

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DA NOVABASE – SOCIEDADE GESTORA DE PARTICIPAÇÕES SOCIAIS, S.A.

Introdução

Estabelece-se a presente Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Novabase – Sociedade Gestora de Participações Sociais, S.A. (“**Novabase**” ou “**Sociedade**”), em cumprimento do estabelecido no artigo 26.º-A e seguintes do Código dos Valores Mobiliários, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 486/99 de 13 de novembro, conforme sucessivamente alterado (“**CVM**”).

Tratando-se a Novabase de uma sociedade emitente de ações admitidas à negociação no mercado regulamentado da *Euronext Lisbon* deverá aprovar e adotar, nos termos legalmente previstos, uma política de remuneração clara e compreensível que contribua para a estratégia empresarial da Novabase, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade.

A política de remuneração ora estabelecida tem ainda em consideração as características da Sociedade, os sectores em que atua e, em especial, o contexto atual da Novabase que, conforme oportunamente divulgado ao mercado, se encontra num processo de redefinição e atualização estratégica interna tendente ao reposicionamento da Sociedade em determinados sectores, com o objetivo último de criar mais valor para os acionistas da Novabase a médio e longo prazo. Este contexto atual exige igualmente que a Comissão de Vencimentos da Sociedade tenha espaço suficiente para, dentro dos princípios e regras previstas na presente política e na legislação e recomendações aplicáveis, conformar as práticas remuneratórias da Novabase aos objetivos prosseguidos no âmbito do processo de redefinição estratégica que se encontra a decorrer.

1. Âmbito de aplicação

A presente política aplica-se aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Novabase.

2. Enquadramento da Política de Remuneração

- 2.1.** A remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Novabase e, em geral, a Política de Remuneração da sociedade deverá nortear-se e adequar-se, a todo o tempo, à estratégia empresarial da Novabase, aos seus interesses a longo prazo e objetivos, bem como à sustentabilidade desta sociedade.
- 2.2.** Para os efeitos do número anterior, deverão, em termos gerais, ser seguidos os seguintes princípios, concretizados nas Cláusulas seguintes da presente Política:

- a) Deverá ser promovido o alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses da Sociedade, podendo tal ser realizado através de componentes variáveis da remuneração, incluindo através de planos tendo por base valores mobiliários da sociedade, nos termos previstos na Cláusula 3;
- b) O desempenho individual deverá constituir um critério de determinação da componente variável da remuneração, se aplicável, sem prejuízo de outros critérios que possam ser relevantes em virtude da aplicação da presente Política, incluindo nomeadamente o desempenho da própria Sociedade;
- c) Deverão ser em todo o caso considerados os interesses da Sociedade a longo prazo, devendo estes ser privilegiados para evitar eventuais conflitos com interesses de curto prazo que possam impactar as remunerações;
- d) O contexto internacional e europeu, em particular nos sectores onde o grupo Novabase opera, deverão ser considerados enquanto parâmetros de comparação para assegurar uma remuneração competitiva dos órgãos sociais da Novabase, atendendo em particular à conjuntura do sector tecnológico e à elevada competição pelo talento a todos os níveis, em especial nos quadros executivos;
- e) A Comissão de Vencimentos poderá determinar, em razão das funções exercidas, que a totalidade ou parte de uma remuneração variável de um administrador, se existir, tenha lugar após o apuramento das contas de exercício correspondentes a todo o mandato;
- f) Quando o desempenho da Sociedade constituir um critério de determinação de uma remuneração variável, a sua deterioração poderá justificar, face às circunstâncias concretas, a limitação de tal remuneração.

2.3. A presente Política de Remunerações, em especial no que respeita aos administradores executivos, teve em conta as condições de emprego e de remuneração dos colaboradores da Novabase, na medida em que o quadro remuneratório destes últimos observa, conforme aplicável e tendo em conta as funções desempenhadas e o nível de responsabilidade, certos princípios semelhantes aos expostos na presente política, tais como a utilização de parâmetros de comparação para assegurar uma remuneração competitiva dos colaboradores da Novabase e a existência de componentes fixas e variáveis da remuneração privilegiando o desempenho individual e coletivo, visando assim um nível de congruência e equidade interna significativo.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the top right corner of the page.

Política de remuneração dos membros do órgão de administração

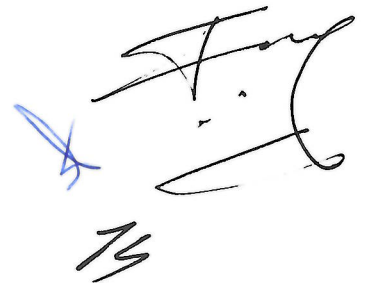
2.4. Estrutura da remuneração

2.4.1. A remuneração do Conselho de Administração da Novabase compreenderá uma componente fixa podendo ainda compreender uma componente variável.

2.4.2. A estrutura das remunerações dos membros do órgão de administração com funções executivas e a estrutura das remunerações dos membros com funções não executivas deverá ser adequada à natureza das responsabilidades de gestão assumidas, devendo ser, nomeadamente, observados os princípios elencados na Cláusula 2.2.

2.4.3. Considerando as regras enunciadas nas cláusulas seguintes, é entendimento da Comissão de Vencimentos que a política e modelo de remuneração dos membros do órgão de administração da Novabase:

- (i) Contribui para a estratégia empresarial da Sociedade, designadamente através da definição de critérios financeiros e não financeiros para a atribuição da remuneração variável que atendem aos resultados da Sociedade (designadamente, crescimento do volume de negócios e evolução do resultado líquido) enquadrados no plano estratégico da Novabase, bem como à prossecução da estratégia da Novabase por parte dos membros do Conselho de Administração e à implementação de projetos estratégicos do grupo Novabase;
- (ii) promove os interesses de longo prazo da Novabase e a sua sustentabilidade, nomeadamente através da previsão de mecanismos de diferimento da remuneração variável (tanto em numerário, como no âmbito do plano de opções sobre ações da Novabase) e à possibilidade de, nos casos em que o desempenho da Sociedade constitua um critério de determinação da remuneração variável, a sua deterioração poder justificar, face às circunstâncias concretas, a limitação de tal remuneração. Pretende-se desta forma desincentivar a adoção de riscos excessivos ou o favorecimento de interesses de curto prazo, defendendo os interesses dos acionistas da Novabase e demais *stakeholders*;
- (iii) Promove a sustentabilidade da Sociedade, designadamente através da instituição de indicadores para determinação da remuneração variável que refletem a solidez económica da Sociedade e o retorno acionista (tais como o retorno total para os acionistas da Novabase, o crescimento do volume de negócios e a evolução do resultado líquido da Sociedade), promovendo igualmente o desempenho da Sociedade em indicadores ambientais, sociais e de governo corporativo, que deverão igualmente ser considerados na determinação da remuneração variável dos membros do órgão de administração.



2.5. Remuneração Fixa

- 2.5.1.** A determinação da remuneração fixa dos membros do órgão de administração da Novabase deverá ter em consideração, por um lado, as funções desempenhadas por cada um dos membros e respetivas responsabilidades e, por outro lado, as práticas de mercado para responsabilidades equiparadas.
- 2.5.2.** A componente fixa da remuneração dos membros do órgão de administração da Novabase deverá remunerar, entre outros fatores que sejam considerados adequados pela Comissão de Vencimentos: (i) o *know-how* e experiência dos membros tendo em conta as funções que desempenham, (ii) as responsabilidades inerentes às respetivas funções (devendo na avaliação do nível de responsabilidade considerar-se o tempo de dedicação ao cargo despendido pelo membro do Conselho de Administração em causa e a exigência imposta pelas áreas sob sua supervisão), e (iii) quando aplicável, as funções de gestão exercidas em concreto e o desempenho de poderes próprios não delegáveis.
- 2.5.3.** A remuneração fixa é definida anualmente pela Comissão de Vencimentos e, salvo decisão em contrário por parte da Comissão de Vencimentos, será geralmente paga em 12 prestações mensais, sem senhas de presença.

2.6. Remuneração variável

- 2.6.1.** A remuneração variável será atribuída tendo em consideração as funções assumidas por cada membro no seio do órgão de administração, podendo ser atribuída a membros executivos do órgão de administração e, caso as respetivas funções e responsabilidades assim justifiquem, também a membros não executivos, e poderá ser composta por:
- a) Remuneração variável em numerário associada, entre outros fatores de seguida referidos, ao desempenho da Novabase, sendo esta remuneração determinada anualmente;
 - b) Planos tendo por base valores mobiliários da Novabase, designadamente participação no Plano de Opções de Atribuição de Ações da Novabase atualmente em vigor ou noutros planos da mesma natureza que venham a ser aprovados pelos órgãos societários competentes, nos termos previstos na Cláusula 2.6.6 e seguintes.

2.6.2. Remuneração variável em numerário

- 2.6.2.1.** A remuneração variável em numerário é determinada anualmente pela Comissão de Vencimentos, no início de cada exercício social por referência ao desempenho da Sociedade e dos administradores, com base nos critérios de seguida referidos, ao longo do exercício social anterior.

Handwritten signature and initials in blue ink, located at the top right of the page. The signature appears to be 'A. F. J.' and the initials are 'A.F.J.'.

2.6.2.2. A determinação do valor total da remuneração variável deverá encontrar-se associada ao desempenho e avaliação dos membros do órgão de administração da Novabase e às suas funções e, bem assim, ao desempenho da Sociedade, tendo por base critérios financeiros e não financeiros que deverão encontrar-se em linha com os objetivos estratégicos do grupo Novabase e os planos de negócios aprovados pelo Conselho de Administração. Em particular a remuneração variável deverá ser determinada tendo por base:

- a) No que respeita a critérios financeiros, (i) o retorno total para os acionistas da Novabase (correspondente à valorização da ação Novabase acrescida dos resultados distribuídos), (ii) o crescimento do volume de negócios da Novabase no contexto do plano estratégico da Sociedade, e (iii) a evolução do resultado líquido da Sociedade igualmente no contexto do plano estratégico, ao longo do exercício social anterior, e
- b) No que respeita a critérios não financeiros, (i) o desempenho da Sociedade em indicadores ambientais, sociais e de governo corporativo, devendo refletir o atingimento de metas nesses indicadores que tenham sido definidas pela Comissão de Vencimentos, e (ii) a avaliação qualitativa por parte da Comissão de Vencimentos da atividade desenvolvida pelo Conselho de Administração, em especial pelos administradores executivos, ao longo do ano, que deverá ter em conta a prossecução da estratégia empresarial da Novabase por parte dos membros do Conselho de Administração e a implementação de projetos estratégicos do grupo Novabase, e (iii) as atribuições de cada administrador.

2.6.2.3. Na determinação da remuneração variável a Comissão de Vencimentos deverá considerar o desempenho da Sociedade com base nos critérios acima referidos, o desempenho coletivo do Conselho de Administração e o desempenho individual de cada um dos administradores, incluindo a forma como contribuíram para o desempenho da Sociedade e do Conselho de Administração nos indicadores financeiros e não financeiros acima indicados.

O processo de avaliação por parte da Comissão de Vencimentos dos critérios aplicáveis será anual, com acompanhamento regular, e deverá basear-se em informações concretas disponibilizadas à Comissão de Vencimentos para a monitorização de tais critérios.

2.6.3. A componente variável da remuneração visa reconhecer e recompensar o contributo dos membros do órgão de administração, bem como a sua performance enquanto coletivo, para a consecução de objetivos da Novabase, em linha com a estratégia global da sociedade, bem como com o desempenho sustentável e adaptado ao risco desta sociedade.

2.6.4. O pagamento de parte do montante total da remuneração variável referente a determinado ano deverá ser diferido, nos termos e condições a decidir pela Comissão de Vencimentos da Novabase devendo, pelo menos, metade da remuneração variável ser diferida durante um período de três anos, em linha com a estratégia global da Novabase e considerando o seu desempenho sustentável e o alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses da Sociedade a longo prazo.

2.6.5. A presente Política não prevê mecanismos que regulem a possibilidade de solicitar a restituição da remuneração variável auferida pelos administradores da Novabase. Sem prejuízo, na medida em que o desempenho da Novabase constitui um dos critérios de determinação da remuneração variável dos membros do órgão de administração, a sua deterioração poderá justificar, face às circunstâncias concretas, a limitação de tal remuneração, nos termos e condições a deliberar pela Comissão de Vencimentos.

2.6.6. Planos remuneratórios com base em valores mobiliários

2.6.6.1. Vigora atualmente na Novabase um plano de médio / longo prazo de atribuição de uma remuneração variável, designadamente, aos membros do Conselho de Administração da Sociedade, tendo como base a *performance* das ações da Sociedade, aprovado na Assembleia Geral de 26 de setembro de 2019 (“Plano”) bem como o regulamento do referido plano. Os termos e condições do Plano, incluindo o regulamento do mesmo, encontram-se disponíveis e poderão ser consultados no *website* da Sociedade (<https://www.novabase.pt/pt>), dos quais se destacam os seguintes:

- (i) Ao abrigo do Plano poderão ser atribuídas opções sobre ações representativas do capital social da Novabase, sendo estas atribuídas mediante deliberação do órgão competente, caso a caso e de acordo com critérios a estabelecer pelo mesmo, que será a Comissão de Vencimentos no caso de atribuição de opções a membros do Conselho de Administração da Sociedade.
- (ii) As opções atribuídas que sejam exercidas pelos participantes no Plano na respetiva data de maturidade ou na data do 1.º aniversário contado da respetiva data de atribuição, conforme previsto no Plano, serão liquidadas: (a) relativamente a 50% das opções objeto de exercício, por meio de atribuição de ações da Novabase (*net share settlement*), (b) relativamente aos remanescentes 50% das referidas opções, por meio de atribuição de ações da Novabase (*net share settlement*) ou, alternativamente, em dinheiro (*net cash settlement*), mediante opção do participante.
- (iii) As ações da Novabase correspondentes às opções que venham a ser exercidas pelo participante ao abrigo do Plano nos termos da alínea (a) acima (isto é, 50% das opções objeto de exercício) serão retidas pela Novabase durante o prazo de três anos a



contar da respectiva data de exercício, apenas sendo transmitida a titularidade das mesmas para o participante uma vez decorrido tal período e condicionado ao desempenho positivo da Novabase durante o mesmo.

À luz das regras do Plano, em particular a dependência entre o número de ações a atribuir ou o montante correspondente em dinheiro e a cotação das ações da Novabase nas datas relevantes de exercício, bem como a retenção pela Novabase durante um período de três anos das ações correspondentes às opções exercidas pelos participantes, entende-se que o Plano considera e contribui para a estratégia empresarial da Sociedade, os seus interesses a longo prazo e a sua sustentabilidade.

- 2.6.6.2. Sem prejuízo do Plano exposto *supra* que se encontra atualmente em vigor, a remuneração variável do órgão de administração poderá ser composta por outros planos tendo por base valores mobiliários da Novabase que venham a ser aprovados pelos órgãos societários competentes (podendo incluir designadamente planos de atribuição de ações, de opções sobre ações, *restricted stock*, *phantom shares*, entre outros, nos termos legais). A atribuição de remuneração variável aos membros do órgão de administração através deste tipo de planos deverá ter por base os critérios financeiros e não financeiros que promovam o alinhamento desta componente da remuneração variável com a estratégia empresarial da Novabase, os seus interesses a longo prazo e a sustentabilidade da Sociedade, prevenindo assim comportamentos de risco ou baseados em interesses de curto prazo por parte da administração, incluindo os critérios elencados na Cláusula 3.3.2 e seguintes relativos à determinação da remuneração variável em dinheiro.

2.7. Bónus e outros benefícios

Para além do disposto na Cláusula 6, poderão ser atribuídos aos membros do órgão de administração da Novabase benefícios complementares não pecuniários, nos termos e condições a deliberar pela Comissão de Vencimentos, podendo incluir designadamente seguros (saúde, vida, D&O e acidentes profissionais, incluindo em viagem), disponibilização de viatura e de telemóvel, entre outros benefícios não pecuniários cuja atribuição venha a ser deliberada pela Comissão de Vencimentos.

Os benefícios complementares não pecuniários atualmente atribuídos aos membros do órgão de administração não têm um peso relevante na remuneração destes, representando menos de 10 % do custo da remuneração total.

3. Política de remuneração dos membros do órgão de fiscalização

- 3.1. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Novabase deverá ser estruturada de modo a permitir o alinhamento dos interesses destes com os da Sociedade, seguindo um modelo rígido na medida em que deverá

consistir numa remuneração anual fixa e em linha com a prática de mercado salvo a existência de circunstâncias que justifiquem solução diferente das práticas de mercado.

- 3.2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Novabase é determinada anualmente pela Comissão de Vencimentos com base nos princípios e regras enunciados na Cláusula *supra*.
 - 3.3. Para além da respetiva remuneração fixa nos termos acima descritos, não se encontra prevista a atribuição de bónus ou de outros benefícios aos membros do Conselho Fiscal da Novabase.
 - 3.4. O Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas da Novabase deverá ser remunerado de acordo com as práticas e condições remuneratórias normais de mercado para o tipo de serviços em causa, em conformidade com contrato de prestação de serviços a celebrar com o mesmo, devendo ser apresentada proposta do Conselho Fiscal da Novabase para esse efeito.
- 4. Contratos ou acordos com os membros dos órgãos de administração e fiscalização da Novabase**
- 4.1. Não existem atualmente quaisquer contratos ou acordos com membros do órgão de administração ou fiscalização da Novabase.
 - 4.2. Uma vez que a matéria em questão já se encontra devidamente prevista e regulada na lei, não se encontra prevista a atribuição aos administradores da Novabase de qualquer direito a receber indemnizações ou compensações para além do previsto nos termos legais, não se encontrando igualmente estabelecida qualquer proibição genérica de a Novabase vir a estabelecer tais compensações no futuro, se e quando entender conveniente.
 - 4.3. No que respeita aos membros do órgão de fiscalização da Novabase, não se encontra igualmente prevista a atribuição a estes de qualquer direito a receber indemnizações ou compensações para além do previsto nos termos legais.

5. Regimes de pensão complementar ou reforma antecipada

Os termos e condições de execução de complementos de reforma, bem como a sua aplicação a benefícios a atribuir e a benefícios contratualizados em conformidade com tais termos e condições, são os seguintes:

- a) Atribuição a administradores de complementos de reforma que poderão estar associados à componente fixa e/ou à componente variável da remuneração, conforme deliberado pela Comissão de Vencimentos, nomeadamente através da canalização de verbas atribuídas a tais administradores, relativas à remuneração fixa e/ou à remuneração variável, para reforço das contribuições dos seguros que se encontrem em vigor na Novabase em substituição do pagamento de parte daquelas remunerações;

- b) O valor do complemento corresponderá à acumulação do valor das rendas vitalícias adquiridas pelos sucessivos prémios pagos, aumentadas pelas revalorizações atribuídas durante o período de constituição aplicável, de acordo com o que for negociado com a empresa de seguros relevante;
- c) Financiamento através do pagamento pela Novabase dos prémios do contrato de seguro relevante, conforme definido pela Comissão de Vencimentos;
- d) Em alternativa ao complemento de pensão acima previsto, o administrador pode optar pela remição do capital acumulado, nos termos e com os limites previstos na lei;
- e) Nos termos e com os limites previstos na lei, poderão ser designados beneficiários do direito ao reembolso do capital acumulado em caso de morte do administrador antes da passagem à situação de reforma;
- f) Demais termos e condições a definir pela Comissão de Vencimentos em articulação com o Conselho de Administração.

6. Aprovação, entrada em vigor, alterações e prevenção de conflitos de interesses

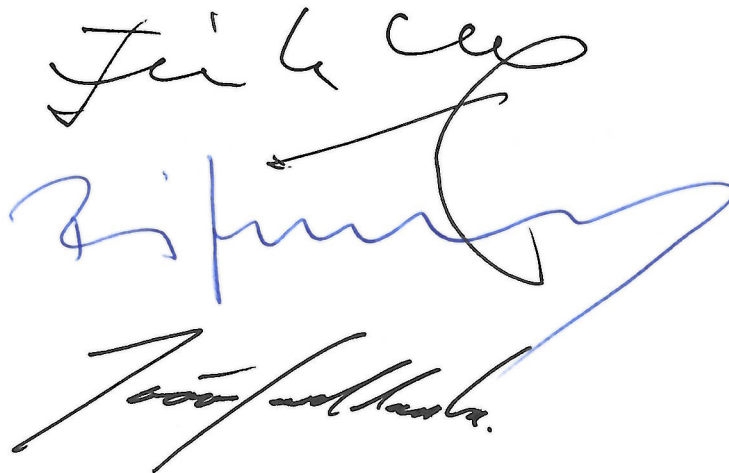
- 6.1. A presente Política foi preparada e subscrita por todos os membros da Comissão de Vencimentos da Novabase com o objetivo de ser proposta à Assembleia Geral da sociedade a realizar no dia 25 de maio de 2021 entrando em vigor na data da respetiva aprovação pela Assembleia Geral.
- 6.2. A supervisão e fiscalização da aplicação e cumprimento da presente Política deverá ser efetuada, ao longo de cada exercício social, pela Comissão de Vencimentos da Novabase, a qual deverá ser independente dos órgãos de administração e fiscalização por forma a evitar quaisquer conflitos de interesses.
- 6.3. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização enquanto tal estão impedidos de votar em quaisquer deliberações dos respetivos órgãos sociais que tenham por objeto, ou que estejam relacionadas, com a sua própria remuneração.
- 6.4. Sem prejuízo do disposto na cláusula 7, nos termos e para os efeitos do número 2 do artigo 26.º-F do CVM, a presente Política de Remuneração vigora até a Assembleia Geral da Novabase aprovar uma nova política de remuneração.
- 6.5. Sem prejuízo do disposto na Cláusula seguinte, a revisão da presente Política de Remuneração e eventuais alterações à mesma competem à Comissão de Vencimentos da Novabase e encontram-se sujeitas a decisão da Assembleia Geral da sociedade.

7. Derrogação temporária da Política de Remunerações

- 7.1. A Novabase poderá derrogar temporariamente a Política de Remuneração caso tal derrogação seja necessária, excecionalmente, para servir os interesses de longo prazo e a sua sustentabilidade ou para assegurar a sua viabilidade, nos termos e para os efeitos do artigo 26.º-D do CVM.
- 7.2. A derrogação da Política de Remunerações nos termos previstos na presente cláusula 8. deverá ser deliberada pela Comissão de Vencimentos da Novabase

8. Publicação

A presente Política é publicada no sítio de internet da Novabase e deverá permanecer disponível ao público, gratuitamente, pelo menos enquanto estiver em aplicação, devendo igualmente mencionar a data da Assembleia Geral de Acionistas na qual a mesma foi aprovada, bem como os resultados da votação.



The image shows three handwritten signatures. The top signature is in black ink and appears to be 'Júlio César'. The middle signature is in blue ink and is more stylized, possibly 'Rafael'. The bottom signature is in black ink and is also stylized, possibly 'Rafael'. There is a blue arrow pointing from the middle signature towards the top signature.