

novobanco **DOS AÇORES**

Política de Remuneração dos Colaboradores

NOVO BANCO DOS AÇORES, S.A.

março 2022



Índice

1	Enquadramento Legal e Regulamentar	3
2	Âmbito	4
3	Governança da Política de Remuneração	5
3.1	Conselho de Administração.....	5
3.2	Comissão Executiva	5
3.3	Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco.....	5
3.4	Comité de Risco do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco	7
3.5	Função de Gestão de Riscos	7
3.6	Função de Compliance.....	7
3.7	Função de Capital Humano.....	8
3.8	Função de Auditoria Interna	9
3.9	Função de Assessoria Jurídica	9
3.10	Aprovação e alterações.....	9
4	Classificação de Colaboradores Identificados	9
4.1	Mapeamento de Colaboradores Identificados.....	10
5	Componentes da Remuneração	10
5.1	Contexto de grupo	10
5.2	Remuneração Fixa	11
5.3	Remuneração Variável	12
5.3.1	Remuneração Variável de Colaboradores Identificados.....	14
5.3.2	Remuneração Variável de Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio	15
5.3.3	Remuneração Variável para os Restantes Colaboradores.....	17
5.4	Mecanismos de ajustamento pelo risco	17
5.4.1	Regras para a aplicação de <i>Malus</i> e <i>Clawback</i>	17
5.5	Regras em caso de situações de saída	18
5.5.1	Regras para saída por iniciativa do Banco.....	18
5.5.2	Regras para saída por iniciativa do Colaborador	18
5.5.3	Regras para cessação do contrato de trabalho em caso de reforma	18
5.6	Outros Benefícios	18
6	Conflitos de interesse	19
7	Política de Neutralidade de Género	20
8	Divulgação de informações	20
9	Manutenção de registos, Revisão e Atualização	21
10	Disposições Finais	21

1 Enquadramento Legal e Regulamentar

Esta Política de Remuneração contém os princípios e regras para a remuneração dos Colaboradores 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.

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”);
- EBA/GL/2021/04 – Orientações relativas a uma Política de Remuneração sã, nos termos dos da Diretiva 2013/36/UE;
- EBA/GL/2021/05 – Orientações sobre Governo Interno;
- Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão;
- Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal;
- Instrução n.º 18/2020 do Banco de Portugal;
- Código das Sociedades Comerciais;
- Diretiva 2014/65/UE (MIFID II) do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos mercados em instrumentos financeiros, respetivos Regulamentos e transposição feita pela Lei n.º 35/2018;
- EBA/GL/2016/06 – Orientações relativas às políticas e práticas de remuneração relacionadas com a venda e o fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho;
- Diretiva 2014/17/UE do Parlamento Europeu e respetiva lei portuguesa consequente Decreto-Lei n.º 74-A/2017;
- Relatório relativo ao risco de conduta associados a *mis-selling* de produtos de aforro e investimento do *Conselho Nacional de Supervisores Financeiros*, de 3 de março de 2016.
- Decreto-Lei n.º 91/2018, de 12 de novembro, transposição para a lei Portuguesa da Diretiva de Serviços de Pagamentos (Diretiva 2015/2366/UE);
- Lei n.º 7/2019, de 16 de janeiro, relativa à distribuição de seguros, fazendo a transposição para a lei Portuguesa da respetiva Diretiva Europeia (2016/97/UE);
- Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de novembro de 2019 relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros.

A regulamentação e legislação em matéria de remuneração estabelecem 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 promovam situações geradoras de conflitos de interesse 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 pontos do Banco e do grupo novobanco:

- i) objetivos, estratégia e interesses de longo prazo;

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

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

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

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

- i) os limites estabelecidos para a atribuição e pagamento das remunerações;
- ii) o 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 é diferida por um período definido (em alguns casos), tendo em conta o ciclo de negócios do Banco, os riscos de negócio e as políticas de remuneração do grupo novobanco;
- iii) os mecanismos de ajustamento pelo risco (“*Malus*” e “*Clawback*”) para evitar a assunção de riscos excessivos.

Esta política leva em consideração a estratégia da instituição, sua natureza, estrutura, cultura e valores e foi elaborada com base nos princípios orientadores do mérito e da transparência, garantindo o reconhecimento de elevado desempenho, bem como estabelecendo a comunicação de normas e critérios para aplicação de práticas de remuneração.

2 Âmbito

A presente Política de Remuneração é aplicável a todos os Colaboradores com contrato de trabalho com o novobanco dos Açores.

Os membros dos órgãos sociais são abrangidos por uma Política de Remuneração dos Órgãos Sociais específica e vertida num documento autónomo, assegurando-se a sua total consistência com os princípios e práticas da presente Política de Remuneração.

Aos Colaboradores em regime de cedência de contrato de trabalho do novobanco é aplicável a Política de Remuneração dos Colaboradores do novobanco à componente fixa da remuneração e a presente Política à componente variável da remuneração.

Os Colaboradores abrangidos pela presente Política são:

- a) Colaboradores Identificados;
- b) Colaboradores afetos a estruturas de negócio:
 - i. Retalho: “Diretor de Retalho”, “Consultor de Negócios”, “Consultor 360º”, “Consultor de Retalho”, “Consultor de Parcerias”, “Gestores de Risco e Forças Móveis da Direção de Retalho”, “Diretor de Balcão”, “Gerente”, “Subgerente”, “Gestor de Negócios”, “Gestor 360º”, “Assistente de Clientes”;

- ii. Empresas: “Diretor do Centro Empresas”, “Gestor de Clientes Empresas” e “Assistente Comercial”;
 - iii. Municípios e Institucionais: “Gestor de Clientes de Empresas”, “Gerente” e “Assistente Comercial”.
- c) Todos os restantes Colaboradores do novobanco dos Açores.

3 Governação da Política de Remuneração

3.1 Conselho de Administração

De acordo com a legislação aplicável e os Estatutos, o Conselho de Administração é responsável por:

- Aprovar a presente Política de Remuneração bem como quaisquer alterações à mesma;
- Garantir a implementação da presente Política de Remuneração no novobanco dos Açores.

3.2 Comissão Executiva

De acordo com a legislação aplicável, os Estatutos e os poderes delegados, a Comissão Executiva é responsável por:

- Tomar decisões sobre remuneração dos Colaboradores (*por exemplo, critérios/regras de atribuição, montantes*);
- Monitorizar se a Política de Remuneração está a ser corretamente aplicada e se está alinhada com o regime legal aplicável, a governação corporativa e o perfil de risco do Banco;
- Definir, anualmente, os KPIs para os Colaboradores Identificados;
- Decidir que Colaboradores devem ser classificados como *Colaboradores Identificados*, com base nos critérios estabelecidos na presente Política e decidir possíveis exclusões ou atualizações;
- Rever a lista dos Colaboradores Identificados, pelo menos uma vez por ano, e assegurar que essa lista é remetida para o Banco de Portugal;
- Relativamente aos Colaboradores Identificados, avaliar o cumprimento dos objetivos de desempenho e, em articulação com o Comité de Remunerações, avaliar a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*), se aplicáveis;
- Monitorizar o processo de avaliação de desempenho dos Colaboradores do Banco, nomeadamente se o processo está devidamente documentado, é transparente e comunicado aos Colaboradores em questão até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte ao qual a avaliação se refere.

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

O 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 regimento e que abrangem a garantia de consistência das políticas de remuneração do grupo novobanco, bem como a garantia da sua implementação.

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

Assim, as funções do Comité de Remunerações do novobanco quanto ao novobanco dos Açores incluem o seguinte:

- Prestar apoio e aconselhamento ao Conselho de Administração do novobanco dos Açores no que respeita à elaboração das políticas de remuneração da instituição, à monitorização de processos, políticas e práticas de remuneração e ao controlo do cumprimento das políticas de remuneração;
- Supervisionar a remuneração das funções de controlo (*Compliance*, Risco e Auditoria), nos casos em que as mesmas se encontrem instituídas no novobanco dos Açores;
- Coordenar o envolvimento adequado das estruturas e departamentos internos relevantes do grupo novobanco (*por exemplo, capital humano, jurídico, compliance e risco*) no âmbito das respetivas áreas de especialização e, sempre que necessário, obter aconselhamento externo;
- Definir o orçamento para remuneração variável dos Colaboradores;
- Determinar anualmente o valor das Unidades de Remuneração tendo em consideração o desempenho geral do novobanco dos Açores, do grupo novobanco e outros critérios;
- Confirmar a lista de Colaboradores Identificados aprovada pela Comissão Executiva;
- Rever decisões de remuneração da Comissão Executiva relativamente à remuneração de Colaboradores Identificados selecionados conforme definido no ponto 4.1;
- Verificar se as políticas de remuneração existentes estão atualizadas e uniformizadas com o grupo novobanco e, caso contrário, propor as alterações adequadas;
- Elaborar um relatório anual relativo à avaliação desta Política para apresentação na Assembleia Geral de Acionistas, ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal, recorrendo se necessário ao apoio das Funções de Controlo ou outras funções internas ou recorrendo a apoio externo/ contratação de serviços;
- Avaliar os mecanismos e os sistemas adotados para assegurar que os esquemas de remuneração têm em devida conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, e que a Política de Remuneração global é coerente com, e promove, uma gestão de riscos sã e eficaz e está em harmonia com a estratégia empresarial e do grupo, os objetivos, a cultura, os valores empresariais e o interesse de longo prazo da instituição;
- Analisar um conjunto de possíveis cenários para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a acontecimentos externos e internos, bem como os critérios utilizados para determinar a atribuição da remuneração e o ajustamento pelo risco *ex ante* com base em resultados efetivos dos riscos;
- Assegurar a adequação das informações prestadas na Assembleia Geral do novobanco dos Açores sobre as políticas e práticas de remuneração, nomeadamente em matéria de rácio mais elevado (*higher ratio*) entre remuneração variável e remuneração fixa;
- Colaborar com outros comités do novobanco cujas atividades possam ter impacto na elaboração e no funcionamento correto das políticas e práticas de remuneração do novobanco dos Açores;
- Monitorizar as informações relacionadas com a distribuição a clientes de produtos financeiros, produtos de crédito hipotecário, serviços de pagamentos e seguros, assim como, considerar estas informações na preparação das decisões relacionadas com a remuneração dos Colaboradores;
- Monitorizar a implementação da Política.

3.4 Comité de Risco 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 regimento 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 do grupo nesta matéria e o cumprimento da lei.

Neste sentido, o Comité de Riscos presta 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.

3.5 Função de Gestão de Riscos

A Função de Gestão de Riscos compreende a estrutura central do novobanco, enquanto responsável da função de gestão de risco do grupo, em articulação com a estrutura do novobanco dos Açores responsável por tal atividade.

Neste contexto, deverá prestar o apoio solicitado pelos respetivos órgãos e departamentos do novobanco e do novobanco dos Açores, em especial, pelo Comité de Remunerações do novobanco e pelo Conselho de Administração e pela Comissão Executiva do novobanco dos Açores no exercício das suas funções, devendo, designadamente:

- Colaborar na preparação e revisão da presente Política;
- Fornecer elementos concretos, no âmbito das suas funções, para a definição de prémios globais, de critérios de desempenho (coletivos) e para verificação do cumprimento dos critérios de que depende a atribuição e o pagamento de remuneração;
- Verificar se a atribuição e o pagamento de qualquer componente de remuneração variável são consistentes com a Política e as práticas de uma gestão de risco sólida e eficaz;
- Ajudar na definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo os mecanismos de ajustamento pelo risco) e prestar as devidas informações para o efeito;
- Participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição.
- Colaborar com o Função de Capital Humano na definição dos critérios para selecionar os Colaboradores Identificados;

3.6 Função de Compliance

A Função de Compliance compreende a estrutura central do novobanco, enquanto responsável da função de compliance do grupo, em articulação com a estrutura do novobanco dos Açores responsável por tal atividade.

Neste contexto, deverá prestar o apoio solicitado pelos respetivos órgãos e departamentos do novobanco e do novobanco dos Açores, em especial, o Comité de Remunerações do novobanco, o Conselho de

Administração e a Comissão Executiva do novobanco dos Açores no exercício das suas funções, devendo, designadamente:

- Colaborar na preparação e revisão da Política de Remuneração;
- Fornecer informações, no âmbito das suas funções, para a definição de prémios globais, critérios de desempenho (individuais e coletivos) e atribuição e pagamento de remuneração;
- Propor e monitorizar a implementação de indicadores de conformidade utilizados na elegibilidade de remuneração variável ou incentivos;
- Analisar e monitorizar a implementação e conformidade da Política de Remuneração com as leis, regulamentos e políticas internas da instituição, tais como relatórios regulamentares obrigatórios, e comunicar quaisquer riscos de conformidade e situações de não conformidade no que respeita a questões de remuneração que lhe sejam comunicados;
- Participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição;
- Monitorizar as informações relacionadas com a distribuição a clientes de produtos financeiros, produtos de crédito hipotecário, serviços de pagamentos e seguros, assim como, considerar estas informações na preparação das decisões relacionadas com os modelos de remuneração variável dos Colaboradores;
- Informar a Comissão Executiva e o Comité de Compliance do novobanco, relativamente a qualquer situação de conflito de interesses que, no âmbito da aplicação desta Política, possa ser relevante no correto desempenho das tarefas e responsabilidades acometidas aos destinatários desta Política, como definidos em âmbito, e que possam afetar o desempenho das funções de Colaboradores;
- Emitir anualmente uma avaliação de como os incentivos e objetivos estão em conformidade com a legislação e regulamentação em vigor, designadamente, em termos de prevenção de conflito de interesses e práticas de má venda.

3.7 Função de Capital Humano

A Função de Capital Humano compreende a estrutura central do novobanco, enquanto responsável da função de capital humano do grupo, em articulação com a estrutura do novobanco dos Açores responsável por acompanhar tal atividade.

Neste contexto, deverá prestar o apoio solicitado pelo Comité de Remunerações do novobanco, o Conselho de Administração e a Comissão Executiva do novobanco dos Açores no exercício das suas funções, devendo, designadamente:

- Colaborar na preparação, análise e implementação da Política de Remuneração;
- Participar na preparação e avaliação da Política de Remuneração da instituição, designadamente no que respeita à estrutura de remuneração, aos níveis de remuneração e aos sistemas de incentivos;
- Fornecer elementos eficazes, no âmbito das suas atribuições, para a definição de critérios de desempenho (individuais e coletivos) e de atribuição e pagamento de remunerações;
- Preparar e submeter as propostas em matéria de remunerações (e.g.: modelo de remuneração variável, propostas de remuneração fixa) para aprovação da Comissão Executiva;
- Coordenar e rever anualmente o modelo de remuneração variável (e.g.: definição do peso de indicadores corporativo / departamental / individual, bem como assim as dimensões quantitativas

e qualitativas das avaliações, escalas de pagamento e montantes de referência por função), obtendo dos restantes departamentos as informações necessárias, nomeadamente das Funções de Controlo;

- Assegurar a implementação das decisões em matéria de remuneração, nomeadamente quanto à atribuição e pagamento das componentes de remuneração fixa e de remuneração variável;
- Submeter à aprovação da Comissão Executiva a lista dos Colaboradores Identificados, assim como quaisquer alterações à mesma, e assegurar o reporte dessa lista ao Banco de Portugal;
- Submeter à Comissão Executiva qualquer proposta de aplicação dos mecanismos de ajustamento ao risco para Colaboradores Identificados ou Colaboradores em geral;
- Assegurar a divulgação interna e externa adequada da Política de Remuneração.

3.8 Função de Auditoria Interna

A Função de Auditoria Interna compreende a estrutura central do novobanco, enquanto responsável da função de auditoria interna do grupo.

A Função de Auditoria Interna deverá prestar o apoio solicitado pelo Comité de Remunerações do novobanco, o Conselho de Administração e da Comissão Executiva do novobanco dos Açores no exercício das suas tarefas, devendo, designadamente, realizar uma análise independente da estrutura, da aplicação e dos efeitos da Política de Remuneração da instituição sobre o seu perfil de risco, bem como sobre a forma como estes efeitos são geridos.

3.9 Função de Assessoria Jurídica

A função de assessoria Jurídica do novobanco deve prestar todo o apoio solicitado pelo Comité de Remunerações do novobanco e pelo Conselho de Administração do novobanco dos Açores, designadamente no que respeita ao apoio e assistência na preparação e revisão da presente Política.

3.10 Aprovação e alterações

A Política para Colaboradores do novobanco dos Açores e eventuais alterações serão aprovadas pelo Conselho de Administração no seguimento de uma proposta do Comité de Remunerações do novobanco ou da Comissão Executiva.

4 Classificação de Colaboradores Identificados

A Comissão Executiva é responsável por selecionar, rever e aprovar todos os Colaboradores Identificados, cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco do Banco. A Comissão Executiva realiza anualmente uma autoavaliação, a fim de identificar os Colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto material no perfil de risco do Banco.

Nos termos dos artigos 5.º e 6.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão Europeia, devem ser estabelecidos critérios qualitativos e quantitativos adequados para identificar as categorias core de Colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no risco da instituição.

Para além do previsto na Política de Remuneração, o novobanco dos Açores pode definir critérios adicionais que reflitam os níveis de risco das diferentes atividades na instituição e o impacto dos Colaboradores no perfil de risco.

4.1 Mapeamento de Colaboradores Identificados

A definição dos critérios para mapeamento dos Colaboradores Identificados é realizada pela Função de Capital Humano com a participação, se necessário, do Comité de Remunerações do novobanco e da Função de Gestão de Riscos.

A Função de Capital Humano é responsável por apresentar uma proposta da lista dos Colaboradores identificados, a qual será posteriormente discutida e aprovada pela Comissão Executiva e revista e confirmada pelo Comité de Remunerações do novobanco.

Atendendo à estrutura de funcionamento, objetivos e estratégia de negócio do Banco, os Colaboradores Identificados do novobanco dos Açores são constituídos pelas seguintes pessoas:

- **Quadros diretivos de 1ª linha:** Todos os Colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto material no perfil de risco da instituição, nos termos dos artigos 5.º e 6.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 da Comissão Europeia e sejam Diretores Coordenadores ou outros Diretores que sejam responsáveis por qualquer Departamento ou área do Banco;
- **Outros Colaboradores:** os Colaboradores que a Comissão Executiva identifique e que sejam responsáveis de topo do Banco, na medida em que são responsáveis pela assunção de risco do Banco e reportam diretamente à Comissão Executiva ou quaisquer outros que exerçam funções que tenham um impacto material no perfil de risco do Banco.

A Função de Capital Humano deverá elaborar uma lista de Colaboradores Identificados propostos, conforme correspondam às categorias indicadas acima, que deverá ser submetida para aprovação à Comissão Executiva e posteriormente revisto e confirmado pelo Comité de Remunerações do novobanco. Para efeitos desta Política de Remunerações, apenas os Colaboradores incluídos nesta lista serão considerados Colaboradores Identificados.

A lista deve ser revista anualmente pela Função de Capital Humano e aprovada pela Comissão Executiva para o seu exercício de avaliação. Quaisquer alterações à referida lista ficam sujeitas aos procedimentos aqui descritos.

Não obstante, a Função de Capital Humano deverá propor a sua atualização imediata sempre que existam alterações relativamente às pessoas que ocupam esses cargos, ou se verifiquem alterações materiais na organização das direções do Banco, seguindo também, nesses casos, o regime indicado acima.

A Função de Capital Humano irá comunicar a cada um dos Colaboradores que fazem parte da lista nominativa de *Colaboradores Identificados* o seu estatuto *Identificado* para efeitos desta Política de Remuneração, fornecendo todas as informações necessárias e esclarecimentos relativamente a este estatuto.

5 Componentes da Remuneração

A remuneração total resulta da combinação entre as componentes de remuneração fixa e variável. O presente capítulo descreve a estrutura e os critérios considerados para a atribuição das diferentes componentes de remuneração.

5.1 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. 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 5.1 da Política de Remunerações dos Colaboradores do novobanco.

5.2 Remuneração Fixa

A remuneração fixa é paga a todos os Colaboradores do novobanco dos Açores com contrato de trabalho e compreende todos os valores recebidos, numa base regular e periódica, em contrapartida pelo trabalho realizado. A componente de remuneração fixa deverá refletir a experiência profissional relevante e a responsabilidade organizacional estabelecida na descrição das funções do Colaborador como parte das condições de emprego, tendo, assim, um carácter garantido. A remuneração dos titulares das Funções de Controlo deve refletir a natureza das suas responsabilidades no seu rácio de fixo vs variável, assegurando a não ligação a objetivos de negócio, nos termos da legislação aplicável.

O montante da remuneração fixa deve ser suficiente para garantir que, num determinado ano, seja possível a não atribuição remuneração variável.

A remuneração fixa pode ser constituída por diversas componentes, devendo estas respeitar um conjunto de condições, nomeadamente:

- a) Refletir de forma não discricionária o nível de experiência profissional e a antiguidade dos Colaboradores;
- b) Ser transparentes no que respeita ao montante individual atribuído ao Colaborador;
- c) Ser permanentes, ou seja, manterem-se durante o período de tempo associado ao cargo específico e às responsabilidades organizacionais;
- d) Não poderem ser reduzidas, suspensas ou canceladas pelo Banco a não ser que, tal redução, suspensão, ou cancelamento seja permitida por lei;
- e) Não atribuam incentivos que originem uma assunção excessiva de risco;
- f) Não dependerem do desempenho;
- g) Não poder ser revogada unilateralmente pelo Banco.

A tabela abaixo descreve as várias componentes que constituem a remuneração fixa do novobanco dos Açores. Sem prejuízo, a Comissão Executiva pode decidir conceder novas prestações fixas, desde que as regras e os princípios estabelecidos nos Acordos Coletivos de Trabalho celebrados pelo novobanco dos Açores ("Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca" e "Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre várias instituições de crédito e a Federação do Setor Financeiro", ambos publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, 29, de 8 de agosto de 2016 – "ACT") sejam cumpridos.

Componentes de remuneração fixa:

Categorias	Frequência	Descrição
Salário Base	14 meses	Montante atribuído a Colaboradores correspondente ao exercício da atividade realizada de acordo com o período normal de trabalho.

Categorias	Frequência	Descrição
Diuturnidades	14 meses	Montante de natureza retributiva a que o trabalhador tem direito com fundamento na antiguidade.
Salário Complementar	14 meses	Montante complementar correspondente ao exercício da atividade desempenhada de acordo com o período normal de trabalho.
Remuneração por isenção de horário de trabalho (“IHT”)	14 meses	Montante atribuído a Colaboradores que se encontram disponíveis para, por regra, realizarem a sua atividade para além do horário normal de trabalho.

Além disso, em conformidade com as disposições da legislação e regulamentação em vigor, o novobanco dos Açores atribui outros benefícios ou montantes aos seus Colaboradores, nomeadamente:

- a) Subsídio de refeição;
- b) Remuneração por trabalho suplementar;
- c) Subsídio por eventuais falhas de caixa;
- d) Subsídio de função;
- e) Subsídio de deslocação;
- f) Reembolso de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- g) Subsídio Infantil e de Estudo.

5.3 Remuneração Variável

É considerada remuneração variável qualquer remuneração que não seja fixa.

Como parte do grupo novobanco, considerado como Instituição Financeira Significativa, o novobanco dos Açores está obrigado a cumprir um conjunto de requisitos específicos que têm de ser considerados na atribuição de remuneração variável.

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

A remuneração variável, quando atribuída a Colaboradores, é decidida de forma livre e discricionária, está dependente da verificação dos critérios na presente Política e é baseada em critérios livremente fixados pelo Banco, designadamente através da combinação de vários indicadores de desempenho de cada Colaborador, da respetiva Direção e do novobanco dos Açores, tendo em conta critérios quantitativos e qualitativos avaliados através de Objetivos e Competências definidos pelo Banco.

Excecionalmente, e estando assegurada uma base sólida de fundos próprios do novobanco dos Açores, remuneração variável garantida sob a forma de “Prémio de Assinatura” pode ser atribuída e paga de uma

só vez ao Colaborador, durante o primeiro ano após a sua admissão no Banco, de acordo com a legislação aplicável e orientações sobre remunerações.

Adicionalmente, existem três tipos de remuneração variável para Colaboradores:

- a. **Bónus:** a atribuir livremente e mediante a verificação das condições previstas na presente Política e com base em critérios mínimos de mérito e desempenho individual e coletivo de cada ano;
- b. **Incentivos Comerciais:** correspondem a pagamentos que podem ter componentes de periodicidade mensal, trimestral, semestral ou anual e que visam compensar os melhores desempenhos comerciais, assegurando a monitorização de práticas abusivas de venda e outros indicadores qualitativos da atividade;
- c. **Campanhas Comerciais:** correspondem à atribuição Extraordinária de Prémios (em dinheiro ou em espécie) sem periodicidade ou formato previamente definido. As Campanhas e os respetivos Prémios são considerados e avaliados em conformidade com as regras internas que se aplicam à criação, aprovação, distribuição e monitorização de Produtos e visam estimular um Produto (salvaguarda a adequação à realidade do cliente), Família de Produtos, ou um segmento específico da oferta comercial do Banco por um período de tempo limitado, dentro dos limites e condições permitidas pela lei para incentivos monetários e não-monetários.

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

Além disso, a remuneração variável dos Colaboradores que:

- a. possam ter impacto no serviço prestado a clientes ou na conduta comercial do novobanco dos Açores, incluindo, mas não se limitando a: (i) pessoal do serviço ao cliente, equipas comerciais ou outro pessoal diretamente envolvido na prestação de serviços de investimento ou complementares; (ii) pessoas envolvidas no tratamento de reclamações ou na conceção e desenvolvimento de produtos;
- b. envolvidos na preparação, marketing e concessão de contratos de crédito aos consumidores;
- c. envolvidos na preparação, marketing ou oferta de depósitos ou serviços de pagamentos;
- d. envolvidos na venda e marketing de produtos de seguros;
- e. todos os Colaboradores que supervisionem direta e indiretamente as equipas em todas as atividades supramencionadas.

Deverá cumprir os seguintes princípios:

- a. A avaliação do desempenho subjacente deverá ter em conta não só critérios quantitativos, mas também critérios qualitativos associados à conformidade do Colaborador com as regras em vigor na relação com os clientes, em particular, no que respeita a deveres de informação, o dever de prevenir conflitos de interesse, manutenção de registos e provas; adicionalmente, os critérios quantitativos devem cumprir toda a regulamentação aplicável;
- b. Os critérios qualitativos não podem ser compensados com um melhor desempenho financeiro e, no limite, o não cumprimento de critérios qualitativos e de *compliance* podem determinar o não pagamento de remuneração variável;

- c. A remuneração deve ser estruturada de forma a evitar qualquer conflito com a sua obrigação de agir no interesse dos clientes e de modo a não incentivar os Colaboradores a favorecer os seus interesses pessoais ou interesses de terceiros em vez de clientes;
- d. A remuneração não pode ser atribuída se for baseada na distribuição de produtos bancários a clientes não profissionais, quando o Colaborador pode propor um produto bancário diferente que corresponde melhor às necessidades desse cliente;
- e. A remuneração não pode ser atribuída se for baseada na distribuição de um único produto ou pacotes de produtos financeiros a clientes não profissionais, quando o pacote, em termos integrados, não é adequado às necessidades desse cliente;
- f. A remuneração não pode ser atribuída se for baseada na distribuição de seguros a clientes não-profissionais, sempre que o Colaborador poderia ter oferecido um seguro diferente que respondia melhor às necessidades do cliente.

5.3.1 Remuneração Variável de Colaboradores Identificados

O Indicador de Desempenho utilizado pelo novobanco dos Açores para calcular a componente variável da remuneração dos Colaboradores Identificados deverá:

- Considerar critérios de desempenho quantitativos e qualitativos, incluindo financeiros e não financeiros para os Colaboradores, as unidades de negócio e o Banco;
- Ser processado num quadro plurianual para garantir que o processo de avaliação se baseia num desempenho a longo prazo e que as atribuições efetivas das partes da Remuneração Variável (Bónus) são diferidas ao longo do período definido abaixo, tendo em conta o ciclo de negócio do Banco e os seus riscos de negócio e promovendo a manutenção dos Colaboradores Identificados;
- Não incentivar a assunção de riscos excessivos ou a venda abusiva de produtos;
- Incluir mecanismos de ajustamento pelo risco ("Malus" e "Clawback").

5.3.1.1 Funções de Controlo

A remuneração variável dos Colaboradores Identificados que sejam titulares das Funções de Controlo, não poderá estar relacionada com a performance das atividades que monitorizam e controlam, nem deve ser definida de forma que possa comprometer a sua objetividade e independência.

5.3.1.2 Bónus

As seguintes regras devem ser aplicadas na atribuição de Bónus:

- a. O bónus é atribuído de forma livre e discricionária e, apenas se, se verificarem as seguintes condições cumulativas: (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 seu pagamento incluindo as parcelas diferidas) não limitar a capacidade do Banco de fortalecer e manter a base sólida de fundos próprios;
- b. O orçamento total da remuneração variável a atribuir a cada ano aos Colaboradores deverá ser definido pelo Comité de Remuneração do novobanco tendo em consideração o enquadramento no âmbito do grupo novobanco, devendo os valores globais ser ratificados pela Comissão Executiva do novobanco dos Açores;
- c. O Bónus não é garantido contratualmente ou de qualquer outra forma, portanto, nenhum Colaborador pode esperar sua atribuição ou aquisição ou considerar o pagamento de qualquer parcela como garantida;
- d. A remuneração variável ou as respetivas partes diferidas apenas deverão ser pagas nas datas respetivas (até ao final do primeiro semestre após o ano da avaliação), desde que as condições

acima sejam verificadas após sua avaliação aprofundada e se for justificado à luz do desempenho do Banco, da Unidade de Negócio e do desempenho individual do Colaborador;

- e. Caso o contrato de trabalho não esteja em vigor na data do pagamento de uma parcela, o Colaborador Identificado poderá ter direito às parcelas diferidas do Bónus nos termos definidos na secção relativa às regras em caso de situações de saída;
- f. O Bónus atribuído aos Colaboradores não pode exceder 100% da componente de remuneração fixa para cada Colaborador;
- g. A Comissão Executiva deve definir os critérios/regras para a atribuição da remuneração variável, utilizando indicadores quantitativos e qualitativos (KPI);
- h. A Comissão Executiva proporá a remuneração variável a atribuir aos Colaboradores Identificados que será posteriormente revista pelo Comité de Remunerações do novobanco.

5.3.1.3 Forma de Pagamento

A remuneração variável atribuída aos Colaboradores Identificados, existindo e sendo aprovada, será paga numa base proporcional ao longo de um período de três anos, sendo o primeiro pagamento efetuado no ano da atribuição e os outros nos anos subsequentes, desde que a condição prevista no parágrafo e) do ponto 5.3.1.2 se verifique.

Cada um dos três pagamentos, quando devidos, será realizado da seguinte forma:

- 50% é pago em dinheiro;
- 50% da remuneração variável consistirá em unidades de remuneração, cujos termos e condições respeitantes à atribuição, aquisição e pagamento se encontram definidos no Regulamento das Unidades de Remuneração. As unidades de remuneração têm um efeito financeiro equivalente à atribuição de ações, conforme permitido por lei. Essas unidades de remuneração terão um período de aquisição de até 3 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.

5.3.2 Remuneração Variável de Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio

5.3.2.1 Incentivos Comerciais

O Programa de Incentivos Comerciais é livremente definido e aprovado pela Comissão Executiva e tem os seguintes pressupostos:

- a. O orçamento para o programa de incentivos comerciais é revisto anualmente pelo Comité de Remunerações do novobanco, embora não possa exceder 5% da massa salarial do Banco;
- b. É aplicável aos Colaboradores das áreas comerciais com clientes assignados e aos que supervisionem direta e indiretamente as equipas comerciais e que não sejam Colaboradores Identificados;
- c. Os Colaboradores elegíveis para este programa de incentivos comerciais são excluídos do pagamento de Bónus;
- d. Este Programa de Incentivos terá uma frequência trimestral e atribui também uma parte do incentivo total ao alcance anual dos objetivos. Para segmentos específicos, o Conselho de Administração Executivo do novobanco poderá decidir outra periodicidade ou avaliação de objetivos;
- e. Os indicadores de desempenho utilizados pelo Programa de Incentivos (SOI) corresponderão a um agregado do *Desempenho Comercial*, *Indicador de Qualidade* e *Indicador de Compliance*;
- f. Para efeitos de cálculo:

- i. Cada função tem um bônus de referência aplicado a cada Colaborador independentemente da sua remuneração fixa;
- ii. Apenas desempenhos iguais ou superiores a 90% serão elegíveis para incentivos comerciais;
- g. Os detalhes completos do Programa de Incentivos Comerciais e o seu método de cálculo serão publicados num documento separado;
- h. O programa está sujeito aos mecanismos de ajustamento pelo risco, conforme descrito no ponto 5.3. da presente Política de Remunerações;
- i. Os Incentivos Comerciais não estão contratualmente ou de qualquer outra forma garantidos. Deste modo, nenhum Colaborador pode assumir um pagamento como garantido.

5.3.2.2 Campanhas Comerciais

Ao estabelecer uma Campanha Comercial as Direções responsáveis devem ter em consideração o seguinte:

- a. Cada campanha e os respetivos prémios/atribuições têm de ser aprovados pelo Comité de Produto do Banco;
- b. Não podem ser estabelecidas campanhas respeitantes a Crédito Hipotecário;
- c. As campanhas que incluam a atribuição de remuneração variável e estejam relacionadas com produtos financeiros ao abrigo da Diretiva MIFID II, têm de seguir as seguintes regras:
 - i. São baseadas na combinação da performance do Colaborador, da respetiva direção e do novobanco dos Açores;
 - ii. A avaliação de desempenho do Colaborador deve ter em conta não apenas critérios quantitativos, mas também qualitativos, refletindo o cumprimento da regulamentação aplicável (em particular, a relacionada com os deveres de informação, adequação, prevenção de conflito de interesses e registos e evidências), o tratamento justo dos clientes e a qualidade do serviço prestado ao cliente;
 - iii. Para este efeito, são levados em conta, designadamente (mas não exclusivamente) inquéritos internos, a correta formalização das vendas efetuadas e as reclamações recebidas de clientes relativas a vendas de produtos ou prestações de serviços;
 - iv. Os critérios qualitativos não poderão ser compensados por melhores performances quantitativas, e no limite, poderão ser excludentes para efeitos de pagamento;
 - v. Os Colaboradores devem ser avaliados e remunerados de forma a evitar conflitos com a sua obrigação de agir em favor dos interesses dos clientes;
 - vi. Em particular, nada deve ser feito em termos de remuneração ou objetivos de venda que de alguma forma possa contribuir para que o Colaborador recomende um produto financeiro específico a um cliente, quando na oferta do Banco haja outro produto que melhor satisfizesse as necessidades do cliente;
 - vii. Não poderá ser atribuída remuneração baseada na distribuição de pacotes de produtos financeiros a clientes não-profissionais, quando esse pacote não se adequar às necessidades do cliente;
 - viii. Se o Colaborador assumiu demasiado risco nas suas ações ou praticou venda abusiva, não poderá ser atribuída remuneração variável;
 - ix. As Campanhas Comerciais não estão contratualmente ou de qualquer outra forma garantidos. Deste modo, nenhum Colaborador pode assumir um pagamento como garantido.

Nenhum Colaborador poderá receber, ao longo de um ano civil, um montante acumulado total de prémios/atribuições em Campanhas Comerciais superior à sua remuneração fixa mensal. Para que a Função de Capital Humano possa garantir a aplicação desta regra, cada prémio/atribuição (em dinheiro ou em espécie) tem de ser previamente comunicado e autorizado pela Função de Capital Humano.

5.3.3 Remuneração Variável para os Restantes Colaboradores

A remuneração variável para esta categoria de Colaboradores (todos os que não sejam Colaboradores Identificados ou Colaboradores abrangidos pelos Incentivos Comerciais) consistirá numa remuneração variável em função da performance anual e a sua atribuição é regida pelas regras descritas na secção 5.3.1.2 da presente Política de Remuneração, conforme aplicável.

A remuneração variável atribuída aos restantes Colaboradores, existindo e sendo aprovada, será paga após a conclusão do processo anual de avaliação de desempenho, desde que o respetivo contrato de trabalho esteja em vigor na data do pagamento.

5.4 Mecanismos de ajustamento pelo risco

O Banco deve ser capaz de aplicar mecanismos de ajustamento pelo risco à totalidade da remuneração variável, com base no risco, através dos seguintes mecanismos:

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

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

5.4.1.1 Aplicação a Colaboradores Identificados

Os mecanismos supramencionados são aplicáveis à remuneração variável total para Colaboradores Identificados, durante o período de diferimento, e no seguimento de um evento extremamente significativo atribuível a um Colaborador.

A Comissão Executiva determinará a gravidade de um evento e se os mecanismos *Malus* ou *Clawback* são aplicáveis à totalidade remuneração variável atribuída a Colaboradores Identificados, ou a uma parcela dessa remuneração, conforme aplicável. Dependendo da gravidade do evento, a Comissão Executiva deverá decidir se o mecanismo *malus* ou *clawback* é aplicável.

Exemplos de um evento significativo em que um Colaborador deverá 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, se aplicável a esse Colaborador, 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).

5.4.1.2 Aplicação a Colaboradores Afetos a Estruturas de Negócio

O Programa de Incentivos Comerciais inclui um mecanismo de ajustamento pelo risco que pretende recuperar quaisquer montantes que se detete que foram indevidamente pagos. Para este efeito, tem de ocorrer um dos seguintes eventos:

- a. Procedimentos disciplinares ou despedimento por justa causa no seguimento de manipulação de resultados de desempenho comercial;
- b. Vendas fraudulentas;

- c. Registos ou provas adulteradas relacionados com o processo de vendas;
- d. A existência de algum facto que determine que o Colaborador praticou violou algum procedimento ou regulamentação ou for identificada alguma não conformidade com o estabelecido na secção 5.3.2.1. ou 5.3.2.2. clausula c).

A Função de Compliance deverá identificar esses eventos com base em informações internas ou remetidas por outras Direções e informar a Função de Capital Humano que irá assegurar que:

- a. O Colaborador está informado do evento detetado e do respetivo montante que foi considerado indevidamente pago;
- b. O Colaborador não receberá outros incentivos até que o montante indevidamente pago seja compensado por futuros desempenhos positivos.

5.4.1.3 Aplicação a todos os Restantes Colaboradores

O mecanismo Clawback será aplicável se e quando for detetada qualquer falha no cumprimento das regras aplicáveis à prática profissional dos serviços prestados contidas em leis, regulamentos, regulamentos internos ou códigos de conduta por parte do Colaborador, de acordo com a análise efetuada pela Função de Compliance e devidamente comunicada à Função de Capital Humano.

A Função de Capital Humano deverá analisar as informações supramencionadas transmitidas e propor uma determinação da gravidade do evento e se o mecanismo *clawback* é aplicável à remuneração variável atribuída aos restantes colaboradores para aprovação pela Comissão Executiva.

5.5 Regras em caso de situações de saída

5.5.1 Regras para saída por iniciativa do Banco

Se o Contrato de Trabalho cessar por iniciativa do Banco sem justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o Colaborador terá direito a receber todas as partes diferidas da remuneração variável, sujeito aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis e na data especificada para cada pagamento diferido.

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

5.5.2 Regras para saída por iniciativa do Colaborador

Se o Colaborador decidir cessar o respetivo contrato de trabalho, não terá direito a qualquer parte diferida da remuneração variável.

5.5.3 Regras para cessação do contrato de trabalho em caso de reforma

Se o contrato de trabalho cessar devido a reforma do Colaborador, este terá direito a receber todas as parcelas diferidas da remuneração variável, ficando, no entanto, sujeitas à aplicação de *malus* ou *clawback* nas respetivas datas especificadas para o pagamento.

5.6 Outros Benefícios

Em conformidade com o Acordo Coletivo de Trabalho (“ACT”) assinado pelo novobanco dos Açores, os Colaboradores têm acesso a Planos de Pensões que variam de acordo com a data em que foram admitidos no Banco, nomeadamente:

- Os Colaboradores admitidos antes de 1/1/2008 (de acordo com o ACT) têm acesso a um Plano de Benefícios Definido.

• Os Colaboradores admitidos depois de 1/1/2008 (de acordo com o ACT) têm acesso a um Plano de Contribuições Definido.

Adicionalmente, o ACT prevê ainda outros benefícios relacionados com:

- a) Benefícios em matéria de saúde: Os Colaboradores do Banco são elegíveis para o sistema de saúde SAMS;
- b) Condições de crédito: taxas hipotecárias especiais indicadas no ACT e programa de empréstimos pessoais para Colaboradores enquadrados na Política de Colaboradores do Banco;

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

6 Conflitos de interesse

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

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

Para assegurar a não ocorrência dos riscos associados aos conflitos de interesses relativamente à Política de Remuneração, o novobanco dos Açores assume:

- a. Ter em conta os interesses dos acionistas, os direitos e interesses dos consumidores, as práticas de mercado em termos de remuneração e o estado de maturidade da atividade;
- b. Não associa a remuneração a métricas predominantemente quantitativas de comercialização ou de fornecimento de produtos e serviços bancários;
- c. Garantir que as formas de remuneração e as avaliações de desempenho não introduzem incentivos que favoreçam os seus próprios interesses, ou os interesses do Banco, em prejuízo dos seus clientes;
- d. Evitar promover a comercialização ou o fornecimento de um determinado produto ou categoria de produtos em relação a outros produtos, tais como produtos que sejam mais lucrativos para a instituição ou para o Colaborador, em prejuízo dos interesses do cliente;
- e. Assegurar que a remuneração variável não é paga através de meios ou métodos que visam ou facilitam a não conformidade com a remuneração. Tal pode incluir, entre outras situações, a celebração de acordos entre o Banco e terceiros em que o Colaborador tenha um interesse pessoal ou financeiro;
- f. Que as Políticas internas, designadamente as referidas no parágrafo seguinte, preveem que qualquer Colaborador deverá informar a Função de Compliance se, porventura, surgir um conflito de interesses relacionado com a presente Política.

A notificação supramencionada será avaliada pela Função de Compliance ao abrigo das leis portuguesas aplicáveis e de regulamentos internos como o Código de Conduta, a Política de Conflitos de Interesse, a Política de Transações com Partes Relacionadas, bem como os Estatutos do novobanco dos Açores.

A Função de Compliance informará a Comissão Executiva e, no caso de Colaboradores Identificados, o Comité de Compliance do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco:

- De qualquer comunicação recebida sobre conflitos de interesse relacionados com a Política de Remuneração e a sua avaliação;
- De qualquer situação detetada em que a obrigação do Colaborador de informar o Departamento de Compliance de uma situação de conflito de interesses na presente política, ao abrigo da política de conflitos de interesses, não tenha sido cumprida.

7 Política de Neutralidade de Género

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

Sempre que existam diferenças significativas entre a remuneração média entre Colaboradores do sexo masculino e feminino, e que não resultem do contexto histórico, o Banco tem de documentar as principais razões, tomar as medidas adequadas quando relevante ou ser capaz de demonstrar que a diferença não resulta de uma política de remuneração que não seja neutra em termos de género e que preveja oportunidades iguais para todos os géneros.

8 Divulgação de informações

O novobanco dos Açores deve divulgar adequadamente as informações externamente (*no seu sítio Web*), bem como tornar transparente internamente a abordagem, os princípios e os objetivos dos incentivos remuneratórios. Deve ainda fornecer informações gerais suficientes sobre as características

básicas das suas políticas e práticas globais de remuneração e assegurar que estas são facilmente acessíveis.

Além disso, o novobanco dos Açores tem o dever de divulgar informações sobre as práticas e a Política de Remuneração aplicável a determinados Colaboradores. Após a sua aprovação, esta Política de Remuneração será internamente divulgada na instituição e disponibilizada no sítio Web do novobanco dos Açores.

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

9 Manutenção de registos, Revisão e Atualização

O novobanco dos Açores deve arquivar e guardar esta Política e manter os registos, no mínimo, durante cinco anos. Tais registos poderão ser usados para efeitos legais e de auditoria.

Deverá ser efetuada anualmente uma revisão e atualização, se necessário, da Política e da sua implementação 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; e
- c) é compatível com os regulamentos nacionais e internacionais e o regime jurídico aplicável.

Um Relatório relativo à revisão e avaliação anual desta Política 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 e deverá estabelecer ações específicas para solucionar as deficiências identificadas. A Comissão Executiva é responsável pela implementação das ações estabelecidas no relatório.

Não obstante o acima referido, o Comité de Remunerações do novobanco, em coordenação com as funções internas mencionadas no capítulo 3 da presente Política de Remunerações, deve realizar, pelo menos uma vez por ano, a revisão da presente Política e a implementação das respetivas regras no que respeita aos Colaboradores Identificados.

10 Disposições Finais

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração de 23 de março de 2022 e entra em vigor a partir dessa data.