



## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA OS ÓRGÃOS SOCIAIS DO BANCO BEST**

## Índice

<b>1</b>	<b>Enquadramento Legal e Regulamentar</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Âmbito</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Governança da Política de Remuneração</b>	<b>4</b>
3.1	Assembleia Geral	4
3.2	Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco	5
3.3	Comité de Riscos do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco	6
3.4	Novobanco, como acionista único, através do seu Conselho de Administração Executivo	6
3.5	Função de Gestão de Riscos	7
3.6	Função de Compliance	7
3.7	Função de Capital Humano	8
3.8	Função de Auditoria Interna	8
3.9	Assessoria Jurídica	8
3.10	Aprovação e alterações	8
<b>4</b>	<b>Componentes da Remuneração</b>	<b>8</b>
4.1	Contexto de grupo	8
4.2	Membros da Mesa da Assembleia Geral e membros não executivos do Conselho de Administração	9
4.3	Membros do Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas	9
4.4	Membros executivos do Conselho de Administração (Comissão Executiva)	9
4.4.1	Remuneração Fixa	9
4.4.2	Remuneração Variável	9
4.4.2.1	Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável	10
4.4.2.2	Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho	10
4.4.2.3	Mecanismos de ajustamento pelo risco	11
4.4.2.4	Regras em caso de situações de saída	11
4.4.3	Outros Benefícios	12
<b>5</b>	<b>Conflitos de interesses</b>	<b>12</b>
<b>6</b>	<b>Política de Neutralidade de Género</b>	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>Arquivo, guarda, revisão e atualização da Política</b>	<b>13</b>
<b>8</b>	<b>Divulgação de informações</b>	<b>14</b>
<b>9</b>	<b>Disposição Final</b>	<b>14</b>

## 1 Enquadramento Legal e Regulamentar

Esta Política de Remuneração contém os princípios e regras para a remuneração dos membros dos Órgãos Sociais 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 tem em conta os regulamentos e a legislação aplicável para este efeito, designadamente os seguintes:

- Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras (“RGICSF”);
- Código das Sociedades Comerciais;
- 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;
- Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Regulamento Delegado (UE) nº 2021/923 da Comissão;
- Regulamento (UE) nº 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal;
- Instrução 18/2020 do Banco de Portugal;
- Diretiva 2014/65/UE (MIFID II) do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos mercados de instrumentos financeiros, respetivos Regulamentos e transposição feita pela Lei n.º 35/2018;
- EBA/GL/2016/06 – Orientações relativas a políticas e práticas de remuneração relacionadas com a venda e o fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho;
- Diretiva 2014/17/UE do Parlamento Europeu e a respetiva transposição feita pelo Decreto-Lei n.º 74-A/2017;
- Lei 35/2018, de 20 de julho 2018, transposição para a lei Portuguesa da Diretiva MIFID II e outra legislação Europeia com impactos ao nível do RGICSF e Código dos Valores Mobiliários;
- Decreto-Lei 91/2018, de 12 de novembro, transposição para a lei Portuguesa da Diretiva de Serviços de Pagamentos (Diretiva 2015/2366/UE);
- Lei 7/2019, de 16 de janeiro, relativa à distribuição de seguros, fazendo a transposição para a lei Portuguesa da respetiva Diretiva Europeia (2016/97/UE);
- 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;
- Regulamento (UE) nº 2019/2088, de 27 de novembro de 2019 sobre divulgações relacionadas com a sustentabilidade no setor de serviços financeiros.

A regulamentação e legislação em matéria de remuneração estabelecem a adoção e o cumprimento de práticas remuneratórias coerentes com uma gestão de riscos prudente, são e eficaz, que não constituam incentivo à assunção de riscos excessivos ou promovam situações geradoras de conflitos de interesse com os clientes.

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

- 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 respeitarão e incentivarão a conduta ética e profissional de todos os membros e refletem os princípios previstos na Política de Remuneração de Colaboradores relativos à igualdade de tratamento entre clientes, aplicação das melhores práticas de remuneração relativas à venda de produtos e prevenção de conflitos de interesse.

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

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

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

## 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.

A Política de Remuneração de Colaboradores é estabelecida em documento separado e em linha com as políticas de remuneração do grupo novobanco, e está sujeita a aprovação por parte da Comissão Executiva e ratificação pelo Conselho de Administração.

## 3 Governação 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, do Conselho Fiscal do Banco e dos membros da Mesa da Assembleia Geral;
- 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 novobanco, acionista único 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 regimento 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 está abrangido pelas políticas de remuneração do grupo novobanco, garantindo-se, assim, um total alinhamento do grupo nesta matéria e o cumprimento da lei.

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

- Elaborar proposta para a Assembleia Geral de Acionistas 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, na qualidade de acionista, à Assembleia Geral do BEST;
- Tomar conhecimento dos critérios de avaliação específicos dos membros dos órgãos de administração e fiscalização 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 apresentada pelo Conselho de Administração Executivo do novobanco;
- 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 Conselho de Administração Executivo do novobanco e os restantes departamentos do Banco BEST, 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 instituição;

- 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 Riscos do Conselho Geral e de Supervisão do novobanco

O novobanco tem constituído um Comité de Riscos do Conselho Geral e de Supervisão, nos termos do artigo 115.º L do RGICSF, cujas competências constam do seu próprio regimento 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 Riscos próprio e pode beneficiar da estrutura de grupo, garantindo um total alinhamento do grupo nesta matéria e o cumprimento da lei.

Neste sentido, o Comité de Riscos 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 Novobanco, como acionista único, através do seu Conselho de Administração Executivo

Ao Conselho de Administração Executivo do novobanco, enquanto acionista único do Banco, cabe:

- Aprovar a proposta de remuneração fixa a atribuir aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal a apresentar à Assembleia Geral do BEST, após validação por parte do Comité de Remunerações;
- Definir os critérios de avaliação específicos dos membros dos órgãos de administração e fiscalização para efeitos de atribuição de remuneração variável (por exemplo, critérios/regras de atribuição, KPIs, etc.);
- Proceder à avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, dando disso conhecimento a cada um dos membros avaliados e ao Comité de Remunerações;
- Aprovar a proposta de remuneração variável a atribuir aos membros da Comissão Executiva para apresentar ao Comité de Remuneração;

- Verificar, em articulação com o Comité de Remunerações e com os restantes departamentos envolvidos, se as políticas de remuneração existentes estão atualizadas e, se necessário, promover propostas de alteração;

### **3.5 Função de Gestão de Riscos**

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

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

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

### **3.6 Função de Compliance**

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

Neste contexto, deverá prestar o apoio solicitado pelos respetivos órgãos e departamentos do novobanco e do BEST, em especial, o Comité de Remunerações e Conselho de Administração Executivo do novobanco no exercício das suas funções, devendo, designadamente:

- Colaborar na preparação e revisão da Política de Remuneração;
- Fornecer elementos concretos, no âmbito das suas funções, para a definição de prémios globais, critérios de desempenho (individuais e coletivos) e para a atribuição e pagamento de remunerações;
- Analisar e monitorizar a implementação e conformidade da Política de Remuneração com as leis, regulamentos e políticas internas da instituição, tais como relatórios regulamentares obrigatórios, e comunicar quaisquer riscos de conformidade e situações de não conformidade no que respeita a questões de remuneração que lhe sejam comunicados;
- Participar na avaliação da forma como a estrutura de Remuneração Variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição;
- Informar o Comité de Remunerações do Novo Banco relativamente a qualquer situação de conflito de interesses no âmbito da aplicação desta Política que possa ser relevante no correto desempenho das tarefas e responsabilidades acometidas aos destinatários desta política, como definidos em âmbito, e que possam afetar o desempenho dos membros dos órgãos sociais;

### **3.7 Função de Capital Humano**

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

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

- Colaborar na preparação, revisão e implementação da Política de Remuneração;
- Participar na preparação e avaliação da Política de Remuneração da instituição, designadamente no que respeita à estrutura de remuneração, aos níveis de remuneração e aos sistemas de incentivos;
- Fornecer elementos eficazes, no âmbito das suas atribuições, para a definição de critérios de desempenho (individuais e coletivos) e de atribuição e pagamento de remunerações;
- Assegurar a implementação das decisões em matéria de remuneração, nomeadamente quanto à atribuição e pagamento das componentes de remuneração fixa e de remuneração variável;
- Assegurar a divulgação interna e externa da Política de Remuneração;

### **3.8 Função de Auditoria Interna**

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

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

### **3.9 Assessoria Jurídica**

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

### **3.10 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 será levada ao conhecimento do Conselho de Administração e Conselho Fiscal do BEST e do Conselho de Administração Executivo do novobanco.

## **4 Componentes da Remuneração**

A Remuneração Total resulta da combinação entre as componentes de Remuneração Fixa e Variável. O presente capítulo descreve a estrutura e os critérios considerados para a atribuição das diferentes componentes de remuneração.

### **4.1 Contexto de grupo**

O acionista novobanco encontra-se sujeito a limitações relativamente à remuneração dos órgãos de administração e fiscalização e colaboradores, que resultam dos compromissos que foram assumidos pelo Estado português perante a Comissão Europeia (Auxílio Estatal n.º SA.49275 (2017/N)) até ao



final do Período de Reestruturação, no contexto das medidas de auxílio estatal notificadas por Portugal no contexto da venda do novobanco. É relevante salientar que a aplicação da presente política deve estar, em cada momento, alinhada com as políticas de remuneração do Grupo novobanco, nomeadamente ao nível das limitações que podem decorrer dos referidos compromissos, previstas na secção 4.1 da política de remunerações dos órgãos de administração e fiscalização do novobanco.

#### **4.2 Membros da Mesa da Assembleia Geral e membros não executivos do Conselho de Administração**

Os membros da Mesa da Assembleia Geral e os membros não executivos do Conselho de Administração não são, em regra, remunerados, podendo, no entanto, a Assembleia Geral fixar um valor de remuneração. Os membros que desempenhem funções executivas em órgãos de administração de sociedades em relação de domínio e/ou de grupo com o BEST, ou que exerçam funções específicas por indicação do Conselho de Administração do BEST, poderão ser remunerados pelas referidas sociedades, de acordo com o relevo das funções desempenhadas.

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

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é exclusivamente composta por uma remuneração fixa paga mensalmente (14 vezes), nos termos que vierem a ser determinados pela Assembleia Geral. Os membros do Conselho Fiscal suplentes não são remunerados.

A remuneração do ROC corresponderá a um honorário fixo ao abrigo do contrato de prestação de serviços de auditoria.

#### **4.4 Membros executivos do Conselho de Administração (Comissão Executiva)**

A remuneração dos membros da Comissão Executiva deve ser consistente com as suas atribuições, funções, conhecimentos e responsabilidades.

##### **4.4.1 Remuneração Fixa**

A remuneração fixa deverá ter em conta a complexidade, o nível de responsabilidade e variedade de competências necessárias para as funções desempenhadas, assim como as competências relevantes e a experiência dos respetivos membros. A remuneração fixa será paga mensalmente, 14 vezes por ano.

##### **4.4.2 Remuneração Variável**

A Remuneração Variável a atribuir aos membros executivos do Conselho de Administração é livre e discricionária e decidida de acordo com diversos KPIs definidos nos termos descritos na presente Política, tendo por base a Avaliação de Desempenho Coletivo, Individual e o desempenho do Banco, considerando critérios quantitativos e qualitativos implementados através de Objetivos e Competências<sup>1</sup> definidos, a cada momento, pelo Conselho de Administração Executivo do novobanco em articulação com o Comité de Remunerações.

A Remuneração Variável depende da verificação de critérios definidos na presente Política e em determinadas condições e objetivos que possam vir a ser fixados, não está contratualmente garantida

---

<sup>1</sup> As ponderações atribuídas às Competências e aos Objetivos Corporativos, de Equipa e Individuais deverão estar definidas no Manual/Norma que descreve o Processo de Avaliação de Desempenho.

(como tal, a atribuição, aquisição do direito e pagamento de qualquer remuneração variável ou uma parte desta, não pode ser esperada como certa ou tida por garantida) e pode estar sujeita a ajustamentos nos termos dos mecanismos previstos na secção 4.4.2.3 *Mecanismos de Ajustamento pelo Risco*. Excepcionalmente, e existindo uma base sólida de fundos próprios do BEST, remuneração variável garantida sob a forma de “Prémio de Assinatura” pode ser atribuída e paga de uma só vez ao membro da Comissão Executiva, durante o primeiro ano de mandato no Banco, de acordo com a legislação aplicável e orientações sobre remunerações.

#### 4.4.2.1 Critérios/regras de atribuição de Remuneração Variável

As seguintes regras devem ser aplicadas à Remuneração Variável:

- a) Apenas poderá ser atribuída Remuneração Variável se as seguintes condições cumulativas estiverem verificadas: (i) se o Banco tiver resultados operacionais positivos; (ii) a atribuição ser consistente com práticas de gestão dos riscos sãs e eficazes; e (iii) a atribuição de Remuneração Variável (e o seu pagamento, incluindo as parcelas diferidas) não limitar a capacidade do Banco de reforçar e manter uma base de fundos próprios sólida;
- b) A Remuneração Variável não se encontra contratualmente ou sob qualquer outra forma garantida, de modo que nenhum membro da Comissão Executiva pode dar a sua atribuição, aquisição do direito ou o pagamento de qualquer montante como certo ou adquirido;
- c) O montante da Remuneração Variável total (incluindo a remuneração dos colaboradores) deverá ser decidido no final de cada ano pelo Comité de Remunerações com base nos resultados operacionais;
- d) A Remuneração Variável total atribuída a qualquer membro da Comissão Executiva estará limitada a 100% da respetiva remuneração fixa;
- e) A Remuneração Variável total atribuída a qualquer membro da Comissão Executiva será diferida por um período mínimo de 3 anos, a pagar numa base proporcional;
- f) 50% da Remuneração Variável será paga em numerário;
- g) 50% da Remuneração Variável consistirá em unidades de remuneração, cujos termos e condições respeitantes à atribuição, aquisição e pagamento são definidos no Regulamento de Unidades de Remuneração. As unidades de remuneração têm um efeito financeiro equivalente à atribuição de ações, conforme permitido por lei. Essas unidades de remuneração terão um período de aquisição de até 3 anos. As unidades de remuneração serão liquidadas em dinheiro na data de pagamento prevista e serão atribuídas em função dos critérios definidos no Regulamento de Unidades de Remuneração.

#### 4.4.2.2 Avaliação do Desempenho e Indicadores-Chave de Desempenho

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

A atribuição de Remuneração Variável anual será definida com base no cumprimento de indicadores-chave de desempenho (*Key Performance Indicators* - “KPI”) financeiros e não financeiros, individuais e corporativos, acordados com cada membro da Comissão Executiva, no âmbito do Processo de Avaliação de Desempenho. Os KPIs serão definidos com base numa combinação do desempenho financeiro global do Banco, das áreas de responsabilidade individuais do membro (incluindo o desenvolvimento de colaboradores com reporte direto) e considerando os objetivos das áreas que gerem. Estes KPIs podem ainda incluir o cumprimento de fatores ESG.

É responsabilidade do Conselho de Administração Executivo do novobanco definir os 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.

#### 4.4.2.3 Mecanismos de ajustamento pelo risco

O Banco poderá aplicar mecanismos de ajustamento com base no *risco* à totalidade da Remuneração Variável através dos seguintes mecanismos:

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

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

Os referidos mecanismos são aplicáveis à Remuneração Variável total e na sequência de um evento extremamente significativo imputável coletivamente à Comissão Executiva ou individualmente a um dos seus membros. O Comité de Remunerações, determinará a gravidade do evento e se os mecanismos *malus* ou *clawback* são aplicáveis à totalidade da Remuneração Variável atribuída aos membros da Comissão Executiva ou a uma parcela dessa remuneração, conforme aplicável. Dependendo da gravidade do evento, o Comité de Remunerações deverá decidir se o mecanismo *malus* ou *clawback* é aplicável e apresentar uma proposta à Assembleia Geral para decisão final.

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

#### 4.4.2.4 Regras em caso de situações de saída

##### 4.4.2.4.1 Regras para saída por iniciativa do Banco

Se o mandato do membro da Comissão Executiva cessar por iniciativa do Banco sem justa causa, ao abrigo da lei portuguesa, o membro respetivo terá direito a receber todos os montantes de Remuneração Variável atribuídos nas respetivas datas em que se esses montantes constituam direitos adquiridos de acordo com as regras previstas na presente Política e sujeitos aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis.

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

#### **4.4.2.4.2 Regras para saída por iniciativa do membro da Comissão Executiva**

Se um membro da Comissão Executiva renunciar antes do final do mandato para o qual foi nomeado, o Conselho de Administração Executivo do novobanco, em articulação com o Comité de Remunerações, determinará se o membro individual continua a ter direito a qualquer parte diferida da Remuneração Variável cujo direito ainda não tenha sido adquirido, sujeito aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis e na data especificada para o pagamento de cada parte diferida. Será ainda avaliada a eventual celebração de um acordo de não concorrência e o período de pré-aviso na tomada da sua decisão.

#### **4.4.3 Outros Benefícios**

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

Caso qualquer membro da Comissão Executiva seja colaborador do Banco, poderá manter, durante o mandato, os benefícios que resultam do contrato de trabalho e da regulamentação aplicáveis antes da sua nomeação para o Conselho de Administração, caso as leis e regulamentos aplicáveis não impeçam.

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

### **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 é responsável por monitorizar a adesão à Política de Remunerações com o objetivo de prevenção de ocorrência de conflitos de interesse estabelecido nas leis, regulamentos e diretrizes aplicáveis e notificará o Presidente do Conselho de Administração e o Comité de Remunerações caso surjam conflitos de interesse para membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização no exercício das suas funções relacionados com esta Política de Remuneração.

As decisões tomadas pelo Conselho de Administração relativas a quaisquer conflitos de interesse que surjam relativamente a membros do Conselho de Administração bem como as relativas ao Conselho Fiscal relacionados com esta Política de Remuneração estarão sujeitas a ratificação pela Assembleia Geral.

### **6 Política de Neutralidade de Género**

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

Uma política de remuneração neutra em termos de género deve garantir que todos os aspetos da política de remuneração, os prémios e as condições de pagamento da remuneração, sejam neutros em termos de género.

Ao determinar o valor do trabalho, o Banco considera:

- i) o local de trabalho e seu custo de vida;
- ii) o nível hierárquico dos colaboradores e se estes têm responsabilidades de gestão;
- iii) o nível de educação formal dos colaboradores;
- iv) a escassez de colaboradores disponíveis no mercado de trabalho para cargos especializados;
- v) a natureza do contrato de trabalho, inclusive se temporário ou por tempo indeterminado;
- vi) o tempo de experiência profissional dos colaboradores;
- vii) certificações profissionais dos colaboradores;
- viii) benefícios apropriados, incluindo o pagamento de abono de família adicional e abono de família aos colaboradores com cônjuges e filhos dependentes.

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

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

## **7 Arquivo, guarda, revisão e atualização da Política**

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

Deverá ser efetuada anualmente uma revisão e atualização, se necessário, da Política de Remuneração para assegurar que:

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

Deve ser elaborado um relatório de avaliação anual da presente Política pelo Comité de Remunerações do Conselho Geral e de Supervisão do Novo Banco, para apresentar ao Conselho de Administração e Comissão Executiva do Banco Best. O referido relatório deve conter as medidas, ações e recomendações a tomar para corrigir eventuais deficiências identificadas. A Comissão

Executiva é responsável, dentro do âmbito das suas funções, pela implementação pelos órgãos ou outras unidades relevantes das medidas, ações e recomendações constantes do referido relatório.

## **8 Divulgação de informações**

Após a aprovação, esta Política de Remuneração deverá ser divulgada internamente à instituição, a todos os seus colaboradores e membros dos órgãos sociais, e o Banco deve também divulgar a presente Política no sítio da internet do Banco.

De igual modo, o Banco divulga nos documentos de prestação de contas anuais, todos os elementos referentes ao montante da remuneração paga aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, em cumprimento das disposições legais nacionais e europeias aplicáveis.

## **9 Disposição Final**

Esta Política foi aprovada pela Assembleia Geral de **25 de março de 2022** mediante proposta da Comissão de Remunerações do novobanco e entra em vigor a partir dessa data.