



**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA COLABORADORES
DO NOVOBANCO**

Índice

1	Enquadramento Legal e Regulamentar	3
2	Âmbito	5
3	Modelo de Governo da Política de Remuneração	5
3.1	Conselho de Administração Executivo	5
3.2	Conselho Geral e de Supervisão.....	6
3.3	Comité de Remunerações	6
3.4	Outras funções	7
3.5	Aprovação e alterações	8
4	Classificação de Colaboradores Identificados	8
5	Componentes da Remuneração	9
5.1	Remuneração Fixa	9
5.2	Remuneração Variável	11
5.2.1	Remuneração Variável de Colaboradores Identificados e Funções de Controlo	13
5.2.1.1	Bónus.....	13
5.2.1.2	Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos	15
5.2.1.3	Forma de Pagamento	15
5.2.1.4	Planos de Retenção	16
5.2.2	Remuneração variável de Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio:.....	16
5.2.2.1	Incentivos Comerciais	16
5.2.2.2	Campanhas Comerciais	17
5.2.3	Remuneração Variável para os Restantes Colaboradores	18
5.3	Mecanismos de ajustamento pelo risco	18
5.3.1	Regras para a aplicação de <i>Malus</i> e <i>Clawback</i>	19
5.3.1.1	Aplicação a Colaboradores Identificados	19
5.3.1.2	Aplicação a Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio	19
5.3.1.3	Aplicação a todos os Restantes Colaboradores	20
5.4	Regras em caso de situações de cessação do contrato de trabalho.....	20
5.4.1	Regras para cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Banco	20
5.4.2	Regras para cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Colaborador	20
5.4.3	Regras para cessação do contrato de trabalho em caso de reforma	20
5.4.4	Regras em caso de morte ou incapacidade do Colaborador	20
5.5	Outros Benefícios	21
6	Conflitos de interesses	21
7	Política de Neutralidade de Género	22
8	Divulgação de informações	23
9	Manutenção de registos, Revisão e Atualização	23
10	Disposições Finais	24

1 Enquadramento Legal e Regulamentar

Esta Política de Remuneração (“Política de Remuneração” ou “Política”) contém os princípios e regras para a remuneração dos colaboradores com quem o Novo Banco, S. A. (“novobanco” ou “Banco”) tenha celebrado um contrato de trabalho (“Colaboradores”) 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:

- 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.º 74-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, 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 relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros;
- EBA/GL/2020/06 - relatório final – 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 de 25 de março;
- EBA/GL/2021/04 – Orientações relativas a Políticas de Remuneração sãs, nos termos da Diretiva 2013/36/UE;
- EBA/GL/2021/05 – Orientações sobre governo interno;
- Lista de entidades significativas supervisionadas e lista de instituições menos significativas do Banco Central Europeu.

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

- i) objetivos, estratégia e interesses de longo prazo;
- ii) natureza e estrutura corporativa;
- iii) cultura e valores corporativos;
- iv) estratégia e cultura 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 interesses e não incentivo à assunção de riscos excessivos.

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

A Política é neutra do ponto de vista de género ("*gender neutral*"), o que significa igualdade salarial para trabalho igual ou para trabalho de valor equivalente.

O Banco assegurará que a atribuição, a aquisição do direito e o pagamento da remuneração variável, incluindo a aplicação de regimes de redução e de recuperação, não sejam prejudiciais para a manutenção de uma base de capital sólida. Para esse efeito, o Banco deve ter em conta os respetivos fundos próprios globais e, em especial, 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 dessa atribuição ou 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. Algumas evidências dessa consistência são:

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

- diferida por um período definido (quando aplicável), tendo em conta o ciclo de negócios do Banco e os riscos de negócio;
- iii) os mecanismos de ajustamento pelo risco *ex-post* (“*Malus*” e “*Clawback*”) para evitar a assunção de riscos excessivos;

Esta Política de Remuneração é complementada pelo Regulamento das Unidades de Remuneração e pelo Regulamento Interno sobre Remuneração Variável (NG0022/2018).

A Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do novobanco constitui uma política autónoma, garantindo, no entanto, a total coerência com os princípios e práticas desta Política de Remuneração.

2 Âmbito

A Política de Remuneração é aplicável a todos os Colaboradores, organizados em três categorias:

1. Colaboradores Identificados (detalhado na Secção 4 da Política):
2. Colaboradores afetos a estruturas de negócio (na medida em que não sejam considerados Colaboradores Identificados à luz da Secção 4 da Política):
3. Todos os restantes Colaboradores do novobanco.

As Secções 3, 5.1., 5.2., 5.5. e 6 a 10 são aplicáveis a todas as categorias de Colaboradores.

As Secções 4, 5.2.1., 5.4.1. e 5.5. são aplicáveis aos Colaboradores Identificados (e, no caso do último parágrafo do ponto 5.2.1., a todos os Colaboradores que desempenhem funções ao nível das funções de controlo interno).

As Secções 5.2.2. e 5.4.2. são aplicáveis aos Colaboradores que estejam afetos a estruturas de negócio.

As Secções 5.2.3. e 5.4.3. são aplicáveis aos demais Colaboradores do novobanco.

O novobanco tomará as medidas necessárias para que as suas Subsidiárias e a sua Sucursal(ais) adotem orientações e práticas remuneratórias consistentes com as constantes da presente 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.

3 Modelo de Governo da Política de Remuneração

3.1 Conselho de Administração Executivo

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

- Aprovar a presente Política de Remuneração, sob proposta do Comité de Remunerações, bem como quaisquer alterações à mesma;
- Garantir a implementação da presente Política de Remuneração;
- Tomar decisões sobre remuneração dos colaboradores (por exemplo, critérios/regras de atribuição, montantes) sendo que, no caso dos Colaboradores Identificados, a decisão de

atribuição de remuneração e respetivo montante estão também sujeitas a revisão e aprovação por parte do Comité de Remunerações;

- 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;
- Definir anualmente os KPIs para os Colaboradores Identificados;
- 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 sujeitas a revisão e confirmação por parte do Comité de Remunerações;
- Rever a lista de Colaboradores Identificados, pelo menos anualmente, após proposta do Departamento de Capital Humano, submetendo essa revisão a confirmação por parte do Comité de Remunerações;
- Relativamente aos Colaboradores Identificados, avaliar o cumprimento dos objetivos de desempenho e, em articulação com o Comité de Remunerações, avaliar a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*), se aplicáveis;
- Monitorizar o processo de avaliação de desempenho dos colaboradores do Banco, nomeadamente se o processo está devidamente documentado, é transparente e comunicado aos Colaboradores em questão até ao final do primeiro trimestre do ano ao qual a avaliação se refere.

O Conselho de Administração Executivo 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 os mecanismos para ajustar a estrutura de remuneração aos perfis de risco e à estrutura do capital do Banco.

O Conselho de Administração Executivo, em conjunto com o Conselho Geral e de Supervisão, atuando através do Comité de Remunerações e do Comité de Risco e com as funções de controlo interno devem trabalhar em conjunto e de forma próxima, e devem assegurar que a Política de Remuneração é consistente e promotora de uma gestão de risco sã e efetiva.

3.2 Conselho Geral e de Supervisão

Após a aprovação pelo Conselho de Administração Executivo, no seguimento de uma recomendação do Comité de Remunerações, a presente Política de Remuneração (e as suas alterações subsequentes) será sujeita a aprovação final por parte do Conselho Geral e de Supervisão.

3.3 Comité de Remunerações

O Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco foi constituído nos termos do artigo 6.º, n.º 3, alínea c) dos Estatutos. Sendo o novobanco considerado como 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 pessoas eleitas pelo Conselho Geral e de Supervisão de entre os seus membros, devendo a maioria dos seus membros ser independente.

O Comitê de Remunerações deve observar os interesses de longo prazo dos acionistas, investidores e demais partes interessadas. O Comitê de Remunerações deve estar preparado para formular juízos informados e independentes sobre a política, as práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez.

As responsabilidades do Comitê de Remunerações estão previstas no respectivo Regulamento Interno, o qual foi aprovado pelo Conselho Geral e de Supervisão.

3.4 Outras funções

A Política de Remuneração deve fornecer um quadro eficaz para a avaliação do desempenho, o ajustamento pelo risco e as relações entre o desempenho e o prémio.

As funções de gestão de riscos e de conformidade devem fornecer uma contribuição efetiva, no âmbito das suas funções, no que respeita à definição dos critérios de avaliação de desempenho e das atribuições de remuneração, especialmente nos casos em que essas funções tenham dúvidas quanto ao impacto sobre o comportamento dos membros do pessoal e grau de risco das atividades exercidas.

A remuneração dos quadros superiores das funções de controlo, incluindo as funções de gestão de riscos, auditoria e conformidade, deve ser supervisionada diretamente pelo Comitê de Remunerações.

As contribuições de todas as funções e órgãos competentes da instituição serão tidas em conta na definição, na implementação e na supervisão das Políticas de Remuneração da instituição.

Em particular:

- a **função de recursos humanos** deve (i) participar e informar sobre a preparação e 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 Colaboradores necessários à instituição como também a assegurar que a Política de Remuneração se encontra alinhada com o perfil de risco da instituição e (ii) propor ao Conselho de Administração Executivo a lista de Colaboradores que devem ser classificados como Colaboradores Identificados e, periodicamente, promover a atualização anual dessa lista.
- 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.
- **A função de conformidade** deve 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 Comitê de Compliance. As conclusões da função de conformidade devem ser tidas em conta pela função de fiscalização 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 Conselho de Administração Executivo e pelo Comitê de Remunerações para o desempenho das respectivas funções e, em particular, prestar assistência na preparação e revisão da Política de Remuneração.

3.5 Aprovação e alterações

A Política de Remuneração dos Colaboradores do novobanco e eventuais alterações à mesma serão objeto de aprovação pelo Conselho de Administração Executivo, no seguimento de uma proposta do Comitê de Remunerações, e sujeitas a aprovação por parte do Conselho Geral e de Supervisão.

4 Classificação de Colaboradores Identificados

O Conselho de Administração Executivo baseando-se, para o efeito, numa proposta do Departamento de Capital Humano, é responsável pela identificação, revisão e aprovação da lista dos Colaboradores Identificados, que correspondem àqueles Colaboradores que não são membros do órgão de administração e/ou de fiscalização, mas cujas atividades profissionais têm, nos termos da regulamentação aplicável, um impacto significativo no perfil de risco do Banco (os “Colaboradores Identificados”). A lista proposta pelo Departamento de Capital Humano é discutida e aprovada pelo Conselho de Administração Executivo e, posteriormente, revista e confirmada pelo Comitê de Remunerações.

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, podem ser definidos critérios adicionais de seleção que reflitam os níveis de risco das diferentes atividades na instituição e o impacto dos Colaboradores no seu perfil de risco.

A definição dos critérios de mapeamento dos Colaboradores Identificados tem em linha de conta o enquadramento legal e regulatório aplicável e é submetida pelo Departamento de Capital Humano para aprovação do Conselho de Administração Executivo.

O processo de identificação e o seu resultado será sujeito a uma revisão independente interna ou externa.

Os Colaboradores Identificados do novobanco são os seguintes:

- a) Direção de Topo (“Senior management”): esta categoria inclui todos os Diretores Coordenadores ou outros Diretores que sejam os responsáveis principais por qualquer Departamento ou área do Banco, os quais têm estabelecida uma linha de reporte direta e imediata, ao Conselho de Administração Executivo;
- b) Colaboradores com responsabilidade direta sobre unidades de negócio significativas;
- c) Funções de Controlo: Diretores Responsáveis pelas Funções de Controlo do Banco (Conformidade ou *Compliance*, Auditoria Interna e Risco);

- d) Outros Colaboradores cujas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do Banco, nos termos previstos no artigo 5.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão (critérios qualitativos); e
- e) Outros Colaboradores cujas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do Banco, nos termos previstos no artigo 6.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão (critérios quantitativos).

Mesmo que um Colaborador se inclua nas categorias acima elencadas, será possível determinar com base na utilização de critérios objetivos adicionais que as atividades exercidas pelo Colaborador em causa não implicam efetivamente um impacto material no perfil de risco do Banco, tendo em conta todos os riscos a que o Banco se encontra submetido. Quando se verificar uma situação desta natureza, o Colaborador em causa não será integrado ou será excluído da lista dos Colaboradores Identificados.

Para os efeitos da presente Política, apenas os colaboradores incluídos nessa lista serão considerados Colaboradores Identificados.

Esta lista deve ser revista anualmente pelo Departamento de Capital Humano e comunicada ao Conselho de Administração Executivo para avaliação e aprovação. Não obstante, o Departamento de Capital Humano deverá propor a sua atualização imediata sempre que existam alterações relativamente às pessoas que ocupam cargos relevantes para efeitos da Lista, ou se verifiquem alterações materiais na organização interna dos departamentos do Banco, seguindo também, nesses casos, o procedimento indicado acima.

O Departamento de Capital Humano comunicará a cada uma das pessoas que fazem parte da lista de Colaboradores Identificados o seu estatuto de Colaborador Identificado para efeitos da presente Política de Remuneração, fornecendo todas as informações necessárias e esclarecimentos relativamente a este estatuto, sendo ainda responsável por comunicar a lista e suas atualizações ao Banco de Portugal.

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 Remuneração Fixa

A remuneração fixa é paga a todos os Colaboradores do novobanco com contrato de trabalho e inclui 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, e, assim, o direito a uma remuneração fixa tem um caráter garantido.

A remuneração das funções de controlo independentes (incluindo a proporção entre as componentes fixa e variável da remuneração, tal como a base da determinação da componente variável) deve refletir a natureza dos seus objetivos específicos, ser independente do desempenho das demais unidades do

Banco, assegurando a inexistência de dependência de objetivos comerciais, nos termos da regulação aplicável.

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 poderem ser reduzidas, suspensas ou canceladas pelo Banco, a não ser que tal redução, suspensão, ou cancelamento seja permitida por lei;
- e) Não atribuíam incentivos que originem uma assunção excessiva de risco;
- f) Não dependerem do desempenho;

A tabela abaixo descreve as várias componentes que são consideradas como Remuneração Fixa do novobanco. Sem prejuízo, o Conselho de Administração Executivo pode decidir conceder novas componentes fixas, desde que as regras e os princípios estabelecidos nos Acordos Coletivos de Trabalho celebrados pelo novobanco ("*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 I –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.
Diuturnidades	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 novobanco 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.

5.2 Remuneração Variável

É considerada remuneração variável qualquer remuneração que não seja fixa.

A remuneração variável é livremente decidida pelo Banco, não é contratualmente garantida (como tal, a atribuição, aquisição e pagamento de qualquer remuneração variável ou parte dela não pode ser esperada como certa ou garantida) e pode estar sujeita a ajustamentos nos termos dos mecanismos previstos na secção 5.3 (*Mecanismos de Ajustamento pelo Risco*).

Quando atribuída, a remuneração variável é decidida de forma livre e discricionária, está dependente da verificação dos requisitos previstos nesta Política e é baseada em critérios livremente fixados pelo Banco, nomeadamente através da combinação de vários indicadores de desempenho de cada Colaborador, do respetivo Departamento e do novobanco, tendo em conta competências e indicadores quantitativos e qualitativos avaliados através de Objetivos e Competências definidos pelo Banco.

Existem quatro tipos de Remuneração Variável para Colaboradores do novobanco:

- a. **Bónus:** a atribuir livremente e mediante a verificação de certas condições definidas nesta Política e com base em critérios de mérito e desempenho individual e coletivo de cada ano;
- b. **Incentivos Comerciais:** correspondem a pagamentos trimestrais que visam compensar 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 Extraordinários (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, oferecidos por um período de tempo limitado, dentro dos limites e condições permitidas pela lei para incentivos monetários e não-monetários;
- d. **Bónus de Retenção:** bónus de retenção refletido em pagamentos em numerário e, se aplicável, Unidades de Remuneração, que se destina exclusivamente a colaboradores chave elegíveis e cujos benefícios serão pagos caso sejam cumpridos os requisitos de permanência e demais condicionalismo, conforme definido na legislação e regulação relevantes.

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».

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 após a admissão do Colaborador no Banco, de acordo com a legislação e regulação aplicáveis, incluindo os procedimentos internos que sejam atinentes.

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

Além disso, a remuneração variável dos Colaboradores que (independentemente de qual das categorias previstas na secção 2 em que se encontrem incluídos):

- a. possam ter impacto no serviço prestado a clientes ou na conduta comercial do novobanco, nomeadamente: (i) colaboradores afetos ao serviço de atenção 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. estejam envolvidos na preparação, marketing e concessão de contratos de crédito aos consumidores;
- c. estejam envolvidos na preparação, marketing ou oferta de depósitos ou serviços de pagamentos;
- d. estejam envolvidos na venda e marketing de produtos de seguros;
- e. sejam Colaboradores que supervisionem direta e indiretamente as equipas em todas as atividades supramencionadas;

Deverão cumprir os seguintes princípios:

- a) Como princípio geral, a remuneração variável deve ser concebida de modo a não prejudicar ou conflitar com o dever dos colaboradores em atuar no melhor interesse dos clientes do Banco. A Política de Remuneração terá de assegurar que os objetivos de vendas e outros não introduzem incentivos a que o interesse do Banco ou dos Colaborador prevaleça sobre os interesses dos Clientes, e em particular que não constituam incentivos para a recomendação de um determinado produto a um cliente quando o Banco lhe possa oferecer um outro produto ou serviço melhor adequado às suas necessidades;
- b) 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;

- c) 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;
- d) 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;
- e) 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;
- f) As políticas e práticas de remuneração aplicáveis a colaboradores, em particular àqueles envolvidos na concessão de crédito, gestão e supervisão de créditos, têm de ser consistentes e não podem criar incentivos à tomada de riscos que ultrapassem a apetência de risco do Banco, e devem estar alinhadas com a estratégia de negócio, objetivos e interesses de longo prazo do Banco;
- g) 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.

5.2.1 Remuneração Variável de Colaboradores Identificados e Funções de Controlo

Como Instituição Financeira Significativa, o novobanco está obrigado a cumprir um conjunto de requisitos específicos que têm de ser considerados na atribuição, aquisição do direito e pagamento 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 novobanco 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) é diferida 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*").

A remuneração variável dos Colaboradores Identificados que sejam titulares das Funções de Controlo Interno, bem como a de todos os outros colaboradores que prestem serviços nestas funções, não poderá estar relacionada com o desempenho das atividades que monitorizam e controlam, nem deve ser definida de forma que possa comprometer a sua objetividade e independência.

5.2.1.1 Bónus

As seguintes regras devem ser aplicadas na atribuição de Bónus:

- a. O bônus é atribuído de forma livre e discricionária e na medida em que se verificarem as seguintes condições cumulativas: (i) o Banco apresentar resultados operacionais positivos no ano a que a remuneração variável respeitar; (ii) a atribuição de remuneração variável (e seu pagamento incluindo parcelas diferidas) ser consistente com práticas sãs e eficazes de gestão de risco; e (iii) a atribuição e pagamento (incluindo das parcelas diferidas) não limitarem a capacidade do Banco de fortalecer e manter uma base de capital sólida;
- 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. O Bônus não é garantido contratualmente ou de qualquer outra forma, portanto, nenhum colaborador pode considerar a sua atribuição, aquisição do direito ou o pagamento de qualquer parcela como garantida;
- d. O orçamento total para Bônus a atribuir em cada ano aos Colaboradores deverá ser livre e discricionário e definido pelo Comité de Remunerações;
- e. Os Bônus ou as respetivas partes diferidas apenas deverão ser pagos nas datas respetivas (no final do primeiro trimestre após o ano de referência, isto é, do ano a que se reporta o Bônus em causa), desde que as condições referidas em a) se considerem após a sua avaliação aprofundada verificadas, e se o mesmo for justificado à luz do desempenho do Banco, do Departamento e do desempenho individual do Colaborador;
- f. Caso o contrato de trabalho não esteja em vigor na data do pagamento de uma parcela, o ex-Colaborador Identificado terá direito às parcelas diferidas do Bônus nos termos definidos na secção relativa às regras em caso de situações de saída;
- g. O Bônus atribuído não pode exceder 100% da componente de Remuneração Fixa anual para cada Colaborador, salvo aprovação em contrário pela Assembleia Geral de Acionistas, nos termos da regulação aplicável;
- h. O Bônus atribuído aos Colaboradores é decidido livremente e com base na combinação de diversos indicadores quantitativos e qualitativos (KPIs) definidos pelo Conselho de Administração Executivo, de acordo com os princípios definidos nesta Política e no regulamento interno respeitante à remuneração variável (NG0022/2018). A decisão de atribuição aos Colaboradores Identificados de remuneração variável é da competência do Comité de Remunerações sob proposta do Conselho de Administração Executivo;

No final de cada ano, o Comité de Remunerações definirá o valor para a Remuneração Variável total dos Colaboradores relativa a esse ano. A definição será realizada com base nos resultados operacionais do Banco previstos para esse ano e tendo em conta todos os riscos atuais e perdas esperadas.

O valor global referido no parágrafo anterior para a remuneração variável dos Colaboradores será analisado, debatido e acordado com o Comité de Remunerações e com o CEO do Conselho de Administração Executivo antes da sua aprovação. Caberá ao Conselho de Administração Executivo definir os critérios / regras de atribuição de Bônus entre os Colaboradores, os quais serão aprovados pelo Comité de Remunerações.

Nenhum Colaborador Identificado pode transferir riscos associados à evolução da remuneração variável atribuída para outra entidade através de instrumentos de cobertura de riscos ou seguros. Este requisito é aplicável às remunerações objeto de diferimento e/ou retenção.

5.2.1.2 Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos

Qualquer indemnização por cessação de funções, bem como pagamentos com ela relacionados serão avaliados pelo Comité de Remunerações e aprovados pelo Conselho de Administração Executivo, nos termos da regulamentação aplicável.

Os valores pagos pela cessação de funções serão considerados como remuneração variável, devem refletir o desempenho atingido ao longo do tempo e não recompensar o insucesso ou as faltas cometidas, não podendo designadamente ser atribuídos no caso de insucesso óbvio que permita a rescisão imediata do contrato ou o despedimento do Colaborador Identificado em causa.

5.2.1.3 Forma de Pagamento

A remuneração variável atribuída aos Colaboradores Identificados 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

40% da remuneração variável (incluindo o numerário e as Unidades de Remuneração) atribuída em cada ano será submetida a um período de diferimento de 5 anos a contar do ano de referência (isto é, do ano a que se reporta a remuneração variável em causa). Em conformidade, 60% da remuneração variável atribuída em cada ano será paga no ano da atribuição (i.e. 30% atribuído em numerário e 30% em Unidades de Remuneração) e os remanescentes 40% (i.e. 20% atribuído em numerário e 20% em Unidades de Remuneração) serão adquiridos e pagos numa base *pro rata* durante um período de cinco anos. (i.e. 60% do valor atribuído será pago no ano N e os restantes 40% são pagos proporcionalmente em N+1, N+2, N+3 e N+4, sendo que N corresponde ao ano de atribuição).

b) Numerário / Instrumentos

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

- 50% é pago em dinheiro;
- 50% da remuneração variável consistirá 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. As Unidades de Remuneração serão liquidadas em dinheiro na data de aquisição prevista e serão atribuídas em função dos critérios definidos no Regulamento de Unidades de Remuneração.

c) Retenção

Os instrumentos a que se aplicam as regras de diferimento estão sujeitos a um período de retenção de três meses. Durante este período, embora os mesmos já tenham sido transmitidos para a titularidade dos Colaboradores Identificados, não podem ser objeto de qualquer ato de disposição.

d) Exclusão

Os parágrafos acima não serão aplicáveis aos Colaboradores Identificados cuja remuneração variável anual não exceda os Eur 50.000 e que não represente mais de um terço da remuneração total anual do Colaborador Identificado em causa.

5.2.1.4 Planos de Retenção

Os Planos de Retenção são montantes de remuneração variável (Bónus de Retenção) consistem em pagamentos em numerário e Unidades de Remuneração e que se destinam exclusivamente a colaboradores elegíveis que sejam Colaboradores Identificados e cujos benefícios serão pagos caso sejam cumpridos os requisitos de permanência, conforme definido na respetiva regulamentação. Caso estes planos de retenção impliquem que o Colaborador Identificado possa receber uma remuneração variável que ultrapasse 100% do valor da respetiva remuneração fixa anual, a aprovação deste rácio superior entre a parte variável e a parte fixa da remuneração, até ao limite de 200%, carece de uma autorização da Assembleia Geral de Acionistas, a ser prestada nos termos previstos no RGICSF e nas orientações da EBA.

O pagamento da remuneração variável dos Bónus de Retenção será constituído por dinheiro (50%) e Unidades de Remuneração (50%).

O pagamento dos bónus previstos nos Planos de Retenção será efetuado nas datas em que os requisitos de permanência sejam verificados e fica sujeito aos mecanismos de ajustamento pelo risco descritos na seção 5.3 da presente Política.

5.2.2 Remuneração variável de Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio:

5.2.2.1 Incentivos Comerciais

O Programa de Incentivos Comerciais é definido livremente 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. Os pagamentos relativos ao Programa de Incentivos Comerciais terão uma frequência trimestral, resultantes de cinco momentos de avaliação de performance, designadamente, quatro trimestres e performance anual. 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 Comerciais (SOI) corresponderão a um agregado do *Desempenho Comercial*, *Indicador de Qualidade* e *Indicador de Compliance*;
- f. Para efeitos de cálculo:
 - i. Cada função tem um incentivo de referência aplicado a cada Colaborador independentemente da sua remuneração fixa;

- ii. Apenas desempenhos iguais ou superiores a 90% serão elegíveis para incentivos comerciais;
- g. Os detalhes completos do Programa de Incentivos Comerciais e o seu método de cálculo serão publicados num documento separado (NG0022/2018);
- h. Os pagamentos do programa estão sujeitos aos mecanismos de ajustamento pelo risco, conforme descrito no ponto 5.3. da presente Política de Remuneração;
- i. Os Incentivos Comerciais não estão contratualmente ou de qualquer outra forma garantidos. Deste modo, nenhum colaborador pode assumi-los como garantidos.

5.2.2.2 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 serão estabelecidas campanhas comerciais respeitantes a Crédito Hipotecário. Em qualquer caso, se no futuro for estabelecida uma campanha destinada a Colaboradores que estejam envolvidos na elaboração, comercialização, consultoria e concessão de contratos de crédito desta natureza, bem como a colaboradores que de modo direto ou indireto supervisionem os primeiros, independentemente da categoria em que estejam incluídos nos termos da secção 2 da presente Política, serão aplicadas as seguintes regras:
 - i. A Campanha Comercial assegurará o cumprimento dos deveres de conduta previstos no artigo 74.º do RGICSF;
 - ii. A Campanha Comercial será (i) consentânea com e promoverá a gestão sã e prudente de riscos, sem incentivar a assunção de risco a um nível de risco superior ao definido e (ii) será compatível com a estratégia empresarial do Banco, os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo;
 - iii. A Campanha Comercial incluirá medidas destinadas a evitar conflitos de interesse, nomeadamente estabelecendo que a remuneração não depende, direta ou indiretamente, do número ou proporção de pedidos de crédito aprovados ou de contratos de crédito celebrados ou de quaisquer outros incentivos de vendas.
- c. As Campanhas comerciais que incluam a atribuição de remuneração variável e estejam relacionadas com produtos financeiros ao abrigo da Diretiva MIFID II, deverão observar as seguintes regras:
 - i. São baseadas na combinação da performance do Colaborador, do respetivo Departamento e do novobanco;
 - 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 eventuais

- 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 e ao perfil do cliente;
 - viii. Se o Colaborador assumiu demasiado risco nas suas ações ou praticou venda abusiva, não lhe poderá ser atribuída remuneração variável;
 - ix. As Campanhas Comerciais não estão contratualmente ou de qualquer outra forma garantidas. Deste modo, nenhum Colaborador pode assumir um pagamento como garantido.

- d. As Campanhas Comerciais são exclusivas para os 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.

5.2.3 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 5.2.1.1 da presente Política de Remuneração, conforme aplicável, e pelas regras sobre remuneração variável estabelecidas na norma interna NG0022/2018.

A remuneração variável atribuída a estes Colaboradores será paga até ao final do mês de abril do ano seguinte à avaliação, ou noutra momento para o efeito definido, desde que o respetivo contrato de trabalho esteja em vigor na data do pagamento.

5.3 Mecanismos de ajustamento pelo risco

O Banco pode aplicar mecanismos de ajustamento com base no risco à remuneração variável total, 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.

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

5.3.1.1 Aplicação a Colaboradores Identificados

Os mecanismos supramencionados são aplicáveis à remuneração variável total, durante os períodos de diferimento, e no seguimento de um evento extremamente significativo que possa ser imputável ao Colaborador Identificado.

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 totalidade da remuneração variável atribuída ou a uma parcela dessa remuneração, conforme aplicável. Dependendo da gravidade do evento, sob proposta do Comité de Remunerações, o Conselho de Administração Executivo deverá decidir se o mecanismo *Malus* ou *Clawback* é aplicável.

Exemplos de um evento significativo em que um Colaborador poderá perder o direito à remuneração variável incluem a fraude, a violação material de obrigações de confidencialidade, a aplicação individual de sanções regulamentares materiais, situações em que o Colaborador participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Banco ou participou ou foi responsável pela comercialização indevida de produtos ou instrumentos financeiros, deixando de cumprir critérios de adequação e idoneidade, sendo alvo de condenações criminais (que não sejam infrações de trânsito ou outras infrações às quais não seja aplicável pena de prisão), ou, se aplicável, tendo deixado de ser considerado apto (avaliação *Fit&Proper*) pela autoridade de supervisão, em conformidade com as leis e os regulamentos aplicáveis.

5.3.1.2 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 terem sido indevidamente pagos. Para este efeito, tem de ocorrer um dos seguintes eventos:

- a. Procedimentos disciplinares ou despedimento por justa causa no seguimento, entre outros, 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 violou algum procedimento ou regulamentação ou for identificada alguma não conformidade com o estabelecido na secção 5.2.2.1. ou 5.2.2.2. cláusulas b) e c).

O Departamento de *Compliance* e/ou o Departamento Jurídico e /ou o Departamento de Capital Humano 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.

5.3.1.3 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.

5.4 Regras em caso de situações de cessação do contrato de trabalho

5.4.1 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 da remuneração variável e outras formas de remuneração variável atribuídas, sujeito aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis e na data especificada para cada pagamento diferido.

Se o contrato de trabalho cessar por iniciativa do Banco por justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o Colaborador não terá direito a qualquer parte diferida da remuneração variável ou a qualquer outra forma de remuneração variável atribuída, sem prejuízo da aplicação dos mecanismos de ajustamento pelo risco (*malus* e *clawback*).

5.4.2 Regras para cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Colaborador

Salvo se diferentemente acordado, se o Colaborador decidir fazer cessar o respetivo contrato de trabalho, não terá direito a qualquer parte diferida do Bónus ou a qualquer outra forma de remuneração variável atribuída e que se encontre diferida.

5.4.3 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 Bónus e a qualquer outra forma de remuneração variável atribuída, ficando, no entanto, as mesmas sujeitas à aplicação de *Malus* ou *Clawback* nas respetivas datas especificadas para o pagamento.

5.4.4 Regras em caso de morte ou incapacidade do Colaborador

No caso de morte de um Colaborador, 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 Colaborador mantém-se sujeito aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis e às datas especificadas para o respetivo pagamento decorrentes da presente Política e das respetivas decisões de atribuição.

Como exceção ao disposto na secção 5.4.2, o mesmo regime de não caducidade é aplicável à situação em que o Colaborador fique incapacitado para o exercício do cargo.

5.5 Outros Benefícios

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

Adicionalmente, o ACT prevê ainda outros benefícios 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 hipotecárias especiais indicadas no ACT e programa de empréstimos pessoais para colaboradores enquadrados na Política de Colaboradores do Banco;

O Conselho de Administração Executivo pode ainda decidir a atribuição de outros subsídios considerando as funções, responsabilidades e as circunstâncias concretas do Colaborador em causa (ex: subsídio de renda para suporte de despesas com habitação).

6 Conflitos de interesses

Os conflitos de interesses relativos à Política de Remuneração e à remuneração 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 da dupla verificação.

A Política de Remuneração deverá garantir o objetivo de prevenção de ocorrência de conflitos de interesses para qualquer Colaborador no exercício das suas funções, em conformidade com a política de conflitos de interesses em vigor no novobanco.

Para assegurar a não ocorrência dos riscos associados aos conflitos de interesses relativamente à Política de Remuneração, e para além do disposto nas cláusulas 5.2. e 5.3., o novobanco assume:

- 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 métricas predominantemente quantitativas 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 interesses dos próprios Colaboradores, ou os interesses do Banco, em prejuízo dos interesses dos seus clientes;
- d. Não 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 Política de 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. Que as Políticas internas, designadamente as referidas no parágrafo seguinte, preveem que qualquer Colaborador deverá informar o Departamento de *Compliance* se surgir algum conflito de interesses, real ou potencial, relacionado com a presente Política;

A notificação supramencionada será avaliada pelo Departamento de *Compliance* ao abrigo da legislação portuguesa aplicável e dos regulamentos internos tais como o Código de Conduta, a Política de Conflitos de Interesses, a Política de Transações com Partes Relacionadas, bem como os Estatutos do novobanco.

O Departamento de *Compliance* informará o Comité de *Compliance* do 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, real ou potencial, no contexto da presente política, não tenha sido cumprida.

7 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, incluindo os prémios e as condições de pagamento da remuneração, sejam neutros em termos de género.

Ao determinar o valor do trabalho, o Banco considera:

- i) o local de trabalho e o seu custo de vida;
- ii) o nível hierárquico dos Colaboradores e se estes têm responsabilidades de gestão;
- iii) o nível de educação formal dos Colaboradores;
- iv) a escassez de Colaboradores disponíveis no mercado de trabalho para cargos especializados;
- v) a natureza do contrato de trabalho, inclusive se temporário ou por tempo indeterminado;

- vi) o tempo de experiência profissional dos Colaboradores;
- vii) certificações profissionais dos Colaboradores;
- viii) benefícios apropriados, incluindo o pagamento de abono de família adicional e abono de família aos Colaboradores com cônjuges e filhos dependentes.

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.

8 Divulgação de informações

O novobanco deve divulgar adequadamente as informações externamente (no seu sítio público de internet), 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 novobanco 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 público de internet do novobanco, no prazo máximo de trinta dias.

Os aspetos confidenciais da remuneração de Colaboradores não estão sujeitos à transparência interna.

9 Manutenção de registos, Revisão e Atualização

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 promoverá, através do Comité de Remunerações, uma revisão anual central e independente para avaliar as políticas, práticas e processos em matéria de remunerações, avaliação em que as funções corporativas internas relevantes devem ser envolvidas.

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 Colaboradores 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 gênero.

O resultado da revisão acima referida deve consistir num Relatório relativo à revisão e avaliação anual desta Política, que deverá ser preparado uma vez por ano pelo Comitê de Remunerações e apresentado à Assembleia Geral de Acionistas, ao Conselho Geral e de Supervisão e ao Conselho de Administração Executivo.

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 Comitê 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, seja através de relatórios escritos ou de minutas das reuniões dos comitês relevantes de Conselho Geral e de Supervisão, e disponibilizados aos comitês e funções corporativas relevantes da instituição. O Conselho de Administração Executivo é responsável pela implementação das ações estabelecidas no relatório.

Adicionalmente, uma revisão centralizada focada na verificação do cumprimento por parte da Política de Remuneração da regulação, políticas do grupo, procedimento e regras internas será anualmente realizada pela função de auditoria interna.

10 Disposições Finais

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração Executivo em 29 de fevereiro de 2024, na sequência de uma proposta do Comitê de Remunerações, e objeto de aprovação pelo Conselho Geral e de Supervisão e entrará em vigor a partir dessa data, sendo as alterações introduzidas nesta Política aplicáveis a todas as remunerações fixas ou variáveis, em dinheiro ou em Unidades de Remuneração, que possam ser atribuídas, adquiridas ou pagas após a data da sua entrada em vigor.