

novobanco **DOS AÇORES**

Política de Remuneração dos Órgãos Sociais

NOVO BANCO DOS AÇORES, S.A.

março 2023

Versão 4.0

Índice

1	Enquadramento Legal e Regulamentar	3
2	Âmbito	5
3	Modelo de Governo da Política de Remuneração.....	5
3.1	Assembleia Geral	5
3.2	Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco.....	5
3.3	Comité de Riscos do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco	7
3.4	Conselho de Administração Executivo do novobanco	7
3.5	Função internas	7
3.6	Aprovação e alterações	8
4	Componentes da Remuneração	8
4.1	Contexto de Grupo	9
4.2	Membros da Mesa da Assembleia Geral	9
4.3	Membros do Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas.....	9
4.4	Membros do Conselho de Administração	9
4.4.1	Membros não Executivos	9
4.4.2	Membros Executivos	9
4.4.2.1	Remuneração Fixa	9
4.4.2.2	Remuneração Variável	10
4.4.2.3	Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável	10
4.4.2.4	Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho.....	11
4.4.2.5	Forma de pagamento	11
4.4.2.6	Mecanismos de ajustamento pelo risco	12
4.4.2.7	Regras para a aplicação de Malus e Clawback	12
4.4.2.8	Regras em caso de situações de saída	12
4.4.3	Outros Benefícios	13
4.5	Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos	13
5	Conflitos de interesses	14
6	Política de Neutralidade de Género	14
7	Divulgação de informações.....	15
8	Manutenção de registos e atualização da Política.....	15
9	Disposição Final	16

1 Enquadramento Legal e Regulamentar

Esta Política de Remuneração (a “Política de Remunerações” ou “Política”) contém os princípios e regras para a remuneração dos membros dos Órgãos Sociais (os “Membros”) do NOVO BANCO DOS AÇORES, S.A. (“novobanco dos Açores” 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” ou “RGICSF”).

Esta Política tem em conta os regulamentos e a legislação aplicável para este efeito, 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) n.º 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 n.º 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) n.º 2019/2088, de 27 de novembro de 2019 sobre divulgações relacionadas com a sustentabilidade no setor de serviços financeiros;
- EBA/GL/2020/06 – Orientações sobre a concessão e a monitorização de empréstimos
- Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal;
- Instrução n.º 18/2020 do Banco de Portugal;
- Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão;
- EBA/GL/2021/04 – Orientações relativas a Políticas de Remunerações sãs, nos termos da Diretiva 2013/36/UE;
- EBA/GL/2021/05 – Orientações relativas a governo societário.

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 interesse com os clientes.

A presente Política tem em conta os princípios orientadores de meritocracia e transparência para obter o reconhecimento de elevado desempenho e tem em consideração os seguintes elementos do Banco e do Grupo novobanco (adiante “Grupo novobanco” ou “Grupo”):

- 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 os clientes, a prossecução dos melhores interesses dos clientes do Banco, a aplicação das melhores práticas de remuneração relativas à venda de produtos e a prevenção de conflitos de interesse.

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

- a. O conjunto global da remuneração variável que será atribuída em relação a cada ano; e
- b. 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 pagamento de remuneração;
- ii) o enquadramento plurianual para assegurar que o processo de avaliação se baseia no desempenho a longo prazo e que a efetiva atribuição das parcelas da remuneração variável é

diferida por um período definido, tendo em conta o ciclo de negócios do Banco, os riscos de negócio e a Política remuneratória do grupo novobanco;

- iii) os mecanismos de ajustamento pelo risco ("*Malus*" e "*Claw Back*") para evitar a assunção elevada de riscos.

A Política de Remuneração dos Colaboradores encontra-se inserida num documento separado que é sujeito a aprovação pelo Conselho de Administração. Essa Política assegura a sua consistência com os princípios e as práticas da presente Política de Remuneração.

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 dos órgãos sociais do novobanco dos Açores:

- Membros do Conselho de Administração;
- Membros do Conselho Fiscal;
- Revisor Oficial de Contas ou "ROC";
- Membros da Mesa da Assembleia Geral.

3 Modelo de Governo da Política de Remuneração

3.1 Assembleia Geral

A Assembleia Geral do novobanco dos Açores tem as seguintes responsabilidades:

- Aprovar a presente Política e respetivas alterações;
- Aprovar a remuneração fixa dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e da Mesa da Assembleia Geral do Banco;
- Tomar conhecimento do relatório previsto no artigo 115.º-C, n.º 6, do RGICSF.

3.2 Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco

O Novo Banco, S.A. ("novobanco"), acionista maioritário do novobanco dos Açores, tem constituído um Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão, nos termos do artigo 115.º-H do RGICSF, cujas competências constam do seu próprio regulamento interno e a quem compete, em especial, assegurar a consistência das políticas de remuneração do Grupo novobanco, bem como assegurar a sua implementação.

À luz do atual enquadramento legal, o novobanco dos Açores não é obrigado a constituir um Comité de Remunerações próprio e, ao aprovar a presente Política, está abrangido pelas práticas de remuneração do Grupo novobanco, garantindo-se, assim, um total alinhamento com o Grupo nesta matéria e o cumprimento da lei.

Assim, as funções do Comité de Remunerações do novobanco relativamente ao novobanco dos Açores incluem:

- Elaborar a proposta a apresentar à Assembleia Geral relativamente à Política de Remuneração e suas atualizações;
- Monitorizar processos, políticas e práticas de remuneração e controlar o cumprimento das políticas de remuneração, incluindo a sua neutralidade de género;
- Coordenar o envolvimento adequado das estruturas e direções internas relevantes do novobanco dos Açores e do Grupo (por exemplo, capital humano, jurídico, *compliance* e riscos) nas respetivas áreas de especialização e, sempre que necessário, obter aconselhamento externo;
- Aprovar a proposta de remuneração fixa dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do novobanco dos Açores, elaborada pelo Conselho de Administração Executivo do novobanco a apresentar à Assembleia Geral do novobanco dos Açores;
- Tomar conhecimento dos critérios de avaliação específicos dos membros executivos do órgão de administração do novobanco dos Açores definidos pelo Conselho de Administração Executivo do novobanco com vista à atribuição de remuneração variável (por exemplo, critérios/regras de atribuição, KPIs, etc.), bem como do resultado do processo de avaliação;
- Fixar um orçamento global para a atribuição da remuneração variável para os membros da Comissão Executiva do novobanco dos Açores, e, sendo esse o caso, definir um montante máximo a considerar;
- Aprovar a proposta de atribuição da remuneração variável dos Membros da Comissão Executiva do novobanco dos Açores elaborada pelo Conselho de Administração Executivo do novobanco a apresentar à Assembleia Geral do novobanco dos Açores;
- Determinar anualmente o valor das Unidades de Remuneração, tendo em consideração o desempenho geral do Grupo novobanco e outros critérios;
- Verificar, em articulação com o novobanco dos Açores, o Conselho de Administração Executivo do novobanco e os restantes departamentos do novobanco, se as políticas de remuneração existentes estão atualizadas e uniformizadas no Grupo novobanco e, se necessário, efetuar propostas de alteração;
- Analisar a nomeação de consultores externos que se decidam contratar para a análise de temas sobre remuneração, quando aplicável;
- Avaliar, em articulação com os responsáveis das funções de risco e *compliance*, os mecanismos e sistemas adotados para garantir que os sistemas de remuneração têm devidamente em conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e fundos próprios e que a Política de remuneração global promove e é coerente com uma gestão de risco sã e eficaz e está em harmonia com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura e os valores do negócio da instituição e os interesses de longo prazo da mesma;
- Analisar um conjunto de possíveis cenários para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a eventos externos e internos, bem como os critérios utilizados para determinar a atribuição da remuneração e o ajustamento pelo risco *ex ante* com base nos resultados efetivos dos riscos;
- Avaliar necessidade de ajustamento pelo risco *ex post* e decidir a aplicação de mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*), se aplicáveis;
- Colaborar com outros comités ou estruturas do Banco ou do novobanco cujas atividades possam ter impacto na elaboração e no correto funcionamento das políticas e práticas de remuneração;

- Monitorizar as informações relacionadas com a correta distribuição de produtos financeiros e produtos de crédito hipotecário a clientes e considerar estas informações na preparação das decisões relacionadas com a remuneração;
- Monitorizar a implementação da Política.

3.3 Comité de Riscos do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco

O novobanco tem constituído um Comité de Riscos do Conselho Geral e de Supervisão, nos termos do artigo 115.º-L do RGICSF, cujas competências constam do seu próprio regulamento interno e que abrangem a análise das políticas de remuneração do Grupo novobanco numa vertente de risco.

À luz do atual enquadramento legal, o novobanco dos Açores não é obrigado a constituir um Comité de Riscos próprio e pode beneficiar da estrutura de grupo, garantindo um total alinhamento com o Grupo nesta matéria e o cumprimento da lei.

Neste sentido, o Comité de Riscos deverá prestar o apoio solicitado pelo Comité de Remunerações no exercício das suas tarefas relativas ao novobanco dos Açores, devendo, designadamente:

- Examinar se os incentivos proporcionados pelas políticas e práticas de remuneração têm em consideração o risco, os fundos próprios e a liquidez da instituição, bem como a probabilidade e o momento da existência de lucros;
- Participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição.

3.4 Conselho de Administração Executivo do novobanco

Ao Conselho de Administração Executivo do novobanco cabe:

- Elaborar e submeter à aprovação do Comité de Remunerações as propostas de remuneração fixa e variável a atribuir aos Membros do Conselho de Administração, da Comissão Executiva e do Conselho Fiscal do Banco, conforme aplicável;
- Apresentar à Assembleia Geral do novobanco dos Açores as propostas referidas no parágrafo anterior, após aprovação pelo Comité de Remunerações;
- Definir os critérios de avaliação específicos dos Membros executivos do órgão de administração para efeitos de atribuição de remuneração variável (por exemplo, critérios/regras de atribuição, KPIs, etc.), dando disso conhecimento ao Comité de Remunerações;
- Proceder à avaliação dos membros executivos do órgão de administração, dando disso conhecimento a cada um dos membros avaliados e ao Comité de Remunerações.

3.5 Função 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 contribuições de todas as funções e órgãos competentes do Banco (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.

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 novobanco. 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 do novobanco para o desempenho da sua função e, em particular, prestar assistência na preparação e revisão da Política de Remuneração.

A função de gestão de riscos, a função de conformidade ou *compliance* e a função de capital humano compreendem a estrutura respetiva central do novobanco, em articulação com as estruturas do novobanco dos Açores responsáveis por tal atividade, na medida do aplicável.

A Função de Auditoria Interna compreende a estrutura central do novobanco, enquanto responsável da função de auditoria interna do Grupo, em articulação com o colaborador identificado como responsável pela função essencial do novobanco dos Açores.

3.6 Aprovação e alterações

A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais e eventuais alterações serão aprovadas na Assembleia Geral mediante proposta aprovada pelo Comité de Remunerações do novobanco e previamente apresentada ao Conselho Fiscal do novobanco dos Açores. A Política será levada ao conhecimento do Conselho de Administração do novobanco dos Açores.

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 novobanco 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, no contexto das medidas de auxílio estatal notificadas por Portugal no contexto da venda do novobanco. Estas limitações deixarão de ser aplicáveis no final do Período de Reestruturação, sem que seja necessária a revisão das Políticas de Remuneração. As remunerações diferidas com origem na aplicação dos limites de remuneração serão então devidas para pagamento. É relevante salientar que a aplicação da presente Política deve estar, em cada momento, alinhada com as políticas de remuneração do Grupo novobanco, nomeadamente ao nível das limitações que podem decorrer dos referidos compromissos, previstas na secção 4.1 da Política de Remunerações dos Órgãos de Administração e Fiscalização do novobanco.

4.2 Membros da Mesa da Assembleia Geral

Os membros da Mesa da Assembleia Geral não são, em regra, remunerados, podendo, no entanto, a Assembleia Geral fixar um valor de remuneração.

4.3 Membros do Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é exclusivamente composta por uma remuneração fixa paga mensalmente (12 vezes), nos termos que vierem a ser determinados pela Assembleia Geral. Os membros suplentes do Conselho Fiscal não são remunerados.

A remuneração do ROC, negociada no contexto do Grupo novobanco, será, para o novobanco dos Açores, um montante fixo correspondente a uma parcela do total aprovado para o Grupo, no âmbito de contratação de serviços de auditoria. A remuneração do ROC do novobanco dos Açores é aprovada pelo Comissão Executiva.

4.4 Membros do Conselho de Administração

4.4.1 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 pelo Comité de Remunerações, por cada reunião do Conselho de Administração em que participem.

4.4.2 Membros Executivos

4.4.2.1 Remuneração Fixa

A remuneração fixa deverá ter em conta a complexidade, o nível de responsabilidade e variedade de competências necessárias para as funções desempenhadas, assim como as competências relevantes e a experiência dos respetivos membros. A remuneração fixa será paga mensalmente, 14 vezes por ano. Sempre que aplicável relativamente aos planos de pensões, consulte a secção 4.4.3 Outros Benefícios.

4.4.2.2 Remuneração Variável

A remuneração variável a atribuir aos membros executivos do Conselho de Administração é livre e discricionária e decidida de acordo com diversos KPIs definidos nos termos descritos na presente Política, tendo por base a Avaliação de Desempenho Coletivo, Individual e o desempenho do Banco, considerando critérios quantitativos e qualitativos implementados através de Objetivos e Competências¹ definidos, a cada momento, pelo Conselho de Administração Executivo do novobanco em articulação com o Comité de Remunerações.

A remuneração variável depende da verificação de critérios definidos na presente Política e em determinadas condições e objetivos que possam vir a ser fixados, não está contratualmente garantida (como tal, a atribuição, aquisição do direito e pagamento de qualquer remuneração variável ou uma parte desta, não pode ser esperada como certa ou tida por garantida) e pode estar sujeita a ajustamentos nos termos dos mecanismos previstos na secção 4.4.2.5 *Mecanismos de Ajustamento pelo Risco*.

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 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, de modo a garantir que, caso se verifique a ultrapassagem aí prevista, qualquer excesso não seja pago durante o Período de Restruturação e será deferido e pago apenas no final desse período, sujeito aos mecanismos de ajustamento do risco estabelecidos em 4.4.2.5.

4.4.2.3 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 as seguintes condições cumulativas estiverem verificadas: (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 o seu pagamento, incluindo as parcelas diferidas) não limitar a capacidade do Banco de reforçar e manter uma base de fundos próprios sólida;
- b) A remuneração variável não se encontra contratualmente ou sob qualquer outra forma garantida, de modo que nenhum membro da Comissão Executiva 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 deverá ser decidido no final de cada ano pelo Comité de Remunerações com base nos resultados operacionais, e considerando todos os riscos atuais e as perdas esperadas;
- d) A remuneração variável total atribuída a qualquer membro da Comissão Executiva estará limitada a 100% da respetiva remuneração fixa;

¹ 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.

- e) A remuneração variável atribuída a qualquer membro da Comissão Executiva nos termos do ponto 4.4.2.5. será diferida por um período mínimo de 5 anos, a pagar numa base proporcional;
- f) A forma de pagamento da remuneração variável observa o disposto no ponto 4.4.2.5..

4.4.2.4 Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho

A avaliação de desempenho dos membros da Comissão Executiva será feita durante o período definido anualmente para o Processo de Avaliação de Desempenho e considerando o desempenho e os objetivos definidos para o ano anterior.

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 da Comissão Executiva, no âmbito do Processo de Avaliação de Desempenho. 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 Conselho de Administração Executivo do novobanco definir os KPIs supramencionados, a sua ponderação individual, avaliar a escala de cumprimento no final do ano e definir a remuneração variável anual a atribuir a cada membro da Comissão Executiva, em linha com o orçamento definido pelo Comité de Remunerações. Os vogais da Comissão Executiva serão avaliados pelo Presidente da Comissão Executiva e este é avaliado pelo Conselho de Administração Executivo do novobanco enquanto acionista maioritário, que também valida a avaliação dos anteriores.

4.4.2.5 Forma de pagamento

A remuneração variável atribuída aos membros da Comissão Executiva 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.

4.4.2.6 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:

- 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, sendo o membro em causa obrigado a devolver tais montantes.

4.4.2.7 Regras para a aplicação de Malus e Clawback

Os referidos mecanismos são aplicáveis à remuneração variável total, durante os períodos de diferimento e na sequência de um evento extremamente significativo imputável coletivamente à Comissão Executiva ou individualmente a um dos seus membros.

O Comité de Remunerações do novobanco determinará a gravidade do evento e se os mecanismos *malus* ou *clawback* são aplicáveis à totalidade da remuneração variável atribuída aos membros da Comissão Executiva ou a uma parcela dessa remuneração, conforme aplicável. Dependendo da gravidade do evento, o Comité de Remunerações deverá decidir se o mecanismo *malus* ou *clawback* é aplicável e apresentar uma proposta à Assembleia Geral para decisão final.

Exemplos de um evento significativo em que um membro da Comissão Executiva poderá perder o direito a remuneração variável incluem fraude, violação material de obrigações de confidencialidade, violação material de obrigações ou regras em matéria de sustentabilidade, 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).

4.4.2.8 Regras em caso de situações de saída

4.4.2.8.1 Regras para cessação do mandato por iniciativa do Banco

Se o mandato do membro da Comissão Executiva cessar por iniciativa do Banco sem justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o Membro respetivo 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 executivo do Conselho de Administração cessar por iniciativa do Banco com justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o Membro respetivo não terá direito a qualquer parte diferida da remuneração variável sem prejuízo da aplicação dos mecanismos de ajustamento pelo risco (*malus* e *clawback*).

4.4.2.8.2 Regras para cessação do mandato por iniciativa do membro da Comissão Executiva

Se um membro da Comissão Executiva renunciar antes do final do mandato para o qual foi nomeado, o Conselho de Administração Executivo do novobanco, em articulação com 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. Será ainda avaliada a eventual celebração de um acordo de não concorrência e o período de pré-aviso na tomada da sua decisão.

4.4.3 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 os regulamentos internos.

Caso qualquer membro da Comissão Executiva seja colaborador 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 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 hipotecárias especiais indicadas no ACT e programa de empréstimos pessoais para colaboradores enquadrados na Política de Colaboradores do Banco;
- c) Plano de pensões: plano de pensões definido indicado no ACT e plano de contribuições definido para gestão intermédia.

A Assembleia Geral, em articulação com o Comité de Remunerações do novobanco, 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.

4.5 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 do novobanco o qual, antes de tomar a sua decisão, deverá articular-se com o Conselho de Administração Executivo do novobanco.

Os valores pagos pela cessação de funções forem 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.

5 Conflitos de interesses

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

A Política de Remuneração deverá garantir o objetivo de prevenção de ocorrência de conflitos de interesses para membros dos órgãos de administração e de fiscalização no exercício das suas funções.

A função de *compliance* novobanco dos Açores, em articulação com a função de *compliance* do novobanco é responsável por monitorizar o cumprimento da Política de Remunerações na vertente de conflito de interesses, com o objetivo de prevenção de ocorrência de conflitos de interesse estabelecido nas leis, regulamentos e diretrizes aplicáveis e notificará o Presidente do Conselho de Administração e o Comité de Remunerações do novobanco caso surjam conflitos de interesse para membros dos órgãos de administração e fiscalização no exercício das suas funções relacionados com esta Política de Remuneração.

As decisões tomadas pelo Conselho de Administração relativas a quaisquer conflitos de interesse que surjam relativamente aos seus membros relacionados com esta Política de Remuneração serão tomadas após audição prévia do Comité de Remunerações e do Conselho Fiscal, e estarão sujeitas a ratificação pela Assembleia Geral.

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 preclui 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, a todos os seus colaboradores e membros dos órgãos sociais, e o Banco deve também divulgar a presente Política no sítio da internet do Banco, bem como tornar transparente internamente a abordagem, os princípios e os objetivos dos incentivos remuneratórios.

Além disso, o Banco tem o dever de divulgar informações sobre as práticas e a Política de Remuneração aplicável aos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização. Em particular, o processo de aferição do desempenho individual deverá ser transparente e devidamente documentado.

8 Manutenção de registos e atualização da Política

O Banco deve arquivar e guardar esta Política, no mínimo, pelo prazo de cinco anos. Tais registos poderão ser usados para efeitos legais e de auditoria.

O Banco, através do Comité de Remunerações do novobanco, 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 do novobanco e apresentado à Assembleia de Acionistas, ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal.

Sempre que as revisões periódicas revelem que as políticas de remuneração não têm o efeito pretendido ou previsto ou sempre que sejam formuladas recomendações, o Comité de Remunerações do novobanco 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 comités relevantes, e disponibilizados ao Conselho de Administração. A Comissão Executiva 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 pela Assembleia Geral do novobanco dos Açores em 23 de março de 2023 e entra em vigor a partir dessa data.