



**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA OS ÓRGÃOS DE
ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DO NOVOBANCO**

Índice

1	Enquadramento Legal e Regulamentar	3
2	Âmbito	5
3	Modelo de Governo da Política de Remuneração	5
3.1	Conselho Geral e de Supervisão e respetivos Comitês	5
3.2	Funções internas	6
3.3	Aprovação e alterações	7
4	Componentes da Remuneração	7
4.1	Conselho Geral e de Supervisão	7
4.2	Membros do Conselho de Administração Executivo	7
4.2.1	Remuneração Fixa	7
4.2.2	Remuneração Variável	8
4.2.2.1	Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável	8
4.2.2.2	Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho	9
4.2.2.3	Forma de pagamento	9
4.2.2.4	Mecanismos de ajustamento pelo risco	10
4.2.2.5	Regras para a aplicação de <i>Malus</i> e <i>Clawback</i>	10
4.2.2.6	Regras em caso de situações de saída	11
4.2.2.6.1	Regras para cessação do mandato por iniciativa do Banco	11
4.2.2.6.2	Regras para cessação por iniciativa do Membro do Conselho de Administração Executivo	11
4.2.2.6.3	Regras em caso de morte ou incapacidade de um Membro do Conselho de Administração Executivo	11
4.2.3	Outros Benefícios	12
4.3	Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos	12
4.4	Revisor Oficial de Contas (ROC)	12
5	Conflitos de interesses	12
6	Política de Neutralidade de Género	13
7	Divulgação de informações	14
8	Manutenção de registos e atualização da Política	14
9	Disposição Final	15

1 Enquadramento Legal e Regulamentar

Esta Política de Remuneração (a “Política de Remuneração”) contém os princípios e regras para a remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (os “Membros”) do Novo Banco, S.A. (“novobanco” ou “Banco”) e é estabelecida nos termos do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras.

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

- Código das Sociedades Comerciais;
- Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras (“RGICSF”);
- Diretiva n.º 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Diretiva n.º 2014/17/UE do Parlamento Europeu e a respetiva transposição feita pelo Decreto-Lei n.º74-A/2017;
- Diretiva n.º 2014/65/UE (MIFID II) do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos mercados de instrumentos financeiros, respetivos Regulamentos e transposição feita pela Lei n.º 35/2018;
- EBA/GL/2016/06 – Orientações relativas a políticas e práticas de remuneração relacionadas com a venda e o fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho;
- Relatório sobre riscos de conduta associados a *mis-selling* de produtos de aforro e investimento do Conselho Nacional de Supervisores Financeiros de 3 de março de 2016;
- Decreto-Lei n.º 91/2018, de 12 de novembro, pela qual se efetua a transposição para a lei Portuguesa da Diretiva de Serviços de Pagamentos (Diretiva 2015/2366/UE);
- Lei n.º 7/2019, de 16 de janeiro, relativa à distribuição de seguros, fazendo a transposição para a lei Portuguesa da Diretiva n.º 2016/97/UE;
- Regulamento (UE) n.º 2019/2088, de 27 de novembro de 2019, sobre divulgações relacionadas com a sustentabilidade no setor de serviços financeiros;
- EBA/GL/2020/06 – Orientações sobre a concessão e a monitorização de empréstimos;
- Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal;
- Instrução n.º 18/2020 do Banco de Portugal;
- Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão;
- EBA/GL/2021/04 – Orientações relativas a Políticas de Remuneração sãs, nos termos da Diretiva 2013/36/UE;
- EBA/GL/2021/05 – Orientações relativas a governo societário;
- Lista de entidades significativas supervisionadas e lista de instituições menos significativas do Banco Central Europeu.

A regulamentação e legislação em matéria de remuneração determinam a adoção e o cumprimento de práticas remuneratórias coerentes com uma gestão de riscos prudente, 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 por base os princípios orientadores de meritocracia e transparência para obter o reconhecimento de elevado desempenho e tem em consideração os seguintes elementos:

- i) objetivos, estratégia de negócio e interesses de longo prazo;
- ii) natureza e estrutura corporativa;
- iii) cultura e valores corporativos;
- iv) estratégia, cultura e apetite de risco, considerando inclusive fatores de risco ambientais, sociais e de governo (*ESG risk factors - environmental, social and governance*);
- v) interesses de longo prazo dos acionistas;
- vi) prevenção de conflitos de interesse e não incentivo à assunção de riscos excessivos.

Além disso, esta Política e a sua implementação promoverão e incentivarão a conduta ética e profissional de todos os Membros e refletem os princípios da igualdade de tratamento entre clientes, a prossecução dos melhores interesses dos clientes do Banco, e da aplicação das melhores práticas de remuneração relativas à venda de produtos e prevenção de conflitos de interesses.

A Política é neutra em termos de género, o que significa remuneração igual para trabalho igual ou trabalho de igual valor.

O Banco assegurará que a atribuição, a aquisição do direito e o pagamento da remuneração variável, não sejam prejudiciais para a manutenção de uma base sólida de fundos próprios. Para esse efeito, o Banco deve ter em conta os fundos próprios principais de nível 1 bem como os demais requisitos de capital.

O Banco incluirá o impacto da remuneração variável (os montantes antecipados e diferidos) no planeamento dos seus fundos próprios e da sua liquidez e no processo de avaliação da adequação da base de capital.

A remuneração variável não deve ser atribuída ou paga quando o efeito desse pagamento for suscetível de afetar a solidez da base de fundos próprios da instituição.

O Banco tomará em conta todos os requisitos previstos na regulamentação aplicável ao determinar:

- i) O montante da remuneração variável que será atribuída em relação a cada ano; e
- ii) O montante da remuneração variável que será pago ou adquirido nesse ano.

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

A Política é também consistente com o objetivo da integração dos riscos de sustentabilidade. Evidências dessa consistência são:

- i) os limites estabelecidos para a atribuição e o pagamento da remuneração;
- ii) o enquadramento plurianual para assegurar que o processo de avaliação se baseia no desempenho a longo prazo e que a atribuição efetiva das parcelas da remuneração variável é

- diferida por um período definido, tendo em conta o ciclo de negócios do Banco e os seus riscos de negócio;
- iii) os mecanismos de ajustamento pelo risco (“*Malus*” e “*Claw back*”) para evitar a assunção elevada de riscos;
 - iv) O facto de apenas os Membros independentes do Conselho Geral de Supervisão serem remunerados e de o serem exclusivamente através de uma remuneração fixa.

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

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

2 Âmbito

A presente Política de Remuneração é aplicável aos seguintes Membros:

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

O novobanco assegura que as suas Subsidiárias Financeiras e qualquer Sucursal(ais) cumpram as orientações e regras constantes da presente Política de Remuneração, com a aprovação dos respetivos órgãos sociais competentes, conforme aplicável, e observados os requisitos legais aplicáveis a cada uma dessas entidades. O novobanco e as suas Sucursais e Subsidiárias coordenam, através da Direcção de Capital Humano, a adoção desta Política de Remuneração.

3 Modelo de Governo da Política de Remuneração

3.1 Conselho Geral e de Supervisão e respetivos Comités

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

O Conselho Geral e de Supervisão deve dispor, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados relativos às políticas e às práticas de remuneração e aos incentivos e riscos que delas possam decorrer, incluindo aqueles relativos aos mecanismos para ajustar a estrutura de remuneração aos perfis de risco e à estrutura do capital da instituição.

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

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

3.2 Funções internas

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

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

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

Em particular:

- a **função de recursos humanos** deve participar e informar sobre a elaboração e a avaliação da política de remuneração da instituição, nomeadamente a estrutura de remuneração, o aspeto da neutralidade do género, os níveis de remuneração e os regimes de incentivos, de forma a não só atrair e reter os membros do pessoal necessários à instituição como também a assegurar que a Política de Remuneração se encontra alinhada com o perfil de risco da instituição;
- A **função de gestão de riscos** deve contribuir para e informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*), e participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição. A função de gestão de riscos deve ainda validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco, bem como ser convidada a participar nas reuniões do Comité de Remunerações sobre esta matéria;
- A **função de conformidade** deva analisar a forma como a Política de Remuneração afeta a conformidade da instituição com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco e deve comunicar todos os riscos de conformidade e questões de inconformidade identificadas ao Comité de Compliance do Conselho Geral e de Supervisão. As conclusões da função de conformidade devem ser tidas em conta durante os procedimentos de aprovação, revisão e supervisão da Política de Remuneração;
- A **função de auditoria interna** deve realizar uma análise periódica e independente da definição, da implementação e dos efeitos das Políticas de Remuneração da instituição sobre o seu perfil de risco, bem como da forma como estes efeitos são geridos;
- A **função jurídica** deve prestar todo o apoio solicitado pelo Comité de Remunerações para o desempenho da sua função e, em particular, prestar assistência na preparação e revisão da Política de Remuneração.

3.3 Aprovação e alterações

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

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

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

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

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

4 Componentes da Remuneração

A remuneração total resulta da combinação entre as componentes de remuneração fixa e variável.

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

4.1 Conselho Geral e de Supervisão

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

Apenas os Membros independentes do Conselho Geral e de Supervisão têm direito a uma remuneração pelo desempenho da sua função, remuneração essa que será uma remuneração fixa, aprovada em Assembleia Geral de Acionistas. Os restantes Membros do Conselho Geral e de Supervisão não têm direito a remuneração pelo desempenho da sua função.

4.2 Membros do Conselho de Administração Executivo

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

4.2.1 Remuneração Fixa

A remuneração fixa dos Membros do Conselho de Administração Executivo deverá ter em conta a complexidade, o nível de responsabilidade e a variedade de competências necessárias para as suas

funções, assim como as suas competências e experiência. A remuneração fixa será paga mensalmente, 14 vezes por ano.

4.2.2 Remuneração Variável

A remuneração variável atribuída aos Membros do Conselho de Administração Executivo é livre e discricionária e decidida de acordo com a combinação de diversos KPIs definidos pelo Banco, tendo por base a combinação da Avaliação do Desempenho Individual e Coletivo, assim como o desempenho do Banco, tendo em conta os critérios quantitativos e qualitativos implementados através de Objetivos e Competências definidos, em cada momento, pelo Comité de Remunerações e comunicados aos Membros do Conselho de Administração Executivo.

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

Adicionalmente, a remuneração variável pode também consistir em acordos ou indemnizações de cessação da relação laboral, outras prestações ou subsídios e/ou «prémio de boas-vindas» ou «prémio de assinatura», desde que, em qualquer caso, o Banco mantenha uma base sólida de fundos próprios e desde que a medida em concreto seja compatível e promova uma gestão eficaz e adequada de riscos. A remuneração variável garantida e atribuída na forma de um «prémio de boas-vindas», «prémio de assinatura», ou como resgate de uma situação laboral anterior pode apenas ser atribuída e paga uma única vez durante o primeiro ano de mandato de um Membro do Conselho de Administração Executivo no Banco, de acordo com a legislação e regulação aplicáveis, incluindo os procedimentos internos que sejam aplicáveis em matéria de remunerações.

4.2.2.1 Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável

As seguintes regras devem ser aplicadas à remuneração variável:

- a) A remuneração variável é livremente atribuída e na medida em que se verificarem as seguintes condições cumulativas: (i) o Banco ter resultados operacionais positivos no ano a que a remuneração variável respeitar; (ii) a atribuição ser consistente com práticas de gestão dos riscos sãs e eficazes; e (iii) a atribuição e pagamento não limitarem a capacidade do Banco de reforçar e manter uma base sólida de fundos próprios;
- b) O pagamento das parcelas diferidas apenas pode ser efetuado se tal não limitar a capacidade do Banco de reforçar e manter uma base de fundos próprios sólida;
- c) A remuneração variável não se encontra contratualmente ou sob qualquer outra forma garantida, de modo que nenhum Membro pode considerar a sua atribuição, aquisição do direito ou o pagamento de qualquer montante como certo ou adquirido;
- d) O montante da remuneração variável total (incluindo a remuneração dos colaboradores) deverá ser decidido no final de cada ano pelo Comité de Remunerações, com base nos resultados operacionais, e considerando todos os riscos atuais e as perdas esperadas;

- e) A remuneração variável total atribuída a qualquer membro do Conselho de Administração Executivo estará limitada a 100% da respetiva remuneração fixa, salvo aprovação em contrário pela Assembleia Geral de Acionistas;
- f) A remuneração variável total atribuída a qualquer membro do Conselho de Administração Executivo será diferida por um período mínimo de cinco anos, a pagar numa base proporcional, nos termos a seguir descritos;

4.2.2.2 Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho

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

A atribuição de remuneração variável anual será definida com base no cumprimento de indicadores-chave de desempenho (*Key Performance Indicators* - "KPI") financeiros e não financeiros, individuais e corporativos, acordados com cada membro do Conselho Administração Executivo. Os KPIs serão definidos durante o primeiro trimestre do ano a que respeitam, com base numa combinação do desempenho financeiro global do Banco, das áreas de responsabilidade individuais do membro (incluindo o desenvolvimento de colaboradores com reporte direto) e considerando os objetivos das áreas que gerem. Estes KPIs podem ainda incluir o cumprimento de fatores ESG.

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

4.2.2.3 Forma de pagamento

A remuneração variável atribuída aos Membros do Conselho de Administração Executivo será paga no respeito das regras aplicáveis que determinam que uma certa proporção da remuneração variável seja paga em instrumentos, bem como aquelas que impõem períodos de diferimento e de retenção.

a) Diferimento e limiares

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

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

b) Numerário / Instrumentos

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

- 50% é pago em dinheiro;
- 50% em Unidades de Remuneração, cujos termos e condições respeitantes à atribuição, aquisição e pagamento se encontram definidos no Regulamento das Unidades de Remuneração. As Unidades de Remuneração têm um efeito financeiro equivalente à atribuição de ações, conforme permitido por lei.

c) Retenção

As Unidades de Remuneração estão sujeitos a um período de retenção de três meses. Durante este período, embora as mesmas já tenham sido transmitidas para a titularidade dos Membros, não podem ser objeto de qualquer ato de disposição.

4.2.2.4 Mecanismos de ajustamento pelo risco

O Banco poderá aplicar mecanismos de ajustamento *ex post* com base no risco à totalidade da remuneração variável, através dos seguintes mecanismos:

- **Redução (*malus*):** permite que o Banco reduza total ou parcialmente a remuneração variável objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não seja considerado um direito adquirido;
- **Reversão (*clawback*):** permite que o Banco recupere montantes já pagos ou cujo pagamento constitua já um direito adquirido, ficando o Membro em causa obrigado a devolver tais montantes.

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

Os mecanismos supramencionados são aplicáveis à remuneração variável total, durante os períodos de diferimento e no seguimento de um evento extremamente significativo imputável coletivamente ao Conselho de Administração Executivo ou individualmente a um dos seus Membros.

O Comité de Remunerações determinará a gravidade do evento e se os mecanismos *malus* ou *clawback* são aplicáveis à totalidade da remuneração variável atribuída a um ou mais membros do Conselho de Administração Executivo. Dependendo da gravidade do evento, o Comité de Remunerações deverá decidir se o mecanismo *malus* ou *clawback* é aplicável.

Exemplos de um evento significativo em que um Membro do Conselho de Administração Executivo poderá perder o direito à remuneração variável incluem a fraude, a violação material de obrigações de confidencialidade, violação material de obrigações ou regras em matéria de sustentabilidade, a aplicação de sanções regulamentares materiais, situações em que o Membro participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Banco ou o Membro deixar de ser considerado adequado (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.

4.2.2.6 Regras em caso de situações de saída

4.2.2.6.1 Regras para cessação do mandato por iniciativa do Banco

Se o mandato do membro do Conselho de Administração Executivo terminar por iniciativa do Banco sem justa causa, nos termos da lei portuguesa, esse Membro terá direito a receber os montantes diferidos da remuneração variável atribuídos até essa data (ou respetivas parcelas), nas datas em que essas parcelas constituam um direito adquirido de acordo com as regras definidas acima ficando, sem prejuízo da aplicação de mecanismos de ajustamento pelo risco (*Malus* ou *Clawback*).

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

4.2.2.6.2 Regras para cessação por iniciativa do Membro do Conselho de Administração Executivo

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

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

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

No caso de morte de um Membro do Conselho de Administração Executivo, o direito às partes diferidas da sua remuneração variável, bem como àquelas que já se tenham vencido, mas não se encontrem ainda pagas, não caduca e transmite-se para os seus sucessores. O direito às partes diferidas da remuneração variável transmitido aos sucessores do Membro fica sujeito aos ajustamentos pelo risco de *malus* ou *clawback* aplicáveis e às datas especificadas para o respetivo pagamento decorrentes da presente Política.

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

4.2.3 Outros Benefícios

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

Caso qualquer Membro do Conselho de Administração Executivo seja colaborador do Banco, poderá manter, durante o mandato, os benefícios que resultam do contrato de trabalho e da regulamentação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aplicável antes da sua nomeação para o Conselho de Administração Executivo, caso as leis e regulamentos aplicáveis não o impeçam.

Esses benefícios podem estar relacionados com:

- a) Benefícios em matéria de saúde: os colaboradores do Banco são elegíveis para o sistema de saúde SAMS;
- b) Condições de crédito: taxas especiais indicadas no ACT para Habitação Própria Permanente e normativo relativo à atribuição de crédito pessoal para colaboradores;
- c) Plano de pensões: plano de pensões de benefício definido indicado no ACT e plano de contribuições definidas para gestão Quadros Diretivos.

O Comité de Remunerações pode ainda decidir a atribuição de outros subsídios considerando as funções, responsabilidades e as circunstâncias concretas do membro em causa, nomeadamente a atribuição de um subsídio de renda para suporte de despesas com habitação.

4.3 Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos

Qualquer indemnização por cessação de funções de um Membro do Conselho de Administração Executivo, bem como outros pagamentos com ela serão aprovados pelo Comité de Remunerações, tendo em conta o disposto na regulamentação aplicável.

Os valores pagos pela cessação de funções serão considerados como remuneração variável, têm de refletir o desempenho atingido ao longo do tempo e não recompensar o insucesso ou as falhas cometidas, não podendo, designadamente, ser atribuídos no caso de insucesso óbvio que permita a rescisão imediata do mandato do Membro em causa com justa causa.

4.4 Revisor Oficial de Contas (ROC)

A remuneração do ROC será um montante fixo correspondente à remuneração aprovada pelo Conselho Geral e de Supervisão no âmbito da contratação de serviços de auditoria.

5 Conflitos de interesses

Os conflitos de interesses relativos à Política de Remuneração e à remuneração variável atribuída devem ser identificados, avaliados e mitigados, nomeadamente através da existência de critérios de atribuição objetivos, com base no sistema interno de informação, em controlos adequados e no princípio dos "quatro olhos".

A Política de Remuneração deverá garantir o objetivo de prevenção de ocorrência de conflitos de interesses para Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização no exercício das suas funções.

O Comité de Remunerações é responsável por monitorizar o alinhamento da Política de Remuneração do novobanco com o objetivo de prevenção de ocorrência de conflitos de interesses estabelecido nas leis, regulamentos e orientações aplicáveis e notificará o Presidente do Conselho Geral e de Supervisão caso surjam conflitos de interesses para Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização no exercício das suas funções relacionados com esta Política de Remuneração. Caso surjam conflitos de interesses relacionados com o Presidente do Conselho Geral e de Supervisão, a notificação acima referida será enviada ao Presidente do Comité de Compliance do Conselho Geral e de Supervisão, que informará o Conselho Geral e de Supervisão em conformidade.

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

Nenhum Membro do Conselho Geral e de Supervisão poderá participar na discussão ou na decisão de situações onde sejam identificados conflitos de interesses que o afetem ou envolvam.

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

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

Caso o Departamento de Compliance tenha conhecimento de qualquer situação de conflito de interesses ou de potencial conflito de interesses relacionado com esta Política, deverá informar o Comité de Compliance do Conselho Geral e de Supervisão.

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

6 Política de Neutralidade de Género

Políticas de remuneração neutras em termos de género significam Políticas de Remuneração que são consistentes com o princípio de igualdade de remuneração para trabalhadores masculinos, femininos e diversos para trabalho igual ou de igual valor.

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

A remuneração fixa neutra de género deve refletir a experiência profissional e a responsabilidade organizacional, levando em consideração o nível de educação, o grau de antiguidade, o nível de

especialização e habilitações, as restrições (por exemplo, fatores sociais, económicos, culturais ou outros fatores relevantes) e o nível de remuneração da localização geográfica.

A neutralidade de género da Política implica também uma não discriminação de género em termos de acesso a perspetivas e oportunidades de carreira, podendo o Banco adotar medidas razoáveis e equilibradas para atingir este fim.

7 Divulgação de informações

Após aprovação, esta Política de Remuneração deverá ser divulgada internamente e o novobanco deve também divulgar adequadamente as informações externamente (no seu sítio Web, no prazo máximo de trinta dias), bem como tornar transparente internamente a abordagem, os princípios e os objetivos dos incentivos remuneratórios. Além disso, o novobanco tem o dever de divulgar informações sobre as práticas e a Política de Remuneração aplicável aos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização. Em particular, o processo de aferição do desempenho individual deverá ser transparente e devidamente documentado.

8 Manutenção de registos e atualização da Política

O novobanco deverá arquivar esta Política e manter os registos que dela decorrem, no mínimo, durante cinco anos. Estes registos serão utilizados para efeitos de auditoria ou legais.

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

O Banco, através do Comité de Remunerações, promoverá uma revisão anual central e independente, com a participação das funções relevantes internas, para avaliar as políticas, práticas e procedimentos remuneratórios.

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

Caso existam diferenças significativas entre a remuneração média dos Membros masculinos e femininos, o Banco deve documentar as principais razões e tomar medidas adequadas, caso aplicável, ou deve demonstrar que a diferença não resulta de uma Política de Remuneração que não é neutra do ponto de vista do género.

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

Sempre que as revisões periódicas revelem que as Políticas de Remuneração não têm o efeito pretendido ou previsto ou sempre que sejam formuladas recomendações, o Comité de Remunerações, deve assegurar a proposta, aprovação e implementação atempada de um plano de ação de medidas corretivas. Os resultados da revisão interna efetuada e as medidas adotadas para corrigir quaisquer

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

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

9 Disposição Final

Esta Política foi aprovada em Assembleia Geral por proposta do Comité de Remunerações em 22 de março de 2024 e entrará em vigor nessa data. As alterações introduzidas nesta Política são aplicáveis a todas as remunerações fixas ou variáveis, em dinheiro ou em unidades de remuneração, que possam ser atribuídas, adquiridas ou pagas após a referida data da sua entrada em vigor.