



**Política de Remuneração para os Órgãos de
Administração e de Supervisão**

Índice

1	Enquadramento Legal e Regulamentar	3
2	Âmbito	4
3	Governança da Política de Remuneração	4
3.1	Resumo de Responsabilidades	4
3.1.1	Conselho Geral e de Supervisão	4
3.1.2	Comité de Remunerações	5
3.1.3	Comité de Riscos	6
3.1.4	Departamento de Risco Global	6
3.1.5	Departamento de Compliance	6
3.1.6	Departamento de Capital Humano	7
3.1.7	Departamento de Auditoria Interna	7
3.1.8	Departamento de Assuntos Jurídicos	8
3.2	Aprovação	8
4	Componentes da Remuneração	9
4.1	Limitações à remuneração	9
4.2	Conselho Geral e de Supervisão	9
4.3	Membros do Conselho de Administração Executivo	10
4.3.1	Remuneração Fixa	10
4.3.2	Remuneração Variável	10
4.3.2.1	CrITÉrios/regras de atribuição de Remuneração Variável	11
4.3.2.2	Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho	12
4.3.2.3	Mecanismos de ajustamento pelo risco	12
4.3.2.4	Regras em caso de situações de saída	13
4.3.3	Outros BenefÍcios	13
5	Conflitos de interesses	14
6	Manutenção de registos e atualização da Política	15
7	Divulgação de informações	15
8	Disposição Final	15

1 Enquadramento Legal e Regulamentar

Esta Política de Remuneração contém os princípios e regras da remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Supervisão 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 os regulamentos 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;
- 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.

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 promova 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 tem por base os princípios orientadores da meritocracia e transparência para alcançar o reconhecimento de elevado desempenho. Além disso, esta Política e a sua implementação respeitarão e incentivarão a conduta profissional de todos os membros e refletem os princípios previstos na Política de Remuneração de Colaboradores 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.

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

2 Âmbito

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

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

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

3 Governação da Política de Remuneração

3.1 Resumo de Responsabilidades

A governação da Política de Remuneração implica a cooperação das diferentes funções do Banco, entre as quais se destacam as seguintes:

	Comité de Remunerações	Departamento de Capital Humano	Comité de Risco	Departamento de Gestão Global	Departamento de Compliance	Departamento de Assuntos Jurídicos	Departamento de Auditoria Interna	Conselho Geral e de Supervisão	Assembleia Geral
Elaborar a Política de Remunerações	✓	✓			✓	✓			
Preparar e Propor decisões sobre remuneração (por exemplo, critérios/regras de atribuição, KPI, montantes)	✓								
Monitorizar a implementação da Política	✓	✓			✓				
Fornecer informações que estabeleçam princípios base para a atribuição de Remuneração Fixa e Variável		✓	✓	✓	✓		✓		
Avaliar o impacto da Remuneração Variável no perfil de risco do Banco	✓		✓	✓	✓		✓		
Aprovar a Política								✓	✓
Aprovar a Remuneração do CAE								✓	
Aprovar a Remuneração do CGS									✓
Rever e Atualizar a Política	✓	✓			✓	✓			

3.1.1 Conselho Geral e de Supervisão

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

3.1.2 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:

- Preparar as decisões em matéria de remunerações (*e.g. critérios/regras de atribuição, valores*) que serão aprovadas e adotadas pelo Conselho Geral e de Supervisão;
- 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 riscos*) no âmbito das respetivas áreas de especialização e, sempre que necessário, obter aconselhamento externo;
- Ser responsável pela preparação das decisões em matéria de remunerações no que respeita à remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo;
- Verificar se as políticas de remuneração existentes estão atualizadas e, se necessário, efetuar propostas de alteração;
- Analisar a nomeação de consultores externos em matéria de remunerações que o Conselho Geral e de Supervisão decida contratar para prestação de aconselhamento ou apoio;
- Avaliar os mecanismos e os sistemas adotados para assegurar que os esquemas de remuneração têm devidamente em conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, e que a Política de remuneração global é coerente com, e promove, uma gestão de riscos sã e eficaz e está em harmonia com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura e os valores empresariais e o interesse de longo prazo da instituição;
- Analisar um conjunto de possíveis cenários para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a acontecimentos externos e internos, bem como os critérios utilizados para determinar a atribuição da remuneração e o ajustamento pelo risco *ex ante* com base em resultados efetivos dos riscos;
- Avaliar o cumprimento dos objetivos de desempenho e a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*), se aplicáveis;

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

3.1.3 Comité de Riscos

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

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

3.1.4 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.

3.1.5 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 elementos efetivos, no âmbito dos seus deveres, para a definição de prémios globais, critérios de desempenho e atribuição de remunerações;
- Analisar e monitorizar a implementação e conformidade da Política de Remuneração com as leis, regulamentos e políticas internas da instituição, tais como relatórios regulamentares obrigatórios, e comunicar quaisquer riscos de conformidade e situações de não conformidade relativos a questões de remuneração que sejam comunicados, ao Conselho de Administração Executivo ou ao Conselho Geral e de Supervisão;
- Participar na avaliação da forma como a estrutura de Remuneração Variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição;
- Informar o Comité de Remunerações 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;
- Participar em quaisquer reuniões do Comité de Remunerações a pedido do Presidente do Comité de Remunerações.

3.1.6 Departamento de Capital Humano

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

- Prestar assistência na preparação, revisão e implementação da Política de Remuneração;
- Participar na preparação e avaliação da Política de Remuneração da instituição, designadamente, da estrutura de remuneração, dos níveis de remuneração e dos 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.

3.1.7 Departamento de Auditoria Interna

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

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

3.1.8 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 de Remuneração para os membros do Conselho de Administração Executivo e os membros do Conselho Geral e de Supervisão será aprovada na Assembleia Geral de Acionistas mediante recomendação e aprovação do Conselho Geral e de Supervisão após proposta de recomendação do Comité de Remunerações. A Política será levada ao conhecimento do Conselho de Administração Executivo.

A remuneração do ROC corresponderá a um montante fixo correspondente à remuneração aprovada pelo Conselho Geral e de Supervisão ao abrigo do contrato de prestação de serviços de auditoria.

4 Componentes da Remuneração

A Remuneração Total resulta da combinação entre as componentes de Remuneração Fixa e Variável. O presente capítulo descreve a estrutura e os critérios de atribuição das diferentes componentes de remuneração.

4.1 Limitações à remuneração

As medidas de auxílio estatal assumidas por Portugal no contexto da venda do 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:

- a) De acordo com os compromissos acima referidos, o Banco irá aplicar políticas de remuneração rigorosas e não irá pagar a qualquer colaborador, administrador ou gestor uma remuneração anual total (salário, contribuição para pensão, bónus) superior a 10 vezes o salário médio dos colaboradores do Banco até 30 de junho de 2020. No período entre 30 de junho de 2020 e o final do Período de Reestruturação, os pagamentos de remuneração anual acima destes limites podem ser efetuados se o Banco não infringir nenhuma das metas especificadas nos compromissos de viabilidade. Para que não subsistam dúvidas, o Banco poderá, em todo o caso, pagar bónus diferidos aos seus colaboradores, pelo desempenho durante o Período de Reestruturação, após o final do Período de Reestruturação;
- b) Até ao final do Período de Reestruturação, a remuneração total e as respetivas condições previstas nesta Política poderão ser afetadas se os compromissos não forem alcançados, total ou parcialmente, estando, por conseguinte, esta Política de Remuneração sujeita a quaisquer limitações que possam resultar dos mesmos e sejam a cada momento aplicáveis;
- c) Além disso, esta Política de Remuneração foi preparada considerando a existência de razões sérias e objetivas que justificam, nas circunstâncias atuais, o pagamento de Remuneração Variável aos membros do Conselho de Administração Executivo ao abrigo das regras previstas na presente Política. Se, em qualquer altura, essas razões deixarem de existir, esta Política será revista em conformidade.

4.2 Conselho Geral e de Supervisão

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

Se, em qualquer altura, o montante da remuneração de qualquer dos membros do Conselho Geral e de Supervisão exceder o limite previsto no parágrafo (a) acima, a parte da remuneração anual que excede esse limite não será paga durante o Período de Reestruturação e será diferida e paga apenas após o final desse período, ficando essa parcela diferida sujeita aos mecanismos de ajustamento ao risco identificados no ponto 4.3.2.3.. O previsto nos pontos 4.3.2.3. e 4.3.2.3.1. aplica-se, com os

necessários ajustamentos, aos montantes de remuneração anual de qualquer dos membros do Conselho Geral e de Supervisão que excedam os limites impostos no ponto 4.1. (a).

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

4.3 Membros do Conselho de Administração Executivo

4.3.1 Remuneração Fixa

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

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

4.3.2 Remuneração Variável

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

A Remuneração Variável depende da verificação de determinadas condições e objetivos, não está contratualmente garantida e pode ser sujeita a ajustamentos nos termos dos mecanismos previstos na secção 4.3.2.3 *Mecanismos de Ajustamento pelo Risco*. 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 member do Conselho de Administração Executivo, durante o primeiro ano de mandato no Banco, de acordo com a legislação aplicável e orientações sobre remunerações. Neste caso, a quantia paga a título de “Prémio de Assinatura” deve ser incluída como parte da remuneração anual total para efeitos do cumprimento do compromisso de Limitações à Remuneração identificado na secção 4.1. parágrafo a) e como tal, caso essa remuneração anual total exceda o limite estabelecido nesse parágrafo, o excesso não deve ser pago durante o Período de Reestruturação e deve ser diferido e pago apenas no final desse período, estando no entanto, sujeito aos mecanismos de ajustamento pelo risco identificados no ponto 4.3.2.3.

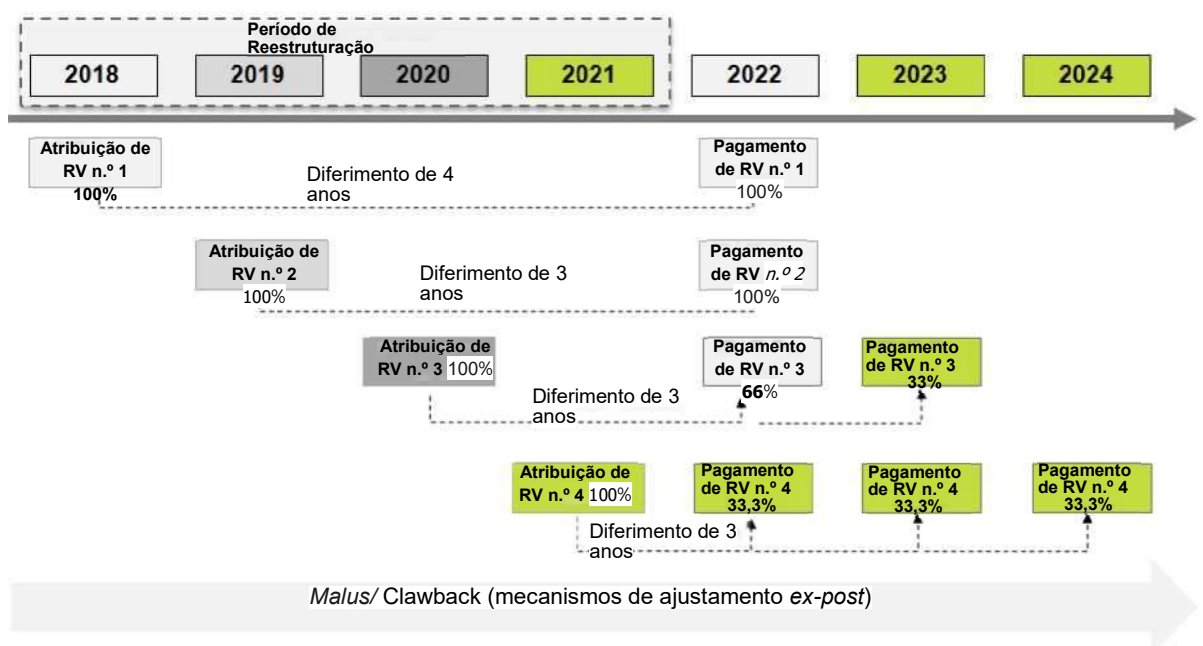
¹ As ponderações atribuídas às Competências e aos Objetivos Corporativos, de Equipa e Individuais deverão estar definidas no Manual/Norma que descreve o Processo de Avaliação de Desempenho.

4.3.2.1 Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável

As seguintes regras devem ser aplicadas à Remuneração Variável:

- O Novo Banco apenas considera atribuir Remuneração Variável se o Banco tiver um desempenho operacional positivo e se tal for consistente com práticas de gestão dos riscos sãs e eficazes;
- A atribuição de Remuneração Variável não pode limitar a capacidade do Banco de reforçar e manter a base de capital obrigatória;
- A Remuneração Variável total (incluindo a dos colaboradores) deverá ser atribuída no final de cada ano, com base no desempenho operacional positivo;
- A Remuneração Variável total atribuída a qualquer membro do Conselho de Administração Executivo estará limitada a 100% da respetiva remuneração fixa;
- A Remuneração Variável total atribuída a qualquer membro do Conselho de Administração Executivo será diferida por um período mínimo de 3 anos, a pagar numa base proporcional;
- Durante o Período de Reestruturação, aplicam-se as regras descritas no gráfico abaixo:
 - a Remuneração Variável a atribuir durante o Período de Reestruturação será 100% diferida no que se refere aos anos de 2018 e 2019 e apenas constituirá um direito adquirido no final do referido período;
 - para os anos seguintes, a Remuneração Variável será diferida proporcionalmente e essa parte apenas constituirá um direito adquirido no final do Período de Reestruturação;

O gráfico abaixo apresenta as datas de atribuição e os períodos de pagamento da Remuneração Variável dos membros do Conselho de Administração Executivo durante o Período de Reestruturação:



- 50% da Remuneração Variável consistirá em unidades de remuneração, cujo valor é determinado pelos indicadores de desempenho financeiro do Banco. As unidades de remuneração têm um efeito financeiro equivalente à atribuição de ações, conforme permitido

por lei. Essas unidades de remuneração terão um período de aquisição de até 3 anos ou 4 anos no caso das atribuições de 2018. As unidades de remuneração serão liquidadas em dinheiro na data de pagamento definida e serão atribuídas refletindo os indicadores de desempenho financeiro do Banco.

4.3.2.2 Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho

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

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

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

4.3.2.3 Mecanismos de ajustamento pelo risco

O Banco tem a possibilidade de aplicar mecanismos de ajustamento *ex-post* à componente variável da remuneração e/ou, se aplicável, ao montante de remuneração referido no ponto 4.3.1. que exceda os limites estabelecidos no ponto 4.1. (a), com base no risco, 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 obrigado a devolver tais montantes.

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

Os mecanismos supramencionados são aplicáveis à Remuneração Variável total, durante o período de diferimento, e no seguimento de um evento extremamente significativo que possa ser imputável aos membros do Conselho de Administração Executivo ou a um membro individual do Conselho de Administração Executivo.

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

Exemplos de um evento significativo em que um membro individual do Conselho de Administração Executivo poderá perder o direito à Remuneração Variável incluem a fraude, a violação material de obrigações de confidencialidade, a aplicação de sanções regulamentares materiais ou o membro deixar de ser considerado apto (Avaliação *Fit & Proper*) pela autoridade de supervisão em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis ou ser alvo de condenações do foro criminal (que não sejam infrações de trânsito ou outras infrações às quais não seja aplicável pena de prisão).

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

4.3.2.4 Regras em caso de situações de saída

4.3.2.4.1 Regras para cessação do mandato por iniciativa do Banco

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

Se o mandato do membro do Conselho de Administração Executivo terminar com justa causa, nos termos da lei portuguesa, o membro do Conselho de Administração Executivo não terá direito a nenhuma parte diferida da Remuneração Variável.

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

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

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

4.3.3 Outros Benefícios

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

Caso qualquer membro do Conselho de Administração Executivo seja colaborador do Banco, poderá manter, durante o mandato, os benefícios que resultam do contrato de trabalho e da regulamentação

do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aplicável antes da sua nomeação para o Conselho de Administração Executivo, caso as leis e regulamentos aplicáveis não prevejam nada em contrário.

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.

5 Conflitos de interesses

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

A Política de Remuneração deverá perseguir o objetivo de que não surjam quaisquer conflitos de interesses significativos para membros dos Órgãos de Administração e de Supervisão no exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

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

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

6 Manutenção de registos e atualização da Política

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, cinco anos.

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

- a) está a ser corretamente implementada;
- b) as remunerações pagas estão em linha com esta Política, com o perfil de risco e com os objetivos a longo prazo do Banco;
- c) é compatível com os regulamentos nacionais e internacionais atuais e o regime jurídico aplicável.

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

7 Divulgação de informações

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

8 Disposição Final

Esta Política foi aprovada pela Assembleia de Acionistas mediante recomendação e aprovação pelo Conselho Geral e de Supervisão e entrará em vigor a partir de 5 de abril de 2019.