

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

(Dada da última atualização: 27 de março de 2024)

O Comité de Remunerações e o Conselho Geral e de Supervisão aprovaram o presente Regulamento.

§ 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 os 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.
- (4) Os membros do Comité devem possuir, coletivamente, conhecimentos, competências e experiência profissional adequados em matéria de políticas e práticas de remuneração, gestão de riscos e atividades de controlo, nomeadamente no que respeita aos mecanismos de alinhamento da estrutura de remuneração com os perfis de risco e de fundos próprios da instituição.
- (5) Os membros do Comité devem possuir independência de espírito, sendo designadamente capazes de suscitar questões, participar de forma crítica em discussões, tomar decisões e analisar situações de forma sólida, objetiva e independente e, se tal for necessário, expressarem opiniões divergentes e questionarem propostas de decisão que sejam apresentadas.

§ 2

Funções

- (1) O Comité tem as funções previstas no presente Regulamento, bem como as que lhe sejam atribuídas pela lei ou regulamentação aplicável.

- (2) O Comité aconselha e apoia o Conselho Geral e de Supervisão e o Conselho de Administração Executivo na definição e em assegurar a aderência a políticas de remuneração consistentes e bem integradas no Novo Banco, S.A., o qual é entendido como compreendendo o Banco e, nos termos da regulamentação aplicável, qualquer das suas subsidiárias financeiras: BEST – Banco Electrónico de Serviço Total, S.A., Novo Banco dos Açores, S.A., GNB – Gestão de Ativos, Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A. e GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.. Consequentemente, as matérias e competências previstas no presente Regulamento serão exercidas relativamente ao Banco e às entidades acima referidas, nos termos da lei e regulamentação aplicável e sem prejuízo das responsabilidades e competências dos órgãos sociais e comités relevantes destas entidades.
- (3) Em particular, o Comité:
- a) prepara as políticas de remuneração do Banco e propõe alterações às mesmas;
 - b) define anualmente os KPIs do Conselho de Administração Executivo;
 - c) define, com base nos critérios estabelecidos na Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, se existe orçamento para a remuneração variável do Conselho de Administração Executivo e, em caso afirmativo, define o montante máximo a ser considerado;
 - d) determina anualmente o valor das unidades de remuneração, tendo em conta o desempenho global do Banco, assim como outros critérios;
 - e) assiste o Conselho Geral e de Supervisão na preparação das decisões relativas à remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo, incluindo a remuneração variável total a ser atribuída a esses membros;
 - f) monitoriza a implementação da Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, em particular no que diz respeito à prevenção de conflitos de interesses prevista na legislação, regulamentos e diretrizes aplicáveis;
 - g) elabora uma vez por ano um relatório sobre a revisão e avaliação anual das Políticas de Remuneração, a ser apresentado ao Conselho Geral e de Supervisão, à Assembleia Geral de Acionistas e ao Conselho de Administração Executivo. Esta avaliação deve incluir, entre outros

- aspectos, (i) uma análise sobre se as práticas e processos de remuneração estão em conformidade com a Política de Remuneração e (ii) uma análise sobre se a Política de Remuneração se encontra atualizada e, se necessário, as propostas de alterações da mesma;
- h) assiste o Conselho Geral e de Supervisão e o Conselho de Administração Executivo na monitorização dos processos, políticas e práticas de remuneração e no controlo do cumprimento das Políticas de Remuneração;
 - i) supervisiona a remuneração das funções de controlo (*Compliance*, Gestão de Riscos e Auditoria Interna) formulando, sempre que aplicável, recomendações ao Conselho Geral e de Supervisão sobre a o pacote de remuneração e os montantes a pagar;
 - j) toma conhecimento e revê o processo de identificação dos Colaboradores Identificados;
 - k) é responsável por rever e aprovar as decisões sobre remuneração tomadas pelo Conselho de Administração Executivo relativamente à remuneração dos Colaboradores Identificados selecionados (conforme definido na Política de Remuneração dos Colaboradores do Novo Banco);
 - l) estabelece, com base nos critérios estabelecidos na Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Colaboradores, se existe orçamento para a remuneração variável e, em caso afirmativo, define o montante máximo a ser considerado; da mesma forma, define livre e discricionariamente o montante global a afetar ao bónus (conforme definido na Política de Remuneração dos Colaboradores do Novo Banco) a atribuir em cada ano aos Colaboradores;
 - m) colabora com outros comités cujas atividades possam ter impacto na conceção e no funcionamento correto das políticas e práticas de remuneração;
 - n) coordena o correto envolvimento das estruturas internas e departamentos relevantes (p. ex., capital humano, jurídico, compliance e risco) no âmbito das respetivas áreas de especialização e, quando necessário, obtém aconselhamento externo;
 - o) avalia os mecanismos e sistemas adotados para assegurar que os

sistemas de remuneração têm em conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios e que a política global de remunerações promove e é coerente com uma gestão de riscos sã e eficaz e está harmonizada com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura e os valores empresariais da instituição e com os seus interesses de longo prazo;

- p) avalia se e em que termos foram atingidos os objetivos de desempenho e a necessidade de ajustamentos ex-post em função do risco, incluindo a aplicação dos mecanismos “malus” e de “clawback”;
- q) analisa um conjunto de possíveis cenários para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a eventos externos e internos, assim como os critérios utilizados para definir a remuneração e o ajustamento pelo risco ex ante com base nos resultados efetivos dos riscos;
- r) assegura a adequação da informação fornecida aos acionistas em matéria de políticas e práticas remuneratórias, em particular a que respeite à proposta de ratios entre remuneração fixa e variável mais elevados;
- s) monitoriza a informação respeitante à distribuição de produtos financeiros, crédito hipotecário, serviços de pagamento e produtos de seguros aos clientes, com o objetivo de ter esta informação em consideração nas propostas ou decisões relacionadas com a remuneração dos Colaboradores;
- t) negocia as condições dos contratos a celebrar com qualquer potencial membro do Conselho de Administração Executivo do Banco;
- u) revê e toma conhecimento das condições dos contratos dos membros da Comissão de Acompanhamento celebrados pelo Banco;
- v) dá consentimento 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;
- w) acompanha o processo de decisão relativo à remuneração dos órgãos de administração e fiscalização e colaboradores identificados das filiais financeiras;
- x) Quaisquer outras responsabilidades que lhe sejam atribuídas no âmbito das políticas de remuneração e das lei e regulamentação aplicável.

- (4) No exercício das suas funções, o Comité pode utilizar todos os recursos que entender adequados e designar e contratar consultores externos com vista a obter aconselhamento e apoio em matéria de remunerações;
- (5) No exercício das suas funções, o Comité procurará ter em conta os interesses de longo prazo de acionistas, investidores e outros *stakeholders*, bem como, na medida em que tal seja aplicável, o interesse público;
- (6) No que respeita às políticas referidas em (3) a), o Comité prosseguirá o objetivo de assegurar que as mesmas são neutras do ponto de vista do género, no sentido de tais políticas preverem que remuneração dos colaboradores homens e mulheres obedece ao princípio de remuneração igual por trabalho igual ou trabalho de valor igual. O Comité acompanhará, numa base contínua, o possível aparecimento de diferenças remuneratórias em função do género e, quando descobrir diferenças materiais entre a remuneração média dos elementos masculinos e femininos dos órgãos de administração e fiscalização ou dos colaboradores, informará o Conselho Geral e de Supervisão, assinalando as razões que entende estarem na base de tais diferenças e, designadamente, avaliando se as mesmas resultam de uma política de remuneração não neutra do ponto de vista do género e, sendo esse o caso, propondo medidas apropriadas.
- (7) 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.
- (8) O Comité coordena a sua atividade com o Comité de Risco do Conselho Geral e de Supervisão e trabalha em estreita colaboração com este, conforme necessário, para desempenhar adequadamente as suas funções. O Presidente reporta regularmente sobre os trabalhos do Comité nas reuniões do Comité de Risco do Conselho Geral e de Supervisão.

§3

Procedimentos relativos às reuniões

- (1) O Comité deve aprovar o calendário anual das suas reuniões, o qual deve incluir pelo menos 4 (quatro) reuniões, e aprovar igualmente o programa anual de trabalhos.

- (2) O Comit  reunirá o número de vezes que for necessário e será convocado por delibera o do próprio Comit  ou pelo seu Presidente.
- (3) A documenta o relevante para cada reunião (proposta de ordem de trabalhos, apresenta es, relatórios, atas de reuniões anteriores e outra documenta o de suporte) deve ser disponibilizada aos membros do Comit  com pelo menos 2 (dois) dias úteis de antecedência face   data da reunião, a menos que, por motivos de urgência, aprovado pelo Presidente, tal antecedência não possa ser observada, caso em que a documenta o deve ser disponibilizada logo que possível.

  4

Reuniões e vota o

- (1) As reuniões do Comit  são convocadas pelo seu Presidente ou, na indisponibilidade deste/a, pelo Presidente do Conselho Geral e de Supervisão, com a antecedência mínima de 14 (catorze) dias.
- (2) Salvo disposi o em contrário expressamente estipulada neste documento ou na legisla o aplicável, as disposi es dos Estatutos da Sociedade e o Regulamento do Conselho Geral e de Supervisão aplicam-se de igual forma ao Comit .
- (3) O Comit  tem quórum suficiente se pelo menos três dos seus membros participarem na reunião.
- (4) Em caso de empate, o Presidente tem voto de qualidade.
- (5) Salvo decisão em contrário por parte do Presidente, o responsável pelo Departamento de Capital Humano participar  nas reuniões do Comit .

  5

Participa o nas reuniões

O Presidente pode permitir que outras pessoas participem nas reuniões do Comit , nomeadamente o Responsável pela Auditoria Interna, o Responsável pelo Risco e outros dirigentes de topo envolvidos na estrutura o dos sistemas de remunera o.

  6

Direito   informa o

- (1) O Comit  de Remunera es deverá:
 - a) Ter acesso a todos os dados e informa es relativos ao processo de tomada de

decisão da função de fiscalização no que respeita à definição, implementação, supervisão e revisão das políticas e práticas de remuneração;

- b) Dispor de recursos financeiros adequados e acesso ilimitado a todos os dados e informações das funções de controlo independentes, incluindo a gestão de riscos;
- c) Assegurar o adequado envolvimento da função de controlo independente e de outras funções relevantes (p. ex., recursos humanos, departamento jurídico e planeamento estratégico) no âmbito das respetivas áreas de especialização e obter, sempre que necessário, aconselhamento externo.

(2) O Comité de Remunerações deve colaborar com os Comités de Risco, Matérias Financeiras (Auditoria) e de Nomeações do Conselho Geral e de Supervisão naquilo que respeite à definição e ao funcionamento adequado das políticas e práticas de remuneração.

§ 7

Representação

O Presidente, ou na sua indisponibilidade, o Presidente do Conselho Geral e de Supervisão, age em nome do Comité.

§ 8

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. Adicionalmente, reportará imediatamente ao Conselho Geral e de Supervisão qualquer matéria que seja importante ou urgente.

§ 9

Disposições finais

- (1) As matérias não reguladas no presente Regulamento são regidas pelas disposições gerais previstas no Regulamento do Conselho Geral e de Supervisão, conforme aplicável.
- (2) Será elaborada uma versão em inglês do presente Regulamento. No caso de se verificar alguma discrepância entre as versões inglesa e portuguesa, a versão inglesa prevalecerá.

- (3) O presente Regulamento será objeto de reapreciação anualmente. De dois em dois anos, terá lugar um processo formal de revisão do Regulamento. Este processo deverá ser concluído por uma deliberação do Conselho Geral e de Supervisão e do Comité aprovando as alterações ao presente Regulamento que decorram dessa revisão ou, no caso de elas não existirem, por uma deliberação no sentido de não serem necessárias quaisquer alterações.
