



**Política de Remuneração dos Órgãos de
Administração e de Fiscalização**

Índice

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1 | Enquadramento Legal e Regulamentar | 3 |
| 2 | Âmbito | 4 |
| 3 | Governança da Política de Remuneração | 4 |
| 3.1 | Resumo de Responsabilidades | 4 |
| 3.1.1 | Assembleia de Acionistas | 5 |
| 3.1.2 | Comissão de Vencimentos | 5 |
| 3.1.3 | Conselho Fiscal | 5 |
| 3.2 | Aprovação | 6 |
| 4 | Componentes da Remuneração | 6 |
| 4.1 | Contexto de grupo | 6 |
| 4.2 | Conselho Fiscal e ROC | 6 |
| 4.3 | Membros do Conselho Administração | 6 |
| 4.3.1 | Membros não Executivos | 6 |
| 4.3.2 | Membros Executivos | 7 |
| 4.3.2.1 | Remuneração Fixa | 7 |
| 4.3.2.2 | Remuneração Variável | 7 |
| 4.3.2.3 | Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável | 7 |
| 4.3.2.4 | Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho | 8 |
| 4.3.2.5 | Mecanismos de ajustamento pelo risco | 8 |
| 4.3.2.6 | Regras em caso de situações de saída | 9 |
| 4.3.3 | Outros Benefícios | 10 |
| 5 | Conflitos de interesses | 10 |
| 6 | Política de género neutra | 11 |
| 7 | Manutenção de registos e atualização da Política | 11 |
| 8 | Divulgação de informações | 12 |
| 9 | Disposição Final | 12 |

1 Enquadramento Legal e Regulamentar

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

Esta Política foi preparada tendo em conta os regulamentos e a legislação aplicável para este efeito, designadamente os seguintes:

- Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras (“RGICSF”);
- Regulamento (UE) nº 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Regulamento Delegado (UE) nº 604/2014 da Comissão;
- Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho;
- EBA/GL/2015/22 – Orientações relativas a uma Política de Remuneração são, nos termos da Diretiva 2013/36/UE;
- Regulamento (UE) nº 2019/2088, de 27 de novembro de 2019 sobre divulgações relacionadas com a sustentabilidade no setor de serviços financeiros;
- Código das Sociedades Comerciais português;
- Código dos Valores Mobiliários, conforme alterado pela Lei 35/2018 de 20 de julho 2018, que transpôs para a lei portuguesa a DMIF II;
- Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.

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 constitua incentivo à assunção de riscos excessivos ou promova situações geradoras de conflitos de interesses¹ com os clientes.

A presente Política tem por base os princípios orientadores de meritocracia e transparência para alcançar o reconhecimento de elevado desempenho e tem em consideração as seguintes características do Banco:

- i) objetivos, estratégia e interesses de longo prazo;
- ii) natureza,
- iii) estrutura,
- iv) cultura e valores corporativos,
- v) cultura de risco, inclusive com relação a fatores de risco ambientais, sociais e de modelo de governo;
- vi) interesses de longo prazo dos acionistas.

Além disso, esta Política e a sua implementação respeitarão e incentivarão a conduta profissional de todos os membros e refletem os princípios previstos na Política de Remuneração de Colaboradores

¹ Note-se que sobre matéria de conflitos de interesses o Banco adotou a “Política de Conflitos de Interesses do Novo Banco dos Açores”, disponível no nosso *site* em: www.novobancodosacores.pt.

relativos a igualdade de tratamento de clientes, melhores práticas de remuneração relativas à venda de produtos e prevenção de conflitos de interesses com clientes.

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

O nível de risco que a instituição está disposta a assumir encontra-se alinhado com o processo de avaliação da adequação do capital interno (ICAAP) e o quadro de apetência pelo risco.

Essa Política é também consistente com a integração dos riscos de sustentabilidade. Algumas evidências dessa consistência são:

- i. os limites estabelecidos para o pagamento das remunerações;
- ii. o quadro plurianual considerado para assegurar que o processo de avaliação se baseia no desempenho de longo prazo e que a atribuição efetiva das parcelas da Remuneração Variável (Bónus) é diferida por um período definido, tendo em conta o ciclo de negócios do Banco e seus riscos de negócio;
- iii. os mecanismos de ajuste de risco (“*Malus*” e “*Claw back*”) para evitar pressupostos de riscos excessivos;
- iv. O facto dos membros independentes do Conselho de Administração e os membros do Conselho Fiscal apenas auferirem remuneração fixa.

2 Âmbito

A presente Política de Remuneração é aplicável aos seguintes membros dos órgãos sociais do Novo Banco dos Açores:

- Membros do Conselho de Administração;
- Membros do Conselho Fiscal;
- Revisor Oficial de Contas ou “ROC”.

A Política de Remuneração de Colaboradores é estabelecida num documento separado e aprovada pelo Conselho de Administração.

Integrando o Novo Banco dos Açores o perímetro de consolidação do Novo Banco, a presente Política foi elaborada tendo em consideração a aprovação das políticas de remuneração do Grupo Novo Banco.

3 Governação da Política de Remuneração

3.1 Resumo de Responsabilidades

A governação da Política de Remuneração implica a cooperação das diferentes funções do Banco, devendo, sempre que necessário em face da correta implementação da política, interagir com as diversas estruturas do Novo Banco.

3.1.1 Assembleia de Acionistas

A Assembleia de Acionistas do Novo Banco dos Açores tem a responsabilidade de aprovar a presente Política, bem como de apreciar o Relatório anual da Comissão de Vencimentos sobre as políticas de remunerações.

3.1.2 Comissão de Vencimentos

A Comissão de Vencimentos do Novo Banco dos Açores é composta por um mínimo de dois e um máximo de cinco membros.

A Comissão de Vencimentos deve observar os interesses de longo prazo dos acionistas, investidores e demais *stakeholders*.

As responsabilidades da Comissão de Vencimentos estão previstas em Regulamento Interno aprovado em Assembleia Geral e incluem as seguintes:

- Definir e propor a aprovação pela Assembleia Geral da política de remunerações aplicável aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;
- Definir os indicadores-chave de desempenho (doravante “KPI” – *Key Performance Indicator*) corporativos e individuais, financeiros e não financeiros, para cada membro executivo do Conselho de Administração relevantes para a fixação da remuneração;
- Fixar a remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal do NBA, considerando o artigo 23.º dos Estatutos, a política de remunerações aprovada pela Assembleia Geral e os interesses de longo prazo dos acionistas e detalhando os componentes de remuneração fixa e variável dos membros do Conselho de Administração, bem como eventuais benefícios e complementos, conforme aplicável;
- Determinar anualmente o valor das Unidades de Remuneração tendo em consideração o desempenho global do NBA e outros critérios;
- Acompanhar e avaliar o desempenho do Conselho de Administração para efeitos da fixação da remuneração variável e apreciar as vicissitudes contratuais com impacto nas suas remunerações;
- Preparar e submeter à Assembleia Geral anual o Relatório Anual de avaliação das políticas de remunerações proposto pela Comissão de Vencimentos, nos termos do artigo 115.º-C, n.º 6 do RGICSF e do artigo 44.º do Aviso 3/2020.

3.1.3 Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal tem as seguintes responsabilidades em matéria de remunerações:

- Assegurar que a política de remuneração é coerente com, e promove, uma gestão sã e eficaz dos riscos;

- Analisar situações de potenciais conflitos de interesses nos termos da secção 5 da presente política.

Para o desempenho das competências acima referidas, a Comissão de Vencimentos e o Conselho Fiscal podem solicitar informação e articular as análises, na medida do necessário, com os titulares das funções de risco, conformidade e auditoria interna do Banco, bem como com outros elementos da estrutura, conforme necessário.

3.2 Aprovação

A Política de Remuneração para os membros do Conselho de Administração e os membros do Conselho Fiscal será aprovada na Assembleia de Acionistas mediante proposta da Comissão de Vencimentos, devendo os membros do Conselho de Administração após aprovação.

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 Contexto de grupo

O acionista Novo Banco encontra-se sujeito a limitações relativamente à remuneração dos órgãos de administração e fiscalização e Colaboradores, que resultam dos compromissos que foram assumidos pelo Estado português perante a Comissão Europeia (Auxílio Estatal n.º SA.49275 (2017/N)) até ao final do Período de Reestruturação - atualmente, 31 de dezembro de 2021 no contexto das medidas de auxílio estatal notificadas por Portugal no contexto da venda do Novo Banco. Não obstante estas medidas não serem diretamente aplicáveis ao Novo Banco dos Açores, mas sendo-o indiretamente por via do controlo de grupo, deve salientar-se que a aplicação da presente política deve estar, em cada momento, alinhada com as políticas de remunerações do Grupo Novo Banco, nomeadamente ao nível das limitações que podem decorrer dos referidos compromissos.

4.2 Conselho Fiscal e ROC

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é exclusivamente composta por uma remuneração anual fixa paga mensalmente (12 vezes).

A remuneração do ROC corresponderá a um honorário fixo correspondente à remuneração aprovada pelo Conselho de Administração ao abrigo do compromisso de serviços de auditoria

4.3 Membros do Conselho Administração

4.3.1 Membros não Executivos

A remuneração do Presidente do Conselho de Administração é composta por uma remuneração anual fixa, paga 14 vezes por ano. Aos restantes vogais poderá ser atribuída uma senha de presença, de

valor fixado pela Comissão de Vencimentos, por cada reunião do Conselho de Administração em que participem.

4.3.2 Membros Executivos

4.3.2.1 Remuneração Fixa

A remuneração fixa deverá ter em conta a complexidade, o nível de responsabilidade e variedade de competências necessárias para as funções realizadas. A remuneração fixa será paga mensalmente, 14 vezes por ano. Sempre que aplicável relativamente aos planos de pensões, consulte a secção 4.3.3 *Outros Benefícios*.

4.3.2.2 Remuneração Variável

A Remuneração Variável atribuída aos Membros Executivos do Conselho Administração é livre e discricionária e tem por base a combinação de diversos KPI definidos pelo Banco, resultantes da Avaliação do Desempenho Individual e Coletivo e o desempenho do Banco, tendo em conta critérios quantitativos e qualitativos implementados através de Objetivos e Competências² definidos, em cada momento, pela Comissão de Vencimentos e comunicados aos Membros do Conselho de Administração.

A Remuneração Variável está dependente da verificação de determinados critérios estabelecidos nesta política, assim como de condições e objetivos definidos pela Comissão de Vencimentos, e não está contratualmente garantida (como tal, a atribuição, aquisição e pagamento de qualquer parcela não podem ser esperados como certos ou garantidos) e pode estar sujeita a ajustamentos nos termos dos mecanismos previstos na secção 4.3.2.5 *Mecanismos de Ajustamento pelo Risco*.

4.3.2.3 Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável

As seguintes regras devem ser aplicadas à Remuneração Variável:

- a) A Remuneração Variável é atribuída livremente e apenas se se verificarem cumulativamente as seguintes condições: (i) o Banco apresenta resultados operacionais positivos; (ii) o prémio é consistente com práticas sãs e eficazes de gestão de risco; e (iii) a atribuição de Remuneração Variável (e o seu pagamento, incluindo as parcelas diferidas) não limita a capacidade do Banco de fortalecer e manter a base de capital necessária;
- b) A atribuição de Remuneração Variável não está garantida contratualmente ou de qualquer outra forma, não podendo, portanto, nenhum Administrador poder esperar a sua atribuição ou aquisição ou considerar certo o pagamento de qualquer parcela;
- c) A Remuneração Variável total (incluindo a remuneração dos colaboradores) deverá ser atribuída após o final de cada ano, com base no desempenho operacional positivo;

² 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.

- d) A Remuneração Variável total atribuída a qualquer Membro Executivo do Conselho de Administração estará limitada a 100% da respetiva remuneração fixa;
- e) A Remuneração Variável total atribuída a qualquer Membro Executivo do Conselho de Administração será diferida, total ou parcialmente, por um período mínimo de 3 anos, a pagar numa base proporcional;
- f) 50% da Remuneração Variável consistirá em unidades de remuneração, cujos termos e condições de atribuição, aquisição e pagamento se encontram definidos no “Regulamento das Unidades de Remuneração”, e que têm um efeito financeiro equivalente à atribuição de ações, conforme permitido por lei. As unidades de remuneração serão liquidadas em dinheiro na data de pagamento devido e serão atribuídas refletindo os indicadores de desempenho financeiro do Banco.
- g) A decisão sobre a atribuição de remuneração variável deve ter em consideração as orientações sobre remunerações que tenham sido transmitidas ao Novo Banco dos Açores no contexto do Grupo Novo Banco.

4.3.2.4 Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho

A avaliação de desempenho dos membros executivos do Conselho de Administração será efetuada até ao final de março de cada ano após o final do ano, considerando o desempenho e os objetivos definidos para esse ano e em coordenação, sempre que aplicável, com a Comissão de Avaliação prevista na Política de Seleção e Avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

A atribuição de Remuneração Variável anual será definida com base no cumprimento de indicadores-chave de desempenho (“KPI”) corporativos e individuais financeiros e não financeiros acordados com cada Membro da Comissão Executiva até março para esse ano. Os KPI serão definidos com base numa combinação do desempenho financeiro global do Banco e do grupo, nas áreas de responsabilidade individuais do membro (incluindo o desenvolvimento de colaboradores com subordinados diretos) e nos objetivos das áreas que gerem.

É da responsabilidade da Comissão de Vencimentos definir os KPI supramencionados, a sua ponderação individual, avaliar a escala de alcance no final do ano e definir a Remuneração Variável anual total a atribuir aos membros executivos do Conselho de Administração.

4.3.2.5 Mecanismos de ajustamento pelo risco

O Banco deve aplicar mecanismos de ajustamento *ex-post* à componente variável total da remuneração, com base no risco, 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 (*claw back*): permite que o Banco recupere montantes já pagos ou cujo pagamento constitua já um direito adquirido, sendo o colaborador relevante obrigado a devolver tais montantes.

4.3.2.5.1 Regras para a aplicação de *Malus* e *Claw back*

Os mecanismos supramencionados são aplicáveis à Remuneração Variável total e no seguimento de um evento extremamente significativo atribuível conjuntamente aos Membros Executivos do Conselho de Administração, ou a um Membro individualmente.

A Comissão de Vencimentos determinará a gravidade daquele evento e se os mecanismos *malus* ou *claw back* são aplicáveis à Remuneração Variável atribuída aos Membros Executivos do Conselho de Administração. Dependendo da gravidade do evento, a Comissão de Vencimentos deverá decidir se o mecanismo *malus* ou *claw back* é aplicável.

Exemplos de um evento extremamente significativo em que um Membro Executivo do Conselho de Administração poderá perder a Remuneração Variável incluem fraude, violação material de obrigações de confidencialidade, violação material das regras ou obrigações de sustentabilidade, sanções regulamentares materiais individuais aplicadas ou o membro deixar de ser considerado apto (adequado ou preparado) pela autoridade de supervisão em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis ou condenações penais (que não infrações de trânsito ou outras infrações para as quais seja aplicável uma sanção não detentiva).

A decisão tomada sobre esta matéria pela Comissão de Vencimentos estará sujeita a aprovação da Assembleia Geral.

4.3.2.6 Regras em caso de situações de saída

4.3.2.6.1 Regras para saída por iniciativa do Banco

Se o Mandato do Membro Executivo do Conselho de Administração for cessado pelo Banco sem justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o membro respetivo do Conselho de Administração terá direito a receber todos os montantes diferidos da Remuneração Variável vencidos até essa data, sujeito aos ajustamentos de *Malus* ou *Claw back* aplicáveis e na data especificada para cada pagamento diferido.

Se o Mandato do Membro Executivo do Conselho de Administração for cessado pelo Banco por justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o Membro respetivo do Conselho de Administração não terá direito a qualquer parte diferida da Remuneração Variável e sem prejuízo da aplicação de qualquer ajustamento de *Malus* e *Claw back*.

4.3.2.6.2 Regras para saída por iniciativa do Membro Executivo do Conselho de Administração

Se um membro Executivo do Conselho de Administração resignar voluntariamente antes do final do mandato de termo fixo para o qual foi nomeado, a Comissão de Vencimentos 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 *claw back* aplicáveis e na data especificada para o pagamento de cada parte diferida. A Comissão de Vencimentos irá também considerar a adesão a um acordo de não concorrência e um período de pré-aviso na tomada da sua decisão.

4.3.3 Outros Benefícios

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

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

Esses benefícios podem estar relacionados com:

- a) Benefícios em matéria de saúde: Os funcionários 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 funcionários enquadrados na Política de Pessoal do Banco;
- c) Plano de pensões: plano de pensões definido indicado no ACT e plano de contribuições definido para gestão intermédia.

5 Conflitos de interesses

Os conflitos de interesses relativos à Política de Remuneração e à Remuneração Variável atribuída devem ser identificados e adequadamente solucionados, nomeadamente através da definição 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 perseguir o objetivo de que não surjam quaisquer conflitos de interesses significativos para membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização no exercício das suas funções.

Um membro do Conselho de Administração que se considere numa situação de potencial conflito de interesses ou que entenda que um dos seus pares se encontra numa situação de conflito de interesses deve informar o Conselho Fiscal e o presidente do Conselho de Administração, que deverão analisar o tema e implementar medidas de mitigação do conflito. Caso surjam conflitos relacionados com o presidente do Conselho de Administração, o Conselho Fiscal deverá assumir a responsabilidade.

O Conselho Fiscal e o Conselho de Administração poderão consultar o titular da Função de Compliance e/ou solicitar-lhe o fornecimento de informações adequadas relevantes para a avaliação da situação.

Nenhum membro do Conselho de Administração irá participar na discussão nem na decisão de situações de conflitos de interesses que afetem ou envolvam esse membro.

Caso o titular da função de *Compliance* tenha conhecimento de qualquer situação de conflito de interesses relacionado com esta Política, deverá informar o Conselho Fiscal.

O Conselho Fiscal e o Conselho de Administração informarão o titular da Função de *Compliance* das situações de conflitos de interesses submetidos para sua análise. O Titular da Função de *Compliance* incluirá as mesmas no registo, previsto no Capítulo 9. da Política de Conflitos de Interesses, das situações de conflitos de interesses.

6 Política de género neutra

Políticas de remuneração neutras em termos de género significam políticas de remuneração que são consistentes com o princípio de igualdade de remuneração para todos os trabalhadores, independentemente do género, 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 aspetos da política de remuneração, 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 seu custo de vida;
- (ii) o nível hierárquico dos colaboradores e se estes têm responsabilidades de gestão;
- (iii) o nível de educação formal do pessoal;
- (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 funcionários com cônjuges e filhos dependentes.

Sempre que existam diferenças materiais entre a remuneração média entre membros masculinos e femininos dos órgãos de administração e de fiscalização, e que não resultem do contexto histórico, o Banco tem de documentar as principais razões, tomar as medidas adequadas quando relevantes, ou ser capaz de demonstrar que as diferenças não resultam de uma política de remuneração que não seja neutra em termos de género e que preveja oportunidades iguais para todos os géneros.

7 Manutenção de registos e atualização da Política

O Novo Banco dos Açores deverá arquivar esta Política e manter os registos durante, no mínimo, 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.

Deverá ser efetuada anualmente uma revisão e atualização, se necessário, da Política e da sua implementação pela Comissão de Vencimentos e pelo Conselho Fiscal e o envolvimento de quaisquer departamentos necessários para assegurar que:

- a) está a ser corretamente implementada;
- b) as remunerações pagas estão em linha com esta Política, com o perfil de risco e com os objetivos a longo prazo do Banco;
- c) é compatível com os regulamentos nacionais e internacionais atuais e o regime jurídico aplicável;

Um Relatório relativo à revisão e avaliação anual desta Política deverá ser preparado uma vez por ano pela Comissão de Vencimentos e apresentado ao Conselho de Administração, ao Conselho Fiscal e à

Assembleia de Acionistas e deverá definir as ações específicas para a resolução das deficiências identificadas. O Conselho de Administração é responsável pela implementação das ações estabelecidas no relatório.

8 Divulgação de informações

Após a sua aprovação, esta Política de Remuneração deverá ser divulgada internamente à instituição e externamente (*no seu sítio Web*), bem como tornar transparente internamente a abordagem, os princípios e os objetivos dos incentivos remuneratórios. Além disso, o Novo Banco dos Açores tem o dever de divulgar informações sobre as práticas e a Política de Remuneração aplicável aos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização.

9 Disposição Final

Esta Política foi aprovada em Assembleia Geral por recomendação da Comissão de Vencimentos em 30 de março de 2021 e entrará em vigor a partir de 31 de março de 2021. 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.