



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

**Índice**

<b>1</b>	<b>Enquadramento Legal e Regulamentar</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Âmbito</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Modelo de Governo da Política de Remuneração</b>	<b>5</b>
3.1	Conselho Geral e de Supervisão e Comités do Conselho	5
3.2	Funções internas	6
3.3	Aprovação e alterações	7
<b>4</b>	<b>Componentes da Remuneração</b>	<b>7</b>
4.1	Limitações à remuneração	7
4.2	Conselho Geral e de Supervisão	8
4.3	Membros do Conselho de Administração Executivo	8
4.3.1	Remuneração Fixa	8
4.3.2	Remuneração Variável	9
4.3.2.1	Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável	9
4.3.2.2	Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho	10
4.3.2.3	Forma de pagamento	10
4.3.2.4	Mecanismos de ajustamento pelo risco	11
4.3.2.5	Regras para a aplicação de <i>Malus</i> e <i>Clawback</i>	11
4.3.2.6	Regras em caso de situações de saída	12
4.3.2.6.1	Regras para cessação do mandato por iniciativa do Banco	12
4.3.2.6.2	Regras para cessação por iniciativa do membro do Conselho de Administração Executivo	12
4.3.3	Outros Benefícios	12
4.4	Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos	13
4.5	Revisor Oficial de Contas (ROC)	13
<b>5</b>	<b>Conflitos de interesses</b>	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>Política de Neutralidade de Género</b>	<b>14</b>
<b>7</b>	<b>Divulgação de informações</b>	<b>15</b>
<b>8</b>	<b>Manutenção de registos e atualização da Política</b>	<b>15</b>
<b>9</b>	<b>Disposição Final</b>	<b>16</b>

## 1 Enquadramento Legal e Regulamentar

Esta Política de Remuneração (a “Política de Remunerações”) contém os princípios e regras para a remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Supervisão (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 (“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 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Regulamento (UE) nº 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Diretiva 2014/17/UE do Parlamento Europeu e a respetiva transposição feita pelo Decreto-Lei n.º 74-A/2017;
- Diretiva 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 91/2018, de 12 de novembro, transposição para a lei Portuguesa da Diretiva de Serviços de Pagamentos (Diretiva 2015/2366/UE);
- Lei 7/2019, de 16 de janeiro, relativa à distribuição de seguros, fazendo a transposição para a lei Portuguesa da respetiva Diretiva Europeia (2016/97/UE);
- Regulamento (UE) nº 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 18/2020 do Banco de Portugal;
- Regulamento Delegado (UE) nº 2021/923 da Comissão;
- EBA/GL/2021/04 – Orientações relativas a Políticas de Remunerações sãs, nos termos da Diretiva 2013/36/UE;
- EBA/GL/2021/05 – Orientações relativas a governo societário;
- Lista de entidades supervisionadas significativas 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 de igualdade de tratamento entre clientes, a prossecução dos melhores interesses dos clientes do Banco, a 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, incluindo a aplicação de regimes de redução e de recuperação, não sejam prejudiciais para a manutenção de uma sólida base de fundos próprios. 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 dos fundos próprios internos globais.

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 conjunto global 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 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 os Membros independentes do Conselho Geral de Supervisão serem apenas elegíveis a remuneração fixa.

A Política de Remuneração para os Colaboradores do novobanco encontra-se inserida num documento separado que é sujeito a aprovação pelo Conselho de Administração Executivo, na sequência de uma proposta emitida pelo Comité de Remunerações, sendo sujeito a aprovação final pelo Conselho Geral e de Supervisão.

Esta Política de Remunerações 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 cumpram as orientações e regras constantes da presente Política de Remunerações, 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 Remunerações.

## 3 Modelo de Governo da Política de Remuneração

### 3.1 Conselho Geral e de Supervisão e Comitês do Conselho

O Conselho Geral e de Supervisão é responsável pela adoção e manutenção da Política de Remunerações, 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 e o Comité de Riscos e as funções de controlo interno deverão trabalhar em conjunto e assegurar que a Política de Remunerações 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, na definição dos prémios globais, dos 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 respeitante à definição, implementação e supervisão das políticas de remuneração da instituição e 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 remuneração 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 na Assembleia Geral de Acionistas mediante uma proposta do Comité de Remunerações e levada ao conhecimento do Conselho Geral e de Supervisão. A Política será também levada ao conhecimento do Conselho de Administração Executivo.

O Conselho Geral e de Supervisão assegurará que o Banco presta à Assembleia Geral dos Acionistas, informações adequadas respeitantes à Política de Remunerações, 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 da política de remuneração;
- 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 e pela supervisão de qualquer alteração às mesmas.

## 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 Limitações à remuneração

As medidas de auxílio estatal assumidas por Portugal no contexto da venda do novobanco foram consideradas compatíveis com o mercado interno nos termos do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e, em resultado, alguns compromissos foram assumidos pelo Estado português perante a Comissão Europeia (Auxílio Estatal n.º SA.49275 (2017/N)) até ao final do Período de Reestruturação (“Período de Reestruturação”).

Neste sentido, e até ao termo do Período de Reestruturação, serão aplicáveis as seguintes limitações relativamente à remuneração dos Colaboradores e dos membros dos Órgãos de Administração e de Supervisão do novobanco:

- a) De acordo com os compromissos acima referidos, o Banco irá aplicar políticas de remuneração rigorosas e não irá pagar a qualquer colaborador, administrador ou gestor uma remuneração anual total (salário, contribuição para pensão, bónus) superior a 10 vezes o salário médio dos colaboradores do Banco até 30 de junho de 2020. No período entre 30 de junho de 2020 e o final do Período de Reestruturação, os pagamentos de remuneração anual acima destes limites

podem ser efetuados se o Banco não infringir nenhuma das metas especificadas nos compromissos de viabilidade. Para que não subsistam dúvidas, o Banco poderá, em todo o caso, pagar bônus diferidos aos seus colaboradores, pelo desempenho durante o Período de Reestruturação, após o final do Período de Reestruturação;

- b) Até ao final do Período de Reestruturação, a remuneração total e as respetivas condições previstas nesta Política poderão ser afetadas se os compromissos não forem alcançados, total ou parcialmente, estando, por conseguinte, esta Política de Remuneração sujeita a quaisquer limitações que possam resultar dos mesmos e sejam a cada momento aplicáveis;
- c) Além disso, esta Política de Remuneração foi preparada considerando a existência de razões sérias e objetivas que justificam, nas circunstâncias atuais, o pagamento de remuneração variável aos Membros do Conselho de Administração Executivo ao abrigo das regras previstas na presente Política. Se, em qualquer altura, essas razões deixarem de existir, esta Política será revista em conformidade.

Na data da verificação do final do Período de Reestruturação, toda a presente secção, bem como as remissões existentes no resto da Política para a mesma, deixarão automaticamente de produzir quaisquer efeitos, sem necessidade de qualquer alteração à Política de Remunerações.

## **4.2 Conselho Geral e de Supervisão**

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

Se, em qualquer altura, o montante da remuneração de qualquer dos Membros do Conselho Geral e de Supervisão exceder o limite previsto no parágrafo 4.1.(a) acima, a parte da remuneração anual que excede esse limite não será paga durante o Período de Reestruturação e será diferida e paga apenas após o final desse período, ficando essa parcela diferida sujeita aos mecanismos de ajustamento ao risco identificados no ponto 4.3.2.3.

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

## **4.3 Membros do Conselho de Administração Executivo**

A remuneração dos Membros Executivos deve ser compatível com seus poderes, tarefas, competências e responsabilidades.

### **4.3.1 Remuneração Fixa**

A remuneração fixa deverá ter em conta a complexidade, o nível de responsabilidade e a variedade de competências necessárias para as funções realizadas, assim como as competências e experiência mais relevante dos Membros Executivos. A remuneração fixa será paga mensalmente, 14 vezes por ano.

Se, em qualquer altura, o montante da remuneração de qualquer dos membros do Conselho de Administração Executivo exceder o limite previsto no parágrafo 4.1.(a) acima, a parte da remuneração



anual que excede esse limite não será paga durante o Período de Reestruturação e será diferida e paga apenas após o final desse período, ficando contudo essas parcelas sujeitas à aplicação dos mecanismos de ajustamento identificados no ponto 4.3.2.3.

#### **4.3.2 Remuneração Variável**

A remuneração variável atribuída aos Membros do Conselho de Administração Executivo 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 critérios quantitativos e qualitativos implementados através de Objetivos e Competências<sup>1</sup> 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 determinadas condições e objetivos decididos pelo Comité de Remunerações, não está contratualmente garantida (como tal, a atribuição, aquisição do direito e pagamento de qualquer parcela de Remuneração Variável não podem ser tomados como certos ou garantidos), e pode estar sujeito aos Mecanismos de Ajustamento pelo Risco estabelecidos no ponto 4.3.2.3.

Adicionalmente, a remuneração pode também consistir em acordos ou indemnizações de cessação de 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 a um Membro do Conselho de Administração Executivo durante o primeiro ano de mandato no Banco, de acordo com a legislação e regulação aplicáveis, incluindo os procedimentos internos que sejam aplicáveis em matéria de remunerações. Nestas situações, o montante em causa será incluído como parte da remuneração total para efeitos da verificação adequação com os limites da remuneração previstos em 4.1. a), de modo a garantir que, caso se verifique a ultrapassagem aí prevista, qualquer excesso não seja pago durante o Período de Reestruturação e será deferido e pago apenas no final desse período, sujeito aos mecanismos de ajustamento do risco estabelecidos em 4.3.2.3.

##### **4.3.2.1 Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável**

As seguintes regras devem ser aplicadas à remuneração variável:

- a) A remuneração variável é livremente atribuída e apenas poderá ser atribuída se se verificarem as seguintes condições cumulativas: (i) se o Banco tiver resultados operacionais positivos; (ii) a atribuição ser consistente com práticas de gestão dos riscos sãs e eficazes; e (iii) a atribuição de remuneração variável (e seu pagamento incluindo as parcelas diferidas) não limitar a capacidade do Banco de reforçar e manter uma base de fundos próprios sólida;

---

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

- b) A remuneração variável não se encontra contratualmente ou sob qualquer outra forma garantida, de modo que nenhum Membro Executivo pode dar a sua atribuição, aquisição do direito ou o pagamento de qualquer montante como certo ou adquirido;
- c) O montante da remuneração variável total (incluindo a remuneração dos colaboradores) deverá ser decidido no final de cada ano pelo Comitê de Remunerações, com base nos resultados operacionais, e considerando todos os riscos atuais e as perdas esperadas;
- d) A remuneração variável total atribuída a qualquer membro do Conselho de Administração Executivo estará limitada a 100% da respectiva remuneração fixa, salvo aprovação em contrário pela Assembleia Geral de Acionistas;
- e) A remuneração variável total atribuída a qualquer membro do Conselho de Administração Executivo será diferida por um período mínimo de 5 anos, a pagar numa base proporcional;
- f) Durante o Período de Reestruturação, a remuneração variável a atribuir será 100% diferida e apenas constituirá um direito adquirido no final do referido período;
- g) 50% da remuneração variável será paga 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. Essas Unidades de Remuneração terão um período de aquisição de 5 anos. As Unidades de Remuneração serão liquidadas em dinheiro na data de pagamento prevista e serão atribuídas em função dos critérios definidos no Regulamento de Unidades de Remuneração.

#### **4.3.2.2 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 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 Comitê de Remunerações definir os KPI supramencionados, a sua ponderação individual, avaliar a escala de cumprimento e definir a remuneração variável anual total a atribuir aos Membros do Conselho de Administração Executivo.

#### **4.3.2.3 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 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. 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.

**b) Numerário / Instrumentos**

Cada um dos cinco pagamentos referidos, quando devidos, serão processados 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. 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 3 meses. Durante este período, embora os mesmos já tenham sido transmitidos para a titularidade dos Membros, não podem ser objeto de qualquer ato de disposição.

**4.3.2.4 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.

**4.3.2.5 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 aos membros do Conselho de Administração Executivo e/ou, se aplicável, ao montante de remuneração referido no ponto 4.3.1. que exceda os limites estabelecidos no ponto 4.1. (a), ou se a uma parcela dessa remuneração. Dependendo da gravidade do evento, o Comité de Remunerações deverá decidir se o mecanismo *malus* ou *clawback* é aplicável.

Exemplos de um evento significativo em que um membro individual do Conselho de Administração Executivo poderá perder o direito à remuneração variável incluem a fraude, a violação material de obrigações de confidencialidade, 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.

#### **4.3.2.6 Regras em caso de situações de saída**

##### **4.3.2.6.1 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, o membro do Conselho de Administração Executivo terá direito a receber os montantes diferidos da Remuneração Variável atribuídos até essa data (ou respetivas parcelas), nas datas em que essas parcelas constituam um direito adquirido de acordo com as regras definidas acima ficando, contudo, sujeitas aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis.

Se o mandato do membro do Conselho de Administração Executivo terminar por iniciativa do Banco com justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o membro do Conselho de Administração Executivo não terá direito a qualquer parte diferida da Remuneração Variável, sem prejuízo da aplicação de mecanismos de ajustamento pelo risco (*Malus* ou *Clawback*).

##### **4.3.2.6.2 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 individual 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.

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

#### **4.3.3 Outros Benefícios**

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

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

#### **4.4 Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos**

Qualquer indemnização por cessação de funções e outros pagamentos relacionados a Membros serão aprovados pelo Comité de Remunerações, tendo em conta o respeito da regulação 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 faltas cometidas, e não poder ser atribuídas no caso de insucesso óbvio que permita a rescisão imediata do contrato do Membro em causa.

Toda a regulamentação relevante será tida em conta sempre que seja proposta a aprovação de pagamentos devidos por cessação de funções no Banco.

#### **4.5 Revisor Oficial de Contas (ROC)**

A remuneração do ROC será um montante fixo correspondente à remuneração aprovada pelo Conselho Geral 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 Supervisão no exercício das suas funções.

O Comité de Remunerações é responsável por monitorizar o alinhamento da Política de Remunerações 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 Supervisão no exercício das suas funções relacionados com esta Política de Remuneração. Caso surjam conflitos de interesses relacionados com o Presidente do Conselho Geral e de Supervisão, 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 afetem ou envolvam esse membro.

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

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

Caso o Departamento de Compliance tenha conhecimento de qualquer situação de conflito de interesses 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 e que se presume que afetem todos os sexos igualmente.

Uma Política de Remuneração neutra em termos de género deve garantir que todos os seus aspetos, 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 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. Esta determinação não preclude a possível adoção pelo Banco de medidas razoáveis e equilibradas que visem promover o género sub-representado.

## **7 Divulgação de informações**

Após a sua aprovação, esta Política de Remuneração deverá ser divulgada internamente à instituição e o novobanco deve também divulgar adequadamente as informações externamente (no seu sítio Web), bem como tornar transparente internamente a abordagem, os princípios e os objetivos dos incentivos remuneratórios. Além disso, o novobanco tem o dever de divulgar informações sobre as práticas e a Política de Remuneração aplicável aos membros dos Órgãos de Administração e de Supervisão. 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, no mínimo, durante cinco anos. Estes registos serão utilizados para efeitos de auditoria ou legais, mediante pedido.

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

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 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 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, 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 recomendação do Comitê de Remunerações a 22 de março de 2023 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.