que possa ser relevante em relação às tarefas e responsabilidades ou que possam afetar o desempenho das funções do Comité de Remunerações e/ou o Conselho de Administração Executivo;
- Emitir anualmente uma avaliação de como os incentivos e objectivos estão em conformidade com a legislação e regulamentação em vigor, designadamente, em termos de prevenção de conflito de interesses e práticas de má venda.
- Participar em quaisquer reuniões do Comité de Remunerações a pedido do Presidente do Comité de Remunerações.

### **3.1.7 Departamento de Capital Humano**

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

- Prestar assistência na preparação, revisão e implementação da Política de Remuneração;
- Participar na preparação e avaliação da Política de Remuneração da instituição, designadamente, a estrutura de remuneração, os níveis de remuneração e os sistemas de incentivos;
- Assegurar a divulgação interna e externa adequada da Política de Remuneração;
- Participar em quaisquer reuniões do Comité de Remunerações a pedido do Presidente do Comité de Remunerações;
- Submeter ao Conselho de Administração Executivo qualquer proposta de aplicação dos mecanismos de ajustamento a ao risco para Colaboradores Identificados ou Colaboradores em Geral.

### **3.1.8 Departamento de Auditoria Interna**

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

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

### **3.1.9 Departamento de Assuntos Jurídicos**

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

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

## **3.2 Aprovação**

A Política para Colaboradores do NOVO BANCO será aprovada pelo Conselho de Administração Executivo no seguimento de uma proposta do Comité de Remunerações e sujeita a posterior ratificação por parte do Conselho Geral e de Supervisão.

## 4. Classificação de Colaboradores Identificados

O Conselho de Administração Executivo é responsável por selecionar e aprovar todos os *Colaboradores Identificados*, que são os colaboradores cujas atividades profissionais têm ou podem ter um impacto significativo no perfil de risco do Banco.

Nos termos dos artigos 3.º e 4.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão Europeia, serão aprovados e utilizados critérios qualitativos e quantitativos adequados para identificar as categorias de Colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no risco da instituição.

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

### 4.1 Mapeamento de Colaboradores Identificados

A aplicação dos critérios a todos os Colaboradores e a consequente classificação é realizada pelo Departamento de Capital Humano, com o envolvimento ativo do Comité de Remunerações, do Comité de Risco do Conselho Geral e Supervisão, do Departamento de Risco Global, do Departamento de Compliance e do Departamento de Auditoria Interna.

Os *Colaboradores Identificados* do NOVO BANCO são as seguintes pessoas:

- **Responsáveis de Topo:** Todos os Colaboradores que têm um impacto material no perfil de risco do Banco e Diretores Gerais, Assessores do CAE, Diretores Coordenadores ou outros Diretores que sejam responsáveis por qualquer Departamento ou área do Banco, incluindo, (i) Responsável de Compliance, Responsável Auditoria Interna e Responsável de Risco; (ii) Departamentos Comerciais (Retalho, Private, Médias Empresas, Corporate e Internacional), Tesouraria e Financeiro, Crédito, Recuperação de crédito (Retalho e Empresas), Marketing, Gestão Imobiliária e Rating; e (iii) Assuntos Jurídicos, Capital Humano, Sistemas Informação, Contabilidade Consolidação e Fiscalidade, Planeamento e Gestão de Capital.
- **Outros Colaboradores** (que não sejam Responsáveis de Topo):
  - Cuja remuneração total excede, em termos absolutos, 500.000 EUR por ano;
  - Que receberam no exercício anterior uma remuneração total igual ou superior à remuneração total mais baixa paga a qualquer Colaborador identificado pelos critérios acima; ou
  - Incluídos nos 0,3% dos Colaboradores efetivos com as remunerações totais mais elevadas na Instituição;

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

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

Esta lista será revista anualmente pelo Departamento de Capital Humano e as suas alterações sujeitas ao procedimento descrito acima.

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

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

## **5. Componentes da Remuneração**

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

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

### **5.1 Limitações à remuneração**

As medidas de auxílio estatal assumidas por Portugal no contexto da venda do NOVO BANCO foram consideradas compatíveis com o mercado interno nos termos do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e, em resultado, alguns compromissos foram assumidos pelo Estado português perante a Comissão Europeia (Auxílio Estatal n.º SA.49275 (2017/N)) até ao final do Período de Reestruturação - atualmente, 31 de dezembro de 2021 ("Período de Reestruturação").

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

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

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

### **5.2 Remuneração Fixa**

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

responsabilidade organizacional estabelecida na descrição das funções do Colaborador como parte das condições de emprego, tendo, assim, um carácter garantido. A remuneração dos titulares das Funções de Controlo deve refletir a natureza das suas responsabilidades no seu rácio de fixo vs variável.

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

- a) Refletir de forma não discricionária o nível de experiência profissional e a antiguidade dos Colaboradores;
- b) Ser transparentes no que respeita ao montante individual atribuído ao Colaborador;
- c) Ser permanentes, ou seja, manterem-se durante o período de tempo associado ao cargo específico e às responsabilidades organizacionais;
- d) Não podem ser reduzidas, suspensas ou canceladas pelo Banco, a não ser que tal redução, suspensão ou cancelamento seja permitida por lei;
- e) Não dependem do desempenho

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

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

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.
<b>Diuturnidades</b>	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 NOVO BANCO atribui outros benefícios ou montantes aos seus Colaboradores, nomeadamente:

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

### 5.3 Remuneração Variável

É considerada Remuneração Variável qualquer remuneração que não seja fixa.

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

A Remuneração Variável depende da verificação de determinadas condições e objetivos, não está contratualmente garantida e pode estar sujeita a ajustamentos nos termos dos mecanismos previstos na secção 5.4 (*Mecanismos de Ajustamento pelo Risco*). Assim, a Remuneração Variável atribuída aos Colaboradores do NOVO BANCO tem por base a combinação do desempenho de cada Colaborador, do respetivo Departamento e do NOVO BANCO, tendo em conta critérios quantitativos e qualitativos avaliados através de Objetivos e Competências. Excepcionalmente, e estando assegurada uma base de capital forte, remuneração variável garantida sob a forma de “Prémio de Assinatura” pode ser atribuído e pago de uma só vez ao colaborador, durante o primeiro ano após a sua admissão no Banco, de acordo com a legislação aplicável e orientações sobre remunerações. Neste caso, a quantia paga a título de “Prémio de Assinatura” deve ser incluída como parte da remuneração anual total para efeitos do cumprimento do compromisso de Limitações à Remuneração identificado na secção 4.1. parágrafo a) e como tal, caso essa remuneração anual total exceda o limite estabelecido nesse parágrafo, o excesso não deve ser pago durante o Período de Reestruturação e deve ser diferido e pago apenas no final desse período, estando no entanto, sujeito aos mecanismos de ajustamento pelo risco identificados no ponto 4.3.2.3.

Existem três tipos de Remuneração Variável para Colaboradores:

- a. **Bónus:** a atribuir com base em critérios mínimos de mérito e desempenho individual e coletivo de cada ano e apenas mediante a verificação de determinadas condições;
- b. **Incentivos Comerciais:** correspondem a pagamentos trimestrais que visam remunerar 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 (em dinheiro ou em espécie) sem periodicidade ou formato previamente definido. As Campanhas e os respetivos Prémios são considerados e avaliados em conformidade com as regras internas que se aplicam à criação, aprovação, distribuição e monitorização de Produtos e visam estimular um Produto/Família de



Produtos específico ou um segmento específico da oferta comercial do Banco por um período de tempo limitado, dentro dos limites e condições permitidas pela lei para incentivos monetários e não-monetários.

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

Além disso, a remuneração variável dos Colaboradores que:

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

Deverão cumprir os seguintes princípios:

- a) A avaliação do desempenho subjacente deverá ter em conta não só critérios quantitativos, mas também critérios qualitativos associados ao cumprimento pelo Colaborador das regras em vigor na relação com os clientes, em particular no que respeita a deveres de informação, ao dever de prevenir conflitos de interesses, manutenção de registos e documentos. Adicionalmente, os critérios quantitativos devem cumprir toda a regulamentação aplicável;
- b) Os critérios qualitativos não podem ser compensados por um melhor desempenho financeiro e, no limite, os critérios qualitativos e de compliance poderão ser excludentes para efeitos de pagamento se não cumpridos;
- c) A remuneração deve ser estruturada de forma a evitar qualquer conflito entre os interesses do colaborador e do cliente e de forma a não incentivar que o colaborador atue em prol dos seus interesses ou de terceiros em vez de em favor do cliente;
- d) A remuneração não pode ser atribuída se for baseada na distribuição de produtos bancários a clientes não profissionais, quando o Colaborador pode propor um produto bancário diferente que corresponde melhor às necessidades desse cliente;
- e) A remuneração não pode ser atribuída se for baseada na distribuição de um único produto ou pacotes de produtos financeiros a clientes não profissionais, quando algum deles não for adequado às necessidades desse cliente;
- f) A remuneração não pode ser atribuída se for baseada na distribuição de seguros a clientes não-profissionais, sempre que o colaborador poderia ter oferecido um seguro diferente que respondia melhor às necessidades do cliente.

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

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

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

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

#### **Funções de Controlo**

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

#### **5.3.1.1 Bónus**

As seguintes regras devem ser aplicadas na atribuição de Bónus:

- a. É apenas atribuído se o Banco tiver Resultados Operacionais positivos no ano anterior;
- b. A atribuição de Bónus e o seu pagamento, incluindo as partes diferidas, não pode limitar a capacidade do Banco de reforçar e manter a base de capital necessária alinhada com o nível de risco que o Banco está disposto a assumir de acordo com o processo de avaliação interno da adequação do capital.
- c. O orçamento total para Bónus a atribuir em cada ano aos Colaboradores deverá ser definido pelo Comité de Remunerações;
- d. Os Bónus ou as respetivas partes diferidas apenas deverão ser pagos nas datas respetivas (no final do primeiro trimestre após o ano da avaliação), desde que seja sustentável à luz da situação financeira global do Banco e se for justificado à luz do desempenho do Banco, do Departamento e do desempenho individual do Colaborador;
- e. Os Colaboradores Identificados apenas terão direito às partes diferidas do Bónus, conforme descrito abaixo, se o respetivo contrato de trabalho estiver em vigor na data do pagamento de cada parte;
- f. O Bónus atribuído não pode exceder 100% da componente de Remuneração Fixa anual para cada Colaborador;

- g. O Conselho de Administração Executivo deve definir os critérios/regras para a atribuição de Bónus, utilizando indicadores quantitativos e qualitativos (KPI – *Key Performance Indicators*), de acordo com os princípios definidos nesta Política e regulamentação aplicável;
- h. O Conselho de Administração Executivo proporá ao Comité de Remunerações a aprovação da Remuneração Variável a atribuir aos Colaboradores Identificados.

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

### **5.3.1.2 Forma de Pagamento**

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

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

- 50% é pago em dinheiro;
- Os outros 50% consistirão em unidades de remuneração, cujo valor é determinado pelos indicadores de desempenho financeiro do Banco. As unidades de remuneração têm um efeito equivalente à atribuição de ações, conforme permitido por lei.

As unidades de remuneração serão liquidadas em dinheiro na data de pagamento devido e serão atribuídas refletindo os indicadores de desempenho financeiro do Banco.

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

### **5.3.2.1 Incentivos Comerciais**

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

- a. O orçamento para o programa de incentivos comerciais é revisto anualmente pelo Conselho de Administração Executivo, embora não possa exceder 5% da massa salarial do Banco.
- b. É exclusiva para Colaboradores afetos a estruturas de negócio conforme referido no número 2 da secção 2 da presente Política de Remuneração;
- c. Os Colaboradores elegíveis para este programa de incentivos comerciais são excluídos do pagamento de Bónus;
- d. Este Programa de Incentivos terá uma frequência trimestral e atribui também uma parte do incentivo total ao alcance anual dos objetivos. Para segmentos específicos, o Conselho de Administração Executivo poderá decidir outra periodicidade ou avaliação de objetivos;
- e. Os indicadores de desempenho utilizados pelo Programa de Incentivos (SOI) corresponderão a um agregado do *Desempenho Comercial*, *Indicador de Qualidade* e *Indicador de Compliance*;

- d. Para efeitos de cálculo:
  - i. Cada função tem um bônus de referência aplicado a cada Colaborador independentemente da sua remuneração fixa;
  - ii. Apenas desempenhos iguais ou superiores a 90% serão elegíveis para incentivos comerciais;
- e. Os detalhes completos do Programa de Incentivos Comerciais e o seu método de cálculo serão publicados num documento separado;
- f. O programa está sujeito aos mecanismos de ajustamento pelo risco, conforme descrito no ponto 5.4. da presente Política de Remuneração.

#### **5.3.2.2 Campanhas Comerciais**

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

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

- d. É exclusivo para Colaboradores incluídos em estruturas de negócio conforme referido no número 2 da secção 2 da presente Política de Remuneração;

Nenhum Colaborador poderá receber, ao longo de um ano civil, um montante acumulado total de prémios/atribuições em Campanhas Comerciais superior à sua remuneração fixa mensal. Para que o Departamento de Capital Humano possa garantir a aplicação desta regra, cada prémio/atribuição (em dinheiro ou em espécie) tem de ser previamente comunicado e autorizado pelo Departamento de Capital Humano.

### 5.3.3 Remuneração Variável para os Restantes Colaboradores

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

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

## 5.4 Mecanismos de ajustamento pelo risco

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

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

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

#### 5.4.1.1 Aplicação a Colaboradores Identificados

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

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

Exemplos de um evento significativo em que um Colaborador deverá perder o direito à Remuneração Variável incluem a fraude, a violação material de obrigações de confidencialidade, a aplicação individual de sanções regulamentares materiais ou, se aplicável, o Colaborador deixar de ser considerado apto (Avaliação Fit & Proper) pela autoridade de supervisão em conformidade com as leis e regulamentos

aplicáveis ou ser alvo de condenações criminais (que não sejam infrações de trânsito ou outras infrações às quais não seja aplicável pena de prisão).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se o Contrato de Trabalho cessar por iniciativa do Banco sem justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o Colaborador terá direito a receber todas as partes diferidas do Bónus, no momento em que estas constituam um direito adquirido e sujeitas aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis.

Se o Contrato de Trabalho cessar por iniciativa do Banco com justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o Colaborador não terá direito a qualquer parte diferida do Bónus.

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

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

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

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

## **5.6 Outros Benefícios**

Em conformidade com os ACT celebrados pelo NOVO BANCO, 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 NOVO BANCO 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 NOVO BANCO;
- 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 NOVO BANCO tem outro Plano de Contribuições Definido estabelecido em julho de 2011, exclusivamente destinado aos Colaboradores que eram Quadros Diretivos àquela data.

## **6. Conflitos de interesses**

Os conflitos de interesses relativos à Política de Remuneração e à remuneração atribuída devem ser identificados e adequadamente avaliados, nomeadamente através da definição 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 perseguir o objetivo de que não surjam conflitos de interesses significativos para qualquer Colaborador no exercício das suas funções, em conformidade com a política de conflitos de interesses em vigor no NOVO BANCO.

Para mitigar os riscos associados aos conflitos de interesses relativamente à Política de Remuneração, o NOVO BANCO procura:

- 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 uma meta predominantemente quantitativa de comercialização ou de fornecimento de produtos e serviços bancários;
- c. Garantir que as formas de remuneração e as avaliações de desempenho não introduzem incentivos que favoreçam os seus próprios interesses, ou os interesses do Banco, em prejuízo dos seus clientes;
- d. Evitar promover a comercialização ou o fornecimento de um determinado produto ou categoria de produtos em relação a outros produtos, tais como produtos que sejam mais lucrativos para a instituição ou para o Colaborador, em prejuízo dos interesses do cliente;
- e. Assegurar que a Remuneração Variável não é paga através de meios ou métodos que visam ou facilitam a não conformidade com a remuneração. Tal pode incluir, entre outras situações, a celebração de acordos entre o Banco e terceiros em que o Colaborador tenha um interesse pessoal ou financeiro;
- f. Qualquer Colaborador deverá informar o Departamento de Compliance se, porventura, surgir um conflito de interesses relacionado com a presente Política;
- g. A notificação supramencionada será avaliada pelo Departamento de Compliance ao abrigo das leis portuguesas aplicáveis e de regulamentos internos como o Código de Conduta, a Política de Conflitos de Interesses, a Política de Transações com Partes Relacionadas, bem como os Estatutos do NOVO BANCO.

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

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

## **7. Divulgação de informações**

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

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



## **8. Manutenção de registos, Revisão e Atualização**

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

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

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

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

Um Relatório relativo à revisão e avaliação anual desta Política deverá ser preparado uma vez por ano pelo Comité de Remunerações e apresentado à Assembleia de Acionistas, ao Conselho de Administração Executivo e ao Conselho Geral e de Supervisão.

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

## **9. Disposições Finais**

Esta Política altera a versão que foi aprovada pelo Conselho de Administração Executivo e aprovada por ratificação pelo Conselho Geral e de Supervisão em 27 de março de 2018 e entrará em vigor de 10 abril 2019 em diante.