



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA OS ÓRGÃOS SOCIAIS DO BEST

Índice

1	Enquadramento Legal e Regulamentar	3
2	Âmbito	4
3	Modelo de Governo da Política de Remuneração.....	5
3.1	Assembleia Geral	5
3.2	Conselho Geral e de Supervisão do novobanco e respetivos Comitês	5
3.3	Comité de Risco do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco	6
3.4	Conselho de Administração Executivo do novobanco	6
3.5	Funções internas	7
3.6	Aprovação e alterações	8
4	Componentes da Remuneração	8
4.1	Membros da Mesa da Assembleia Geral	8
4.2	Membros do Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas.....	8
4.3	Membros do Conselho de Administração	8
4.3.1	Membros não Executivos	8
4.3.2	Membros Executivos	8
4.3.2.1	Remuneração Fixa	8
4.3.2.2	Remuneração Variável	8
4.3.2.3	Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável	9
4.3.2.4	Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho.....	9
4.3.2.5	Mecanismos de ajustamento pelo risco	10
4.3.2.6	Regras para a aplicação de <i>Malus</i> e <i>Clawback</i>	10
4.3.2.7	Regras em caso de situações de saída	10
4.3.2.7.1	Regras para cessação do mandato por iniciativa do Banco	10
4.3.2.7.2	Regras para cessação por iniciativa do Membro da Comissão Executiva.....	11
4.3.2.7.3	Regras em caso de morte ou incapacidade de um Membro da Comissão Executiva	11
4.3.3	Outros Benefícios	11
4.4	Indemnização por cessação de funções e outros pagamentos	11
5	Conflitos de interesses	12
6	Política de Neutralidade de Género.....	12
7	Divulgação de informações.....	12
8	Manutenção de registos e atualização da Política.....	13
9	Disposição Final	13

1 Enquadramento Legal e Regulamentar

Esta Política de Remuneração (a “Política de Remuneração”) contém os princípios e regras para a remuneração dos membros dos Órgãos Sociais (os “Membros”) do BEST – Banco Electrónico de Serviço Total, S.A. (“BEST” 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 aplicáveis, designadamente os seguintes:

- Código das Sociedades Comerciais;
- Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras (“RGICSF”);
- 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, 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 Remunerações 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, são e eficaz, que não constituam incentivo à assunção de riscos excessivos ou promova situações geradoras de conflitos de interesses com os clientes.

A presente Política tem por base os princípios orientadores de meritocracia e transparência para obter o reconhecimento de elevado desempenho e tem em consideração os seguintes elementos:

- i) objetivos, estratégia de negócio e interesses de longo prazo;
- ii) natureza e estrutura corporativa;
- iii) cultura e valores corporativos;
- iv) estratégia, cultura e apetite de risco, considerando inclusive fatores de risco ambientais, sociais e de governo (*ESG risk factors - environmental, social and governance*);
- v) interesses de longo prazo dos acionistas;

- vi) prevenção de conflitos de interesse e não incentivo à assunção de riscos excessivos.

Além disso, esta Política e a sua implementação promoverão e incentivarão a conduta ética e profissional de todos os Membros e refletem os princípios 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:

- i) O montante da remuneração variável que será atribuída em relação a cada ano; e
- ii) O montante da remuneração variável que será pago ou adquirido nesse ano.

O nível de risco que a instituição está disposta a assumir encontra-se alinhado com o processo de autoavaliação de adequação do capital interno (ICAAP) cuja metodologia e modelo de governo está disponível no Relatório de Disciplina de Mercado.

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

- i) os limites estabelecidos para a atribuição e o pagamento da remuneração;
- ii) o enquadramento plurianual para assegurar que o processo de avaliação se baseia no desempenho a longo prazo e que a atribuição efetiva das parcelas da remuneração variável é diferida por um período definido, tendo em conta o ciclo de negócios do Banco e os seus riscos de negócio;
- iii) os mecanismos de ajustamento pelo risco (“*Malus*” e “*Claw back*”) para evitar a assunção elevada de riscos;

A Política de Remuneração para os Colaboradores do BEST constitui uma política autónoma, embora consistente e alinhada com a presente Política, sujeita a aprovação pela Comissão Executiva, e ratificação pelo Conselho de Administração.

Esta Política de Remuneração é complementada pelo Regulamento respeitante às Unidades de Remuneração.

2 Âmbito

A presente Política de Remuneração é aplicável aos seguintes membros dos órgãos sociais do BEST:

- 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 BEST tem as seguintes responsabilidades:

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

3.2 Conselho Geral e de Supervisão do novobanco e respetivos Comitês

O Novo Banco, S.A. (“novobanco”), acionista maioritário do BEST, 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 BEST não é obrigado a constituir um Comité de Remunerações próprio e, ao aprovar a presente Política, está abrangido pelas práticas de remuneração do Grupo novobanco, garantindo-se, assim, um total alinhamento com o Grupo nesta matéria e o cumprimento da lei.

Assim, as funções do Comité de Remunerações do novobanco quanto ao BEST incluem:

- Elaborar a proposta a apresentar à Assembleia Geral relativamente à Política de Remuneração e suas atualizações;
- Monitorizar processos, políticas e práticas de remuneração e controlar o cumprimento das políticas de remuneração, incluindo a sua neutralidade de género;
- Coordenar o envolvimento adequado das estruturas e direções internas relevantes (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 BEST a apresentar pelo Conselho de Administração Executivo do novobanco à Assembleia Geral do BEST;
- Tomar conhecimento dos critérios de avaliação específicos dos membros executivos do órgão de administração do BEST 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 BEST, e, sendo esse o caso, definir um montante máximo a considerar;
- Aprovar a proposta de atribuição da remuneração variável dos membros da Comissão Executiva elaborada pelo Conselho de Administração Executivo do novobanco a apresentar à Assembleia Geral do BEST;
- Determinar anualmente o valor das Unidades de Remuneração, tendo em consideração o desempenho geral do Grupo novobanco e outros critérios;
- Verificar, em articulação com o BEST, com o Conselho de Administração Executivo do novobanco e os restantes departamentos do novobanco, se as políticas de remuneração existentes estão atualizadas e uniformizadas no Grupo novobanco e, se necessário, efetuar propostas de alteração;

- Analisar a nomeação de consultores externos que se decidam contratar 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 é coerente com e promove 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 e departamentos do Banco ou do novobanco cujas atividades possam ter impacto na elaboração e no correto funcionamento das políticas e práticas de remuneração;
- Monitorizar as informações relacionadas com a correta distribuição de produtos financeiros e produtos de crédito hipotecário a clientes e considerar estas informações na preparação das decisões relacionadas com a remuneração;
- Monitorizar a implementação da Política.

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

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

À luz do atual enquadramento legal, o BEST não é obrigado a constituir um Comité de Risco 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 Risco deverá prestar o apoio solicitado pelo Comité de Remunerações no exercício das suas tarefas relativas ao BEST, devendo, designadamente:

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

3.4 Conselho de Administração Executivo do novobanco

Ao Conselho de Administração Executivo do novobanco cabe:

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

- Proceder à avaliação dos membros executivos do órgão de administração, dando disso conhecimento a cada um dos membros avaliados e ao Comité de Remunerações.

3.5 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, dos critérios de avaliação de desempenho e das atribuições de remuneração.

As contribuições de todas as funções e órgãos competentes da instituição (p. ex., comités, funções de controlo, recursos humanos, departamento jurídico, planeamento estratégico, controlo orçamental, etc.) e das unidades de negócio serão tidas em conta no 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 para as quais sejam convocadas pelo seu Presidente.

Em particular:

- a **função de recursos humanos** deve participar e informar sobre a elaboração e a avaliação da política de remuneração da instituição, nomeadamente a estrutura de remuneração, o aspeto da neutralidade do género, os níveis de remuneração e os regimes de incentivos, de forma a não só atrair e reter os membros do pessoal necessários à instituição como também a assegurar que a Política de Remuneração se encontra alinhada com o perfil de risco da instituição;
- A **função de gestão de riscos** deve contribuir para e informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*), e participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição. A função de gestão de riscos deve ainda validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco, bem como ser convidada a participar nas reuniões do Comité de Remuneração sobre esta matéria;
- A **função de conformidade** deve analisar a forma como a política de remuneração afeta a conformidade da instituição com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco e deve comunicar todos os riscos de conformidade e questões de inconformidade identificadas ao Comité de Compliance do Conselho Geral e de Supervisão. As conclusões da função de conformidade devem ser tidas em conta durante os procedimentos de aprovação, revisão e supervisão da política de remuneração;
- A **função de auditoria interna** deve realizar uma análise periódica e independente da definição, da implementação e dos efeitos das políticas de remuneração da instituição sobre o seu perfil de risco, bem como da forma como estes efeitos são geridos;
- A **função jurídica** deve prestar todo o apoio solicitado pelo Comité de Remunerações para o desempenho da sua função e, em particular, prestar assistência na preparação e revisão da Política de Remuneração.

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 BEST 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 BEST.

3.6 Aprovação e alterações

A Política de Remuneração para os Órgãos Sociais e eventuais alterações serão aprovadas na Assembleia Geral mediante 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 BEST.

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 fixa paga mensalmente (14 vezes), nos termos que vierem a ser determinados pela Assembleia Geral. Os membros suplentes do Conselho Fiscal não são remunerados.

A remuneração do Revisor Oficial de Contas, negociada no contexto do Grupo novobanco, será, para o BEST, 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 BEST é aprovada pelo Comissão Executiva.

4.3 Membros do Conselho de Administração

4.3.1 Membros não Executivos

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

A remuneração dos Membros do Conselho de Administração deve ser compatível com seus poderes, tarefas, competências e responsabilidades.

4.3.2 Membros Executivos

4.3.2.1 Remuneração Fixa

A remuneração fixa deverá ter em conta a complexidade, o nível de responsabilidade e 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 pelo Banco, tendo por base a combinação da Avaliação do Desempenho Individual e Coletivo, assim como o desempenho do Banco, tendo em conta critérios quantitativos e qualitativos implementados através de Objetivos e Competências 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 determinadas condições e objetivos decididos pelo Comité de Remunerações, não está contratualmente garantida (como tal, a atribuição aquisição do direito e pagamento de qualquer parcela de remuneração variável não pode ser tomado como certo ou garantido), e pode estar sujeita aos Mecanismos de Ajustamento pelo Risco estabelecidos no ponto 4.3.2.6.

Adicionalmente, a remuneração variável pode também consistir em acordos ou indemnizações de cessação de relação laboral, outras prestações ou subsídios e/ou «prémio de boas-vindas» ou «prémio de assinatura», desde que, em qualquer caso, o Banco mantenha uma base sólida de fundos próprios e desde que a medida em concreto seja compatível e promova uma gestão eficaz e adequada de riscos. A remuneração variável garantida e atribuída na forma de um «prémio de boas-vindas», «prémio de assinatura», ou como resgate de uma situação laboral anterior pode apenas ser atribuída e paga uma única vez durante o primeiro ano de mandato de um Membro do Conselho de Administração no Banco, de acordo com a legislação e regulação aplicáveis, incluindo os procedimentos internos que sejam aplicáveis em matéria de remunerações.

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 ter 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 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 (incluindo a remuneração dos colaboradores) deverá ser decidido no final de cada ano pelo Comité de Remunerações, com base nos resultados operacionais, e considerando todos os riscos atuais e as perdas esperadas;
- e) A remuneração variável total atribuída a qualquer membro do Conselho de Administração estará limitada a 100% da respetiva remuneração fixa, salvo aprovação em contrário pela Assembleia Geral de Acionistas;
- f) A remuneração variável total atribuída a qualquer membro do Conselho de Administração 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

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 do Conselho Administração. 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 KPIs podem ainda incluir o cumprimento de fatores ESG.

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

4.3.2.5 Mecanismos de ajustamento pelo risco

O Banco poderá aplicar mecanismos de ajustamento *ex post* com base no risco à totalidade da remuneração variável, através dos seguintes mecanismos:

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

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

Os mecanismos supramencionados são aplicáveis à remuneração variável total, durante os períodos de diferimento e no seguimento de um evento extremamente significativo imputável coletivamente à Comissão Executiva ou individualmente a um dos seus Membros.

O Comité de Remunerações do novobanco determinará a gravidade do evento e se os mecanismos *malus* ou *clawback* são aplicáveis à totalidade da remuneração variável atribuída a um ou mais membros da Comissão Executiva. Dependendo da gravidade do evento, o Comité de Remunerações do novobanco deverá decidir se o mecanismo *malus* ou *clawback* é aplicável.

Exemplos de um evento significativo em que um Membro da Comissão Executiva poderá perder o direito à remuneração variável incluem a fraude, a violação material de obrigações de confidencialidade, violação material de obrigações ou regras em matéria de sustentabilidade, a aplicação de sanções regulamentares materiais, situações em que o Membro participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Banco ou o Membro deixar de ser considerado adequado (*Avaliação Fit & Proper*) pela autoridade de supervisão em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis ou ser alvo de condenações do foro criminal (que não sejam infrações de trânsito ou outras infrações às quais não seja aplicável pena de prisão).

4.3.2.7 Regras em caso de situações de saída

4.3.2.7.1 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 da Comissão Executiva 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*).

4.3.2.7.2 Regras para cessação 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 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 necessidade de celebrar um acordo de não concorrência e qual o período de pré-aviso na tomada da sua decisão.

4.3.2.7.3 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 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/ou 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 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 serão considerados como remuneração variável, 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.

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 Sociais no exercício das suas funções.

A função de *compliance* do BEST, em articulação com a função de *compliance* do novobanco, é responsável por monitorizar o alinhamento da Política de Remuneração com o objetivo de prevenção de ocorrência de conflitos de interesses estabelecido nas leis, regulamentos e orientações aplicáveis e notificará o Presidente do Conselho de Administração e o Comité de Remunerações do novobanco caso surjam conflitos de interesses para Membros dos Órgãos Sociais 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 novobanco e do Conselho Fiscal, e estarão sujeitas a ratificação pela Assembleia Geral de Acionistas.

A função de *compliance* do BEST manterá um registo das situações de conflitos de interesses e de potenciais conflitos de interesses submetidas para sua análise.

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 Banco deve também divulgar adequadamente as informações externamente (no seu sítio Web, no prazo máximo de trinta dias), bem como tornar transparente internamente a abordagem, os princípios e os objetivos dos incentivos remuneratórios. Além disso, o BEST tem o dever de divulgar informações sobre as práticas e a Política de Remuneração aplicável aos membros dos Órgãos Sociais. Em particular, o processo de aferição do desempenho individual deverá ser transparente e devidamente documentado.

8 Manutenção de registos e atualização da Política

O BEST 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 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 novobanco, promoverá uma revisão anual central e independente, com a participação das funções relevantes internas, para avaliar as políticas, práticas e procedimentos remuneratórios.

A revisão deverá também incluir a análise se a Política é neutra do ponto de vista do género, incluindo a monitorização e a verificação da disparidade salarial entre géneros.

Caso existam diferenças significativas entre a remuneração média dos Membros masculinos e femininos, o Banco deve documentar as principais razões e tomar medidas adequadas, caso aplicável, ou deve demonstrar que a diferença não resulta de uma política de remuneração que não é neutra do ponto de vista do género.

O resultado da revisão centralizada será incluído num Relatório relativo à revisão e avaliação anual desta Política, que deverá ser preparado uma vez por ano pelo Comité de Remunerações do novobanco e apresentado à Assembleia 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, 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 BEST, por proposta do Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco, em 27 de março de 2024 e entrará em vigor nessa data. As alterações introduzidas nesta Política são aplicáveis a todas as remunerações fixas ou variáveis, em dinheiro ou em unidades de remuneração, que possam ser atribuídas, adquiridas ou pagas após a referida data da sua entrada em vigor.