

Regimento
do Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão do
Novo Banco, S.A.

(Data da última atualização: 12 Dezembro 2018)

§ 1

Composição e Presidente

- (1) O Comité de Remunerações (o "**Comité**") é composto por um mínimo de três membros, cada um dos quais (incluindo o seu presidente) é eleito pelo Conselho Geral e de Supervisão de entre seus membros.
- (2) O Comité deve incluir uma maioria de membros independentes e ser presidido por um membro independente (o "**Presidente**"), conforme definido nos estatutos do Novo Banco, S.A. (o "**Banco**").
- (3) Pelo menos um membro do Comité deve possuir conhecimentos e experiência profissional suficientes na área da gestão de risco e controlo de riscos, em particular no que diz respeito aos mecanismos destinados a alinhar os sistemas de remuneração à propensão ao risco e estratégia de risco globais do Banco e à sua base de capital.

§ 2

Funções

- (1) Sem prejuízo de qualquer função que lhe seja atribuída por lei ou ordem administrativa, o Comité tem as funções estabelecidas no presente Regimento.
- (2) O Comité aconselha e apoia o Conselho Geral e de Supervisão na definição e em assegurar a aderência a políticas de remuneração consistentes e bem integradas no Novo Banco, o qual é entendido como compreendendo o Banco e qualquer das suas subsidiárias financeiras abaixo indicadas: BEST – Banco Electrónico de Serviço Total, S.A., Novo Banco dos Açores, S.A., GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S.A., GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S.A., GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A., GNB – Gestão de Ativos, SGPS, S.A. E GNB – Sociedade Gestora de Patrimónios, S.A.. Consequentemente, as matérias e competências previstas no presente Regimento serão exercidas relativamente ao Banco e às entidades acima referidas, sem prejuízo das responsabilidades e competências dos órgãos sociais e comités relevantes destas entidades detidas pelo Banco.
- (3) Em particular, o Comité:
 - a) prepara decisões sobre remuneração (p. ex., critérios / regras de atribuição,

montantes da remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização);

- b) apoia e aconselha o Conselho Geral e de Supervisão na elaboração das políticas de remuneração da instituição, na monitorização dos processos, políticas e práticas de remuneração, e no controlo do cumprimento das políticas de remuneração;
- c) coordena o correto envolvimento das estruturas internas e departamentos relevantes (p. ex., capital humano, jurídico, *compliance* e risco) no âmbito das respetivas áreas de especialização e, quando necessário, obtém aconselhamento externo;
- d) decide sobre a remuneração variável total a atribuir aos membros do Conselho de Administração Executivo, bem como os seus KPI, e estabelece e aprova o orçamento para a remuneração variável total dos colaboradores, juntamente com o Conselho de Administração Executivo, com base nos resultados operacionais do exercício;
- e) decide sobre a remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo e é responsável por rever e aprovar as decisões sobre remuneração tomadas pelo Conselho de Administração Executivo relativamente à remuneração de Colaboradores identificados selecionados (conforme definido na Política de Remunerações dos Colaboradores do Novo Banco);
- f) verifica se as políticas de remuneração existentes estão atualizadas e, se necessário, propõe as alterações apropriadas;
- g) avalia os mecanismos e sistemas adoptados 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;
- h) analisa um conjunto de cenários possíveis 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;
- i) assegura a adequação das informações prestadas aos acionistas sobre as políticas e práticas de remuneração, nomeadamente em matéria de rácio mais elevado;
- j) colabora com outros comités cujas atividades possam ter impacto na conceção e no funcionamento correto das políticas e práticas de

remuneração;

- k) monitoriza a informação relacionada com a distribuição de produtos financeiros e produtos de crédito hipotecário aos clientes, a fim de ter em consideração esta informação no âmbito da remuneração e incentivos;
 - l) negocia as condições dos contratos a celebrar com qualquer potencial membro do Conselho de Administração Executivo ou do Comité de Acompanhamento do Banco, sem prejuízo da competência da Comissão de Remunerações em matéria de remuneração;
 - m) dá consentimento prévio a quaisquer propostas do Conselho de Administração Executivo que visem a contratação pelo Banco de trabalhadores com uma remuneração anual superior a 200.000 euros; e
 - n) acompanha o processo de decisão relativo à remuneração dos órgãos de administração e fiscalização e colaboradores identificados das filiais financeiras e informa antecipadamente o Conselho Geral e de Supervisão sobre as decisões a serem tomadas, para seu conhecimento.
- (4) Caso o Conselho de Administração Executivo decida, no âmbito das suas competências, não seguir ou implementar uma recomendação feita pelo Comité, no exercício das funções de monitorização e análise do Comité, relativamente às matérias acima referidas, deve informar imediatamente o Comité dessa decisão, referindo as razões para não seguir essa recomendação.
- (5) O Comité coordena a sua atividade com o Comité de Risco e trabalha em estreita colaboração com este, conforme necessário para executar adequadamente as suas funções. O Presidente reporta regularmente sobre os trabalhos do Comité nas reuniões do Comité de Risco.
- No desempenho das suas funções, o Comité pode recorrer a todos os recursos que considere adequados assim como aos serviços de consultores externos.

§ 3

Reuniões e votação

- (1) As reuniões do Comité são convocadas pelo seu Presidente com a antecedência mínima de 14 dias.
- (2) Salvo disposição em contrário expressamente estipulada neste documento ou na legislação aplicável, as disposições dos Estatutos da Sociedade e o Regimento do Conselho Geral e de Supervisão aplicam-se de igual forma ao Comité.
- (3) O Comité tem quorum suficiente se pelo menos três dos seus membros participarem na adoção de resoluções.

(4) Em caso de empate, o Presidente tem voto de qualidade.

§ 4

Participação nas reuniões

O Presidente pode permitir que outras pessoas participem nas reuniões do Comité, nomeadamente o Responsável pela Auditoria Interna e dirigentes de topo envolvidos na estruturação dos sistemas de remuneração.

§ 5

Direito à Informação

O Comité, através do seu Presidente, está autorizado a obter informação directamente do Conselho de Administração Executivo e de dirigentes de topo do Banco que reportam directamente ao Conselho de Administração Executivo, nomeadamente o Responsável pela Auditoria Interna / Auditoria do Grupo e dirigentes de topo envolvidos na estruturação dos sistemas de remuneração.

§ 6

Declarações

O Presidente, ou na sua indisponibilidade, o presidente do Conselho Geral e de Supervisão, age em nome do Comité quando é necessário emitir ou receber declarações destinadas a implementar as resoluções do Comité.

§ 7

Reporte ao Conselho Geral e de Supervisão

O Presidente reporta regularmente ao Conselho Geral e de Supervisão sobre a atividade e decisões do Comité, devendo facultar-lhe todas as informações adequadas solicitadas pelo Conselho.

§ 8

Disposição final

As matérias não reguladas no presente Regimento são regidas pelas disposições gerais previstas no Regimento do Conselho Geral e de Supervisão, conforme aplicável.