

# **novobanco** **DOS AÇORES**

## **Política de Remuneração para os Órgãos de Administração e Fiscalização do novobanco dos Açores**

**NOVO BANCO DOS AÇORES, S.A.**

**março 2025**



Versão 6.0

## Índice

<b>1</b>	<b>Enquadramento Legal e Regulamentar</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Âmbito</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Modelo de Governo da Política de Remuneração</b>	<b>5</b>
3.1	Assembleia Geral	5
3.2	Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco	5
3.3	Outros Comités do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco	7
3.4	Conselho de Administração Executivo do novobanco	7
3.5	Funções internas	8
3.6	Aprovação e alterações	10
<b>4</b>	<b>Componentes da Remuneração</b>	<b>10</b>
4.1	Membros da Mesa da Assembleia Geral	10
4.2	Membros do Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas	10
4.3	Membros do Conselho de Administração	11
4.3.1	Membros não Executivos	11
4.3.2	Membros Executivos	11
4.3.2.1	Remuneração Fixa	11
4.3.2.2	Remuneração Variável	11
4.3.2.3	Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável	12
4.3.2.4	Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho	12
4.3.2.5	Forma de pagamento	13
4.3.2.6	Mecanismos de ajustamento pelo risco	14
4.3.2.7	Regras para a aplicação de <i>Malus</i> e <i>Clawback</i>	14
4.3.2.8	Regras em caso de situações de saída	16
4.3.3	Outros Benefícios	16
4.4	Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos	17
<b>5</b>	<b>Conflitos de interesses</b>	<b>18</b>
<b>6</b>	<b>Política de Neutralidade de Género</b>	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>Divulgação de informações</b>	<b>19</b>
<b>8</b>	<b>Manutenção de registos e atualização da Política</b>	<b>19</b>
<b>9</b>	<b>Disposição Final</b>	<b>20</b>

## 1 Enquadramento Legal e Regulamentar

Esta Política de Remuneração (a “Política de Remuneração” ou “Política”) contém os princípios e regras para a remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (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, assim como os artigos 26º-A a 26º-C do Código dos Valores Mobiliários.

Esta Política foi preparada tendo em conta os regulamentos e a legislação aplicáveis, designadamente os seguintes:

- Código das Sociedades Comerciais;
- Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras (“RGICSF”);
- Código dos Valores Mobiliários;
- Diretiva n.º 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Diretiva n.º 2014/17/UE do Parlamento Europeu e a respetiva transposição feita pelo Decreto-Lei n.º 74-A/2017;
- Diretiva n.º 2014/65/UE (MIFID II) do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos mercados de instrumentos financeiros, respetivos Regulamentos e transposição feita pela Lei n.º 35/2018;
- EBA/GL/2016/06 – Orientações relativas a políticas e práticas de remuneração relacionadas com a venda e o fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho;
- Relatório sobre riscos de conduta associados a *mis-selling* de produtos de aforro e investimento do Conselho Nacional de Supervisores Financeiros de 3 de março de 2016;
- Decreto-Lei n.º 91/2018, de 12 de novembro, pela qual se efetua a transposição para a lei Portuguesa da Diretiva de Serviços de Pagamentos (Diretiva 2015/2366/UE);
- Lei n.º 7/2019, de 16 de janeiro, relativa à distribuição de seguros, fazendo a transposição para a lei Portuguesa da Diretiva n.º 2016/97/UE;
- Regulamento (UE) n.º 2019/2088, de 27 de novembro de 2019 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 Remuneração sãs, nos termos da Diretiva 2013/36/UE;
- EBA/GL/2021/05 – Orientações relativas a governo societário;
- Lista de entidades significativas supervisionadas e lista de instituições menos significativas do Banco Central Europeu.

A regulamentação e legislação em matéria de remuneração determinam a adoção e o cumprimento de práticas remuneratórias coerentes com uma gestão de riscos prudente, sã e eficaz, que não constituam

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

A presente Política tem por base os princípios orientadores de meritocracia e transparência para obter o reconhecimento de elevado desempenho e tem em consideração os seguintes elementos 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 interesses 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 da igualdade de tratamento entre clientes, a prossecução dos melhores interesses dos clientes do Banco, e da aplicação das melhores práticas de remuneração relativas à venda de produtos e prevenção de conflitos de interesses.

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

O Banco assegurará que a atribuição, a aquisição do direito e o pagamento da remuneração variável, não sejam prejudiciais para a manutenção de uma base sólida de fundos próprios. Para esse efeito, o Banco deve ter em conta os fundos próprios principais de nível 1 bem como os demais requisitos de capital.

O Banco incluirá o impacto da remuneração variável (os montantes antecipados e diferidos) no planeamento dos seus fundos próprios e da sua liquidez e no processo de avaliação da adequação da base de capital.

A remuneração variável não deve ser atribuída ou paga quando o efeito 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 montante 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 o pagamento da remuneração;
- ii) o enquadramento plurianual para assegurar que o processo de avaliação se baseia no desempenho a longo prazo e que a atribuição efetiva das parcelas da remuneração variável é

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

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

A Política de Remuneração dos Colaboradores do novobanco dos Açores constitui uma política autónoma, embora consistente e alinhada com a presente Política, sujeita 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 Remuneração é complementada pelo Regulamento respeitante às Unidades de Remuneração, e pela regulamentação interna em matéria de consequências dos atos de gestão ("Consequence Management Framework").

## **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.

O Comité de Remunerações do Grupo novobanco tem competências delegadas pela Assembleia Geral em matérias relacionadas com a remuneração, em particular no respeitante à remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, conforme definido nos Estatutos.

Assim, as funções específicas do Comité de Remunerações do Grupo novobanco relativamente ao novobanco dos Açores incluem, para além das que se encontram especificamente previstas no respetivo regulamento interno:

- 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;
- 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. Esta avaliação deve incluir (i) uma análise sobre se as práticas e processos de remuneração estão em conformidade com a política de remuneração e (ii) uma análise sobre se a política de remuneração se encontra atualizada e, se necessário, as propostas de ajustamento da mesma;
- 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;
- Avaliar e rever informação anual prestada pela função de conformidade relacionada 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.

O Comité de Remunerações do Grupo novobanco tem uma função geral de supervisão sobre todos os aspetos atinentes aos processos, políticas e procedimentos de remuneração em todo o Grupo novobanco e (i) terá acesso a todos os dados e informações respeitantes ao processo de decisão respeitante à conceção e implementação das políticas e práticas de remuneração, e (ii) terá acesso irrestrito a todos os dados e informações a serem prestados pelas funções de controlo interno, incluindo a gestão de risco, e assegurará no cumprimento das suas funções a participação adequada de todas as funções de controlo e demais funções relevantes (tais como recursos humanos, área jurídica e de planeamento estratégico), podendo sempre que necessário obter aconselhamento externo.

### **3.3 Outros Comités do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco**

O novobanco tem constituídos vários Comités do Conselho Geral e de Supervisão, nos termos do artigo 115.º-L do RGICSF, cujas competências constam dos seus próprios regulamentos internos. À luz do atual enquadramento legal, o novobanco dos Açores não é obrigado a constituir Comités próprios e pode beneficiar da estrutura de grupo, garantindo um total alinhamento com o Grupo novobanco nesta matéria e o cumprimento da lei. Neste sentido, os Comités constituídos deverão prestar o apoio solicitado pelo Comité de Remunerações do Grupo novobanco no exercício das suas tarefas relativas ao novobanco dos Açores.

O Comité de Riscos do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco examinará se os incentivos proporcionados pelas políticas e práticas de remuneração têm em consideração o risco, os fundos próprios e a liquidez do Banco, bem como a probabilidade e o calendário de resultados.

O Comité para as Matérias Financeiras (Auditoria) e o Comité de Compliance do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco examinarão se as políticas de remuneração e as atribuições feitas ao seu abrigo se enquadram com a regulação aplicável, as políticas internas do Grupo novobanco e a cultura de risco.

A participação destes Comités será sempre feita nos termos da regulação interna do Grupo novobanco.

### **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 do Grupo novobanco 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 do novobanco;
- 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 do novobanco;
- Proceder à avaliação dos Membros Executivos do Órgão de Administração, dando disso conhecimento a cada um dos Membros avaliados e ao Comité de Remunerações do novobanco.

### 3.5 Funções internas

A Política de Remuneração deve fornecer um quadro eficaz para a avaliação do desempenho, o ajustamento pelos riscos e as associações entre o desempenho e o prémio.

As funções de gestão de riscos e de conformidade devem participar de forma efetiva, no âmbito das suas funções, no que respeita aos critérios de avaliação de desempenho e das atribuições de remuneração.

As contribuições de todas as funções e órgãos competentes da instituição (p. ex., comités, funções de controlo, recursos humanos, departamento jurídico, planeamento estratégico, controlo orçamental, etc.) e das unidades de negócio serão tidas em conta no que respeita à definição, implementação e supervisão das Políticas de Remuneração da instituição e elementos dessas funções e órgãos estarão presentes em quaisquer reuniões do Comité de Remunerações do Grupo novobanco para as quais sejam convocadas pelo seu Presidente.

Em particular:

- A **função de recursos humanos** (Departamento de Capital Humano) 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.

A função de gestão de riscos encontra-se permanentemente envolvida no suporte à função de recursos humanos na definição da política de remuneração, sistema de incentivos, e processos de compensação no que respeita às componentes relacionadas com o risco e na identificação dos objetivos de risco de modo a assegurar a definição correta dos mecanismos de incentivos nos termos do Risk Appetite Framework, e na validação do desempenho e pagamento, de modo a assegurar em permanência o alinhamento entre a gestão e a assunção de riscos.

Em particular, a função de gestão de riscos deverá:

- a) Participar no processo de alinhamento de risco das políticas e procedimentos de remuneração, incluindo: a determinação da *bonus pool* e a definição dos respetivos fatores de risco *ex-ante*; a definição dos KPI; o processo de verificação de desempenho

- e de medição de risco; o processo de atribuição da remuneração; e o processo de pagamento.
- b) Aprovar e propor os critérios quantitativos e qualitativos para o ajustamento pelo risco da remuneração variável, ao nível do Banco, Unidades e nível individual, e sugerir ao Comité de Remunerações a definição anual de um conjunto de métricas relacionadas com o risco, alinhadas com a estratégia do Banco e dentro do quadro geral de apetência de risco do Banco;
  - c) Participar em todas as avaliações respeitantes à potencial aplicação de medidas de ajustamento pelo risco *ex-post*, incluindo a aplicação dos regimes de redução e recuperação *malus* e *clawback*;
  - d) Participar na avaliação anual, centralizada e independente, promovida pelo Comité de Remunerações (ver a secção 8) de modo a avaliar e implementação e eficácia das políticas, práticas e procedimentos de remuneração;
  - e) Assistir às reuniões do Comité de Remunerações em que as políticas e procedimentos de remuneração sejam objeto de análise ou quando na ordem do dia estejam incluídos temas respeitantes a temas de remunerações ou temas gerais relacionados com a área geral de riscos.

Estas responsabilidades são asseguradas pela função de gestão de riscos do novobanco, na ótica de Grupo, e, sempre que se necessário, é efetuada a articulação entre esta função e o responsável local pela função de gestão de riscos do novobanco dos Açores.

- A **função de conformidade** deva analisar a forma como a Política de Remuneração afeta a conformidade da instituição com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco e deve comunicar todos os riscos de conformidade e questões de inconformidade identificadas ao Comité de *Compliance* do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco. As conclusões da função de conformidade serão tidas em conta durante os procedimentos de aprovação, revisão e supervisão da Política de Remuneração.

Em particular, a função de conformidade deverá:

- a) Participar no processo de alinhamento de risco das políticas e procedimentos de remuneração, incluindo: a determinação da *bonus pool* e a definição dos respetivos fatores de risco de conformidade *ex-ante*; a definição dos KPI; o processo de verificação de desempenho e de medição de risco; o processo de atribuição da remuneração; e o processo de pagamento.
- b) Aprovar e propor os critérios para o ajustamento pelo risco em matérias relacionadas com a área de conformidade (i.e. para a definição dos KPI), bem como os ajustamentos a aplicar após a atribuição da remuneração variável (i.e. para situações de ajustes de risco *ex-post* ou *clawback*), sempre em matérias relacionadas com a área de conformidade;
- c) Participar em todas as averiguações respeitantes à potencial aplicação de medidas de risco *ex-post*, incluindo os regimes de redução e recuperação *malus* e *clawback*, contribuindo para a definição de medidas *ex-post* adequadas e princípios de ativação ou critérios respeitantes a temas de conformidade, e fiscalizar os temas de conduta de modo a identificar potenciais situações de má conduta;
- d) Participar na avaliação anual, centralizada e independente, promovida pelo Comité de Remunerações (ver a secção 8) de modo a avaliar e implementação e eficácia das políticas, práticas e procedimentos de remuneração;
- e) Assistir às reuniões do Comité de Remunerações em que as políticas e procedimentos de remuneração sejam objeto de análise ou quando na ordem do dia estejam incluídos

temas respeitantes a temas de remunerações ou temas gerais relacionados com a área geral de riscos.

Estas responsabilidades são asseguradas pela função de conformidade do novobanco, na ótica de Grupo, e, sempre que se necessário, é efetuada a articulação entre esta função e o responsável local pela função de conformidade do novobanco dos Açores.

- A **função de auditoria interna** deve, para além de outras funções atribuídas na presente Política, 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 Grupo 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 e as eventuais alterações devem ser aprovadas pela Assembleia Geral de Acionistas mediante uma proposta do Comité de Remunerações do novobanco. A Política, depois de aprovada, será levada ao conhecimento do Conselho Fiscal e 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 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.

### **4.2 Membros do Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas**

A remuneração dos Membros do Conselho Fiscal é exclusivamente composta por uma remuneração anual fixa paga mensalmente (12 prestações), nos termos que vierem a ser determinados pela Assembleia Geral ou pelo Comité de Remunerações do novobanco. 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 pela Comissão Executiva.

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

#### **4.3.1 Membros não Executivos**

A remuneração do Presidente do Conselho de Administração é composta por uma remuneração anual fixa, paga 14 vezes por ano. Aos restantes vogais poderá ser atribuída uma senha de presença, de valor fixado pela Assembleia Geral ou pelo Comité de Remunerações do novobanco, por cada reunião do Conselho de Administração em que participem.

#### **4.3.2 Membros Executivos**

##### **4.3.2.1 Remuneração Fixa**

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

##### **4.3.2.2 Remuneração Variável**

A remuneração variável atribuída aos Membros Executivos do Conselho de Administração é livre e discricionária e decidida de acordo com a combinação de diversos KPIs definidos nos termos descritos na presente Política, tendo por base a combinação da Avaliação do Desempenho Individual e Coletivo, assim como o desempenho do Banco, tendo em conta os critérios quantitativos e qualitativos implementados através de Objetivos e Competências definidos, em cada momento, pelo Conselho de Administração Executivo do novobanco em articulação com o Comité de Remunerações do novobanco.

A remuneração variável depende da verificação de critérios definidos nesta Política e de determinadas condições e objetivos que possam vir a ser fixados, não está contratualmente garantida (como tal, a atribuição, a aquisição do direito e o pagamento de qualquer parcela de remuneração variável não pode ser tomado como certo ou garantido) e pode estar sujeita a ajustamentos nos termos dos mecanismos previstos na secção 0 *Mecanismos de ajustamento pelo risco*.

Adicionalmente, a remuneração variável pode também consistir em acordos ou indemnizações de cessação da relação laboral, outras prestações ou subsídios e/ou «prémio de boas-vindas» ou «prémio de assinatura», 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» ou «prémio de assinatura» pode apenas ser atribuída e paga uma única vez durante o primeiro ano de mandato de um Membro Executivo do Conselho de Administração, de acordo com a legislação e regulação aplicáveis, incluindo os procedimentos internos que sejam aplicáveis em matéria de remunerações.

O montante da remuneração variável garantida não será incluído no cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total em relação ao primeiro período de desempenho, se a remuneração variável garantida for atribuída na contratação de um novo membro do Órgão de Administração ou Fiscalização, antes do início do primeiro período de desempenho. Os

requisitos relativos aos regimes de redução (“malus”) e de recuperação (“clawback”) também não serão aplicados, e o montante total pode ser pago numa forma pecuniária não diferida.

No caso de remuneração atribuída a título de compensação ou para o resgate de um contrato de trabalho anterior, quando a remuneração variável diferida do membro do Órgão de Administração ou Fiscalização tiver sido reduzida ou revogada pela entidade empregadora anterior devido à rescisão do contrato, são aplicáveis todos os requisitos relativos à remuneração variável, incluindo o diferimento, a retenção, o pagamento sob a forma de instrumentos ou os regimes de recuperação (“clawback”).

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

As seguintes regras devem ser aplicadas à remuneração variável:

- a) A remuneração variável é livremente atribuída e na medida em que se verificarem as seguintes condições cumulativas: (i) o Banco obter resultados operacionais positivos no ano a que a remuneração variável respeitar; (ii) a atribuição ser consistente com práticas de gestão dos riscos sãs e eficazes; e (iii) a atribuição e pagamento não limitarem a capacidade do Banco de reforçar e manter uma base sólida de fundos próprios;
- b) O pagamento das parcelas diferidas apenas pode ser efetuado se tal não limitar a capacidade do Banco de reforçar e manter uma base de fundos próprios sólida;
- c) A remuneração variável não se encontra contratualmente ou sob qualquer outra forma garantida, de modo que nenhum membro da Comissão Executiva pode considerar a sua atribuição, aquisição do direito ou o pagamento de qualquer montante como certo ou adquirido;
- d) O montante da remuneração variável total deverá ser decidido no final de cada ano pelo Comité de Remunerações do Grupo novobanco com base nos resultados operacionais, e considerando todos os riscos atuais e as perdas esperadas;
- e) A remuneração variável total atribuída a qualquer membro da Comissão Executiva estará limitada a 100% da respetiva remuneração fixa, salvo aprovação em contrário pela Assembleia Geral de Acionistas;
- f) A remuneração variável atribuída a qualquer membro da Comissão Executiva será diferida por um período mínimo de cinco anos, a pagar numa base proporcional nos termos a seguir descritos.

#### **4.3.2.4 Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho**

O Banco deve definir anualmente um montante global para prémios (“bónus pool”). Na determinação dos montantes globais para prémios ou dos prémios individuais, o Banco deve considerar todos os riscos atuais, as perdas esperadas, as perdas inesperadas estimadas e as condições de esforço associadas às atividades do Banco.

A remuneração variável deve ser atribuída após o final de cada exercício anual.

A remuneração variável dos membros da Comissão Executiva deve ser ajustada a todos os riscos e ao desempenho do Banco, das unidades de negócio e dos colaboradores. A importância relativa de cada nível dos critérios de desempenho deve ser determinada previamente nas políticas de remuneração e devidamente ponderada, a fim de ter em conta os objetivos a cada nível, o cargo ou as responsabilidades assumidas e os riscos atuais e futuros.

Todos os riscos atuais e futuros deverão ser tidos em conta, patrimoniais ou extrapatrimoniais, diferenciando-os consoante sejam materiais para o de ajustamento da remuneração pelo risco

sempre que seja difícil proceder a uma quantificação exata da exposição ao risco, tais como o risco de reputação ou o risco operacional. Nesses casos, a avaliação do risco deve basear-se em indicadores adequados, nomeadamente indicadores de risco, requisitos de fundos próprios ou análises de cenários.

No início e no final de cada ano, o Comité de Remunerações definirá e procederá à revisão do valor para a Remuneração Variável total dos membros relativa a esse ano. A definição e revisão será realizada com base nos resultados operacionais desse ano do Banco e tendo em conta todos os riscos atuais e perdas esperadas, após consulta das funções de gestão de riscos e de conformidade.

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

A avaliação de desempenho dos Membros da Comissão Executiva será efetuada anualmente até ao final do mês de março seguinte ao termo do ano em avaliação e considerando o desempenho e os objetivos definidos para esse ano.

A atribuição de remuneração variável anual será definida com base no cumprimento de indicadores-chave de desempenho (*Key Performance Indicators* - "KPI") financeiros e não financeiros, individuais e corporativos, acordados com cada membro da Comissão Executiva. Os KPIs serão definidos durante o primeiro trimestre do ano a que respeitam, 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 KPI são definidos numa base multianual e são aprovados pelo Comité de Remunerações do Grupo novobanco, incluindo objetivos relacionado com o risco ESG, de modo a alinhar o desempenho da atividade com práticas sustentáveis que impactem diretamente a remuneração variável.

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 do novobanco. 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.

#### **4.3.2.5 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 a parcela em numerário e a parcela em Unidades de Remuneração) atribuída em cada ano será submetida a um período de diferimento de cinco anos a contar do ano de referência, (isto é, do ano a que reporta a remuneração variável em causa). Em conformidade, 50% da remuneração variável atribuída em cada ano constitui-se como um direito adquirido 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 numa base pro rata durante um período de cinco anos (i.e. 50% do valor atribuído são adquiridos no ano N e os restantes 50% são adquiridos proporcionalmente em N+1, N+2, N+3, N+4 e N+5, sendo que N corresponde ao ano de atribuição).

Nas situações em que a componente variável da remuneração seja superior a um milhão de euros, constituiu-se como direito adquirido, no ano da atribuição, 40% do montante da remuneração variável atribuída, sendo diferido os restantes 60%, numa base pro rata e nos termos supra referidos.

#### **b) Numerário / Instrumentos**

Cada um dos cinco pagamentos referidos, quando devidos, serão efetuados 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.

#### **c) Retenção**

As Unidades de Remuneração estão sujeitos a um período de retenção de doze meses desde a data de atribuição da remuneração variável.

##### **4.3.2.6 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, ficando o Membro em causa obrigado a devolver tais montantes.

##### **4.3.2.7 Regras para a aplicação de *Malus* e *Clawback***

Os mecanismos supramencionados são aplicáveis à remuneração variável total (incluindo a compensação pelo resgate de um contrato de trabalho anterior), durante os períodos de diferimento e no seguimento de um evento extremamente significativo imputável coletivamente à Comissão Executiva ou individualmente a um dos seus Membros.

Previamente à atribuição de qualquer remuneração variável, o Departamento de Capital Humano do novobanco consultará as funções de controlo interno, bem como a área jurídica, de modo a determinar se existem alguns indícios de situações que, de acordo com os critérios a seguir explicitados, possam implicar a existência de uma situação de *malus* ou de *clawback*. Caso se verifique a existência de tais indícios, a situação será de imediato reportada pelo Departamento de Capital Humano ao Comité de Remunerações do Grupo novobanco.

O Comité de Remunerações do Grupo novobanco, com o apoio das funções de gestão de riscos e de conformidade, determinará a gravidade do evento e se os mecanismos *Malus* ou *Clawback* são aplicáveis à totalidade da remuneração variável atribuída a um ou mais membros da Comissão Executiva. Dependendo da gravidade do evento, e considerando a regulamentação interna em matéria de consequências dos atos de gestão (“Consequence Management Framework”) e demais regulação relevante interna e externa, o Comité de Remunerações do Grupo novobanco deverá decidir se o mecanismo *Malus* ou *Clawback* é aplicável e apresentar uma proposta à Assembleia Geral para decisão final.

Os regimes de redução (“malus”) ou de recuperação (“clawback”) são mecanismos explícitos de ajustamento pelo risco *ex post* em que o próprio Banco ajusta a remuneração variável com base nesses mecanismos (p. ex., reduzindo a remuneração em numerário atribuída ou o número ou o valor dos instrumentos atribuídos).

O Banco poderá aplicar os regimes de redução ou de recuperação até 100% da remuneração variável total, independentemente do método utilizado para o pagamento, incluindo o diferimento ou a retenção.

Os regimes de redução ou de recuperação serão aplicados enquanto existam períodos de diferimento e de retenção em curso. O regime de recuperação deve em particular ser aplicado em caso de fraude ou de outro comportamento doloso ou de negligência grave que tenha originado perdas significativas. O regime de recuperação pode ser aplicado à remuneração variável total de anos específicos cujo último pagamento tenha sido efetuado nos dois anos anteriores à determinação da aplicação do regime de recuperação.

Os seguintes critérios, entre outros, serão utilizados para aferir da aplicação dos regimes de redução ou de recuperação:

- a. Provas de má conduta ou erros graves da Comissão Executiva (por exemplo, violação do código de conduta e de outras normas internas relacionados sobretudo com os riscos);
- b. Indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro (p. ex., indicadores de negócio específicos) devido a ações de um membro da Comissão Executiva;
- c. Dados que permitam concluir que o Banco e/ou a unidade de negócio sob responsabilidade da Comissão Executiva sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de riscos, por força da conduta de um dos seus membros;
- d. Diminuições significativas na base de fundos próprios regulamentares ou do capital económico do Banco ou da unidade de negócio devido a ações de um membro da Comissão Executiva;
- e. Sanções regulamentares significativas, por exemplo punitivas, administrativas, disciplinares ou outras, para as quais tenha contribuído a conduta de um membro da Comissão Executiva.

O procedimento para determinar o montante da redução ou da recuperação será o seguinte:

- a. Identificação: baseado nas funções e responsabilidades das funções envolvidas de acordo com a sua atividade corrente; esta identificação é efetuada com base em fontes internas e externas (investigações, inquéritos ou auditorias; sanções disciplinares, sanções do regulador),
- b. Avaliação: baseada na avaliação da materialidade da conduta. Os fatores mais relevantes da avaliação da materialidade são os seguintes:
  - i. Gravidade da conduta individual, incluindo todas as circunstâncias;
  - ii. Natureza do comportamento (fraude/dolo, ou negligência grave);
  - iii. Repetição da conduta;
  - iv. Impacto na situação financeira;
  - v. Senioridade do Colaborador;
  - vi. Papel do Colaborador na organização;
  - vii. Impacto na reputação do novobanco dos Açores e do Grupo novobanco (incluindo em especial situações de ciber-risco, matérias relacionadas com temas climáticos, e outras);
  - viii. Outras circunstâncias agravantes ou atenuantes.
- c. De acordo com as conclusões da fase de avaliação, o impacto sobre a remuneração variável é determinado de acordo com os dois seguintes elementos:

- i. O perímetro da remuneração variável que pode ser reduzida ou recuperada (incluindo partes imediatas e partes diferidas), com base nos cenários definidos na regulação interna (incluindo as Unidades de Remuneração), e de acordo com a materialidade da conduta. Em case de condutas significativas, o regime de recuperação pode ser ativado.
- ii. Percentagem da remuneração variável que pode ser reduzida ou recuperada.

As decisões tomadas neste âmbito pelo Comité de Remunerações do Grupo novobanco, devem ser submetidas para aprovação do Conselho Geral e de Supervisão.

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

##### **4.3.2.8.1 Regras para cessação do mandato por iniciativa do Banco**

Se o mandato do membro da Comissão Executiva terminar por iniciativa do Banco sem justa causa, nos termos da lei portuguesa, esse Membro 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, sem prejuízo da aplicação de mecanismos de ajustamento pelo risco (*Malus* ou *Clawback*).

Se o mandato do Membro Executivo do Conselho de Administração terminar por iniciativa do Banco com justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, esse Membro não terá direito a quaisquer parcelas diferidas da remuneração variável atribuídas até essa data, sem prejuízo da aplicação de mecanismos de ajustamento pelo risco (*Malus* ou *Clawback*).

##### **4.3.2.8.2 Regras para cessação do mandato por iniciativa do Membro da Comissão Executiva**

Se um Membro da Comissão Executiva voluntariamente renunciar ao cargo antes do termo do mandato para o qual foi nomeado, o Conselho de Administração Executivo do novobanco, em articulação com o Comité de Remunerações do novobanco, determinará se o Membro 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.

##### **4.3.2.8.3 Regras em caso de morte ou incapacidade de um Membro da Comissão Executiva**

No caso de morte de um Membro da Comissão Executiva, o direito às partes diferidas da sua remuneração variável, bem como àquelas que já se tenham vencido, mas não se encontrem ainda pagas, não caduca e transmite-se para os seus sucessores. O direito às partes diferidas da remuneração variável transmitido aos sucessores do Membro fica sujeito aos ajustamentos pelo risco de *Malus* ou *Clawback* aplicáveis e às datas especificadas para o respetivo pagamento decorrentes da presente Política.

Como exceção do disposto na secção 4.3.2.8.2, o mesmo regime de não caducidade é aplicável à situação em que o Membro fique incapacitado para o exercício do cargo.

#### **4.3.3 Outros Benefícios**

Outros benefícios como seguro de saúde, telemóveis, ou outros são aplicáveis aos Membros da Comissão Executiva em linha com o que é atribuído aos colaboradores do Banco e 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 do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aplicável antes da sua nomeação para o Conselho de Administração, caso as leis e regulamentos aplicáveis não o impeçam.

Esses benefícios podem estar relacionados com:

- a) Benefícios em matéria de saúde: os colaboradores do Banco são elegíveis para o sistema de saúde SAMS;
- b) Condições de crédito: taxas especiais indicadas no ACT para Habitação Própria Permanente e normativo relativo à atribuição de crédito pessoal para colaboradores;
- c) Plano de pensões: plano de pensões de benefício definido indicado no ACT e plano de contribuições definidas para gestão Quadros Diretivos.

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.

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

Qualquer indemnização por cessação de funções de um Membro da Comissão Executiva, bem como outros pagamentos com ela serão aprovados pelo Comité de Remunerações do Grupo novobanco o qual, antes de tomar a sua decisão, deverá articular-se com o Conselho de Administração Executivo do novobanco, tendo em conta o disposto na regulamentação aplicável.

Os valores pagos pela cessação de funções têm de refletir o desempenho atingido ao longo do tempo e não recompensar o insucesso ou as falhas cometidas, não podendo, designadamente, ser atribuídos no caso de insucesso óbvio que permita a rescisão imediata do mandato do Membro em causa com justa causa.

O Banco deve estar preparado para demonstrar à autoridade competente os motivos da indemnização, a adequação do montante atribuído e os critérios utilizados para determinar o montante, nomeadamente o facto de este estar associado ao desempenho verificado ao longo do tempo e de não recompensar o insucesso ou as faltas cometidas.

Os valores pagos pela cessação de funções serão considerados como remuneração variável. Contudo, as indemnizações por cessação de funções não devem ser tidas em conta para efeitos do cálculo dos rácios máximos e da aplicação do diferimento e do pagamento sob a forma de instrumentos nas seguintes circunstâncias:

- a) Indemnizações por cessação de funções obrigatórias nos termos da legislação laboral nacional ou na sequência de uma decisão judicial;

b) Indemnizações por cessação de funções nos termos das subalíneas i) e ii), se a instituição puder demonstrar as razões e a adequação do montante da indemnização por cessação de funções:

(i) indemnizações por cessação de funções calculadas através de uma fórmula genérica predefinida adequada, nos termos da regulação aplicável;

(ii) indemnizações por cessação de funções correspondentes ao montante adicional devido em aplicação de uma cláusula contratual de não concorrência, pagas em períodos futuros, até ao montante da remuneração fixa que deveria ter sido paga pelo período de não concorrência;

c) indemnizações por cessação de funções quando a instituição tiver demonstrado à autoridade competente as razões e a adequação do montante da indemnização.

## **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 Remuneração na vertente de conflito de interesses, com o objetivo de prevenção de ocorrência de conflitos de interesses estabelecido nas leis, regulamentos e diretrizes aplicáveis e notificará o Presidente do Conselho de Administração e o Comité de Remunerações do Grupo novobanco caso surjam conflitos de interesses 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 interesses que surjam relativamente aos seus Membros relacionados com esta Política de Remuneração serão tomadas após audição prévia do Comité de Remunerações do Grupo novobanco e do Conselho Fiscal, e estarão sujeitas a ratificação pela Assembleia Geral de Acionistas.

## **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.

Uma Política de Remuneração neutra em termos de género deve garantir que todos os seus aspetos, a remuneração variável e as condições de pagamento, sejam neutros em termos de género.

A remuneração fixa neutra de género deve refletir a experiência profissional e a responsabilidade organizacional, levando em consideração o nível de educação, o grau de antiguidade, o nível de especialização e habilitações, as restrições (por exemplo, fatores sociais, económicos, culturais ou outros fatores relevantes) e o nível de remuneração da localização geográfica.

A neutralidade de género da Política implica também uma não discriminação de género em termos de acesso a perspetivas e oportunidades de carreira, podendo o Banco adotar medidas razoáveis e equilibradas para atingir este fim.

## **7 Divulgação de informações**

Após aprovação, esta Política de Remuneração deverá ser divulgada internamente e o novobanco dos Açores deve também divulgar a presente Política no sítio da internet do Banco (no prazo máximo de trinta dias), 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 novobanco dos Açores deverá arquivar esta Política e manter os registos que dela decorrem, no mínimo, durante cinco anos. Estes registos serão utilizados para efeitos de auditoria ou legais.

Esta Política é complementada pelo Regulamento das Unidades de Remuneração, pela regulamentação interna em matéria de consequências dos atos de gestão (“Consequence Management Framework”) e por um conjunto de procedimentos internos que serão detalhados num documento específico. Esse documento deverá identificar, datar e justificar quaisquer atualizações e será devidamente arquivado por um período de, pelo menos, cinco anos.

O Banco, através do Comité de Remunerações do Grupo novobanco, e com o apoio do Departamento de Capital Humano e das funções de gestão de riscos, conformidade e auditoria interna, 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 neutral 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.

No âmbito da análise interna centralizada e independente, o Banco deve avaliar se os processos, políticas e práticas globais de remuneração:

- a. Funcionam conforme pretendido (em particular, se são cumpridas as políticas, as regras internas e os procedimentos aprovados, se os pagamentos de remunerações são adequados, de acordo com a estratégia de negócio, e se o perfil de risco, os objetivos a longo prazo e outras metas da instituição são refletidos de forma adequada);
- b. Cumprem os regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais; e
- c. São implementados de forma coerente em todo o grupo, e não limitam a capacidade do Banco para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios.

A função de auditoria interna incluirá no seu plano anual os processos de remuneração, e respetivas políticas e práticas, assegurando uma cobertura global das temáticas envolvidos de acordo com uma abordagem plurianual que inclua, pelo menos, a determinação do montante global de remuneração variável (“bónus pool”), o processo de ajustamento pelo risco (*ex-ante* e *ex-post*), a identificação dos tomadores de risco significativos, os procedimentos de pagamento e respetivas práticas (incluindo a aplicação das regras de diferimento) e a regulamentação interna em matéria de consequências dos atos de gestão (“Consequence Management Framework”).

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 Grupo novobanco e apresentado à Assembleia Geral 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 Grupo 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 em Assembleia Geral de Acionistas do novobanco dos Açores, por proposta do Comité de Remunerações do novobanco, em 19 de março de 2025 e entra em vigor nessa data. As alterações introduzidas nesta Política são aplicáveis a todas as remunerações fixas ou variáveis, em dinheiro ou em unidades de remuneração, que possam ser atribuídas, adquiridas ou pagas após a referida data da sua entrada em vigor.