

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL  
DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.**

(07/05/2026)

PROPOSTA RELATIVA AO **PONTO CINCO-A** DA ORDEM DE TRABALHOS

**Deliberar sobre aspetos do enquadramento remuneratório dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e, em particular, sobre:**

- a) A atualização da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (incluindo ratificação da decisão do Conselho de Remuneração e Previdência em matéria de equidade e alinhamento de regimes de previdência);**
- b) A componente variável da remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração.**

Considerando que:

- i) Nos termos do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras e do artigo 14.º dos Estatutos do Banco, cabe ao Conselho de Remunerações e Previdência (CRP) e à Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) submeter à Assembleia Geral a proposta de atualização da Política de Remuneração aplicável aos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (MOAF);
- ii) A Política de Remuneração dos MOAF visa assegurar o alinhamento entre remuneração, desempenho, criação de valor sustentável e gestão prudente do risco, em conformidade com o enquadramento legal e regulamentar aplicável;
- iii) No âmbito da sua atuação, o CRP e a CNR procederam à apreciação das práticas de mercado relevantes em matéria de remuneração, com base no acompanhamento contínuo da evolução do mercado e em informação especializada;
- iv) Nessa apreciação concluiu-se que a política atualmente em vigor se encontra genericamente alinhada com a prática de mercado e respeita o enquadramento legal e regulamentar aplicável;
- v) Não obstante, identificaram-se oportunidades de melhoria e clarificação, essencialmente da redação e da explicitação da natureza eventual e discricionária da remuneração variável e dos respetivos critérios subjacentes,

bem como alterações específicas de natureza material, nos termos *infra* identificados;

- vi) No âmbito da Remuneração Variável Anual (RVA), foi considerada adequada a reintrodução do conceito de bônus *pool*, enquanto mecanismo de enquadramento do montante global da remuneração variável, mantendo-se, contudo, a lógica e a estrutura dos indicadores de desempenho (KPI) já previstos, de modo a reforçar a ligação entre a atribuição da remuneração variável, o desempenho efetivo do Banco e a disciplina na utilização de recursos;
- vii) No âmbito da Remuneração Variável de Longo Prazo (RVLP), foi incorporada a estrutura de avaliação aplicável ao ciclo 2026-2028, conforme decidida na Assembleia Geral Anual realizada a 22 de maio de 2025;
- viii) No exercício das suas competências, e após equacionar as alternativas possíveis, o CRP deliberou consagrar o direito a uma pensão de sobrevivência aos Administradores Executivos, considerando-se adequado explicitar o respetivo enquadramento na Política de Remuneração dos MOAF. Esta consagração assenta num contexto em que se verifica uma assimetria de condições de pensão de sobrevivência entre os membros da Comissão Executiva, pretendendo-se propiciar a equidade de tratamento em matéria de benefícios, assegurando que todos têm condições equivalentes às definidas pela Segurança Social e salvaguardar de modo razoável, equitativo e financeiramente menos gravoso as consequências do respetivo risco de morte, sem que a respetiva adoção, nesta data, espolette a necessidade de dotação extraordinária, dada a adequação dos níveis atuais de cobertura do Fundo de Pensões;
- ix) A produção de efeitos da deliberação do CRP, nos termos da qual foi atribuída uma pensão de sobrevivência a membros da Comissão Executiva, está expressamente subordinada (i) à entrada em vigor de uma alteração ao contrato constitutivo do fundo de pensões, [que já se verifica, após decisão favorável da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões], e (ii) à ratificação por parte da Assembleia Geral, entendendo-se adequado enquadrar a ratificação dessa deliberação nesta proposta por a alteração da política nos termos propostos determinar a aprovação da pensão de sobrevivência;
- x) A abordagem adotada continua a refletir uma lógica de planeamento, responsabilidade e coerência institucional, reafirmando o compromisso do Banco em manter uma política de remuneração responsável, transparente e assente em critérios objetivos, concebida para atrair, reter e motivar talento de excelência;

o **CRP e a CNR propõem** que, para além das clarificações de redação e de outros ajustamentos formais ao texto que aqui não se identificam por não serem materiais e dificultarem a leitura, sejam aprovadas as seguintes alterações à Política de

Remuneração dos MOAF, consubstanciadas na versão consolidada que se anexa, na qual as alterações se encontram devidamente assinaladas (com exceção de ajustamentos meramente formais efetuados com vista a assegurar a legibilidade do documento):

## 1. Princípios Base e Definições

- a) Esclarecimento expresso de que a remuneração variável dos administradores não é garantida, tem natureza discricionária e depende do desempenho do Grupo BCP, mantendo-se assente numa lógica de comprometimento e corresponsabilização pelos resultados alcançados, em alinhamento com o perfil de risco atual e futuro do Banco (Princípios Base, alínea b), e art. 19.º);
- b) Eliminação de diversas referências aos Documentos Autónomos ao longo da política, incluindo somente uma explicação ao seu teor nos princípios Base (Princípios Base, Definições, art. 2.º e ao longo do documento);

## 2. Estrutura e Atribuição da Remuneração Variável

Clarificação do regime aplicável à remuneração variável, densificando o respetivo enquadramento, no sentido de reforçar que a mesma constitui um instrumento de incentivo ao cumprimento dos objetivos estratégicos do Grupo BCP, com natureza eventual, discricionária e não garantida, dependente de avaliação anual do desempenho global e da sustentabilidade da Instituição, esclarecendo-se ainda que a sua atribuição não gera expectativas legais nem direitos adquiridos para o futuro (art. 8.º, n.ºs 1 e 3);

## 3. Atribuição da Remuneração Variável Anual

- a) Introdução do conceito de RVA *pool* como mecanismo de enquadramento do montante global da RVA, cujo apuramento passa a estar diretamente associado ao desempenho do Grupo BCP, aferido através da execução dos KPI corporativos comuns e das respetivas ponderações, mantendo-se inalterados o limite máximo global de 1,00% dos resultados líquidos do Grupo e a condição de realização de, pelo menos, 80% dos resultados líquidos orçamentados (art. 9.º, n.ºs 1 e 2);
- b) Alteração da ponderação dos KPI corporativos comuns, mediante ajustamentos técnicos na distribuição dos respetivos pesos, visando um alinhamento mais fino entre desempenho financeiro, gestão do risco, criação de valor sustentável e execução da estratégia do Grupo (art. 9.º, n.º 1);
- c) Atualização do modelo de cálculo da RVA, passando a prever-se expressamente a consideração do desempenho das áreas de responsabilidade de cada Membro da Comissão Executiva, em conjunto com o desempenho do Grupo (art. 9.º, n.º 7);
- d) Ajuste do enquadramento do controlo e validação dos cálculos da Remuneração Variável Anual, passando a prever-se a realização dessa

validação pelo Compliance Office, em substituição da Direção de Auditoria, podendo igualmente recorrer-se, quando adequado, a entidade externa independente, por decisão do CRP ou da CNR (art. 9.º, n.º 10);

- e) Atualização do modelo de apuramento da componente qualitativa da RVA, mediante a alteração da base de referência da conversão dos níveis de desempenho, que passa a ser expressa diretamente em percentagens da remuneração fixa anual (art. 9.º, n.ºs 11 e 14);

#### 4. **Atribuição da Remuneração Variável de Longo Prazo**

- a) Em execução do princípio aprovado na anterior deliberação da Assembleia Geral Anual relativamente a esta matéria, atualização do período de avaliação da Remuneração Variável de Longo Prazo, passando a mesma a estar alinhada com o ciclo do Plano Estratégico 2025–2028 (art. 8.º, n.º 2 e art. 10.º, n.ºs 1 e 6);
- b) Alteração da base de aplicação do fator de ajustamento da Remuneração Variável de Longo Prazo, passando o mesmo a incidir sobre a soma dos valores individuais da RVLP, em vez do valor máximo da RVLP, mantendo-se o intervalo de variação entre -25% e +25% (art. 10.º, n.º 3);
- c) Clarificação de que a atribuição da Remuneração Variável de Longo Prazo depende sempre de deliberação do CRP, independentemente do grau de execução dos KPI apurado no termo do período de avaliação (art. 10.º, n.ºs 6 e 10).

#### 5. **Benefícios e outras disposições**

- a) Revisão do regime aplicável à indemnização por cessação de funções antes do termo do mandato, com clarificação dos respetivos pressupostos de atribuição e dos valores aplicáveis ao respetivo montante (art. 11.º);
- b) Consagração expressa na Política do enquadramento aplicável à pensão de sobrevivência que pode ser atribuída, com a definição dos respetivos pressupostos, beneficiários e limites máximos, por referência ao regime geral da segurança social (art. 13.º).
- c) Clarificação de que, em caso de exercício de outras funções relacionadas com o BCP pelos Membros Executivos do Conselho de Administração e pelos Membros Não Executivos em regime de exclusividade de funções, a dedução das remunerações auferidas ao valor da RFA incide sobre o seu valor bruto e não sobre o líquido (art. 17.º, n.º 1).

#### 6. **Ratificação da deliberação do CRP sobre as condições e limites de atribuição de Pensão de Sobrevivência**

A aprovação da proposta de alteração ao artigo 13.º acima mencionado, implica também, **por proposta exclusiva do CRP**, a ratificação da deliberação daquele órgão, de 1 de outubro de 2025, que aprovou a atribuição do direito a uma pensão de sobrevivência com vista a assegurar cobertura em caso de morte de membro da Comissão Executiva (que o fosse à data da Assembleia

Geral Anual de 2025 ou que venha a exercer essa posição em momento posterior à data daquela deliberação do CRP) que, à data do falecimento, se encontre em funções no Banco ou em situação de reforma ou pré-reforma, desde que tenha exercido funções de administração executiva no Banco por um período igual ou superior a dois mandatos completos e não esteja abrangido exclusivamente pelo regime geral da Segurança Social relativamente à pensão de sobrevivência, nos seguintes termos:

- o O valor da pensão de sobrevivência corresponde a 60% do valor da pensão que o Administrador (i) estava a receber do(s) regime(s) de previdência pelo(s) qual(is) era abrangido, ou (ii) que teria direito a receber do(s) referido(s) regime(s) com base na carreira contributiva à data do óbito, no caso de morte antes da reforma. Em qualquer dos casos, aquela percentagem será atualizada em função do que for estabelecido para a pensão de sobrevivência no regime geral da Segurança Social, contanto que não seja excedido nem o valor da pensão de sobrevivência que resulta do cálculo do regime geral da Segurança Social nem a remuneração em cada momento recebida por um administrador efetivo ou, havendo remunerações diferentes, a maior delas;
- o No caso de morte do Administrador beneficiário, terão direito a receber a pensão de sobrevivência o cônjuge sobrevivente e os filhos, incluindo os nascituros e adotados plenamente, nos termos definidos no regime geral da Segurança Social;
- o Caso o pagamento deva ser efetuado a mais do que uma pessoa, o valor da pensão de sobrevivência será repartido entre todos, adotando-se por analogia os critérios e percentagens de repartição da pensão de sobrevivência previstos no regime geral da Segurança Social aplicáveis à data da respetiva atribuição;
- o Caso algumas dessas pessoas recebam uma pensão de sobrevivência atribuída ao abrigo de outro regime de previdência, o valor dessa pensão será deduzido ao valor da pensão de sobrevivência aqui prevista, até à concorrência do respetivo valor;
- o À pensão de sobrevivência mensal acrescerá subsídio de Natal e 14.º mês de igual valor, nos termos do regime geral da Segurança Social;
- o A pensão de sobrevivência paga nos termos desta deliberação será anualmente atualizada em proporção idêntica à dos benefícios decorrentes, a tal título, dos instrumentos de regulamentação coletiva em vigor no Grupo;

Lisboa, 14 de abril de 2026

**Comissão de Nomeações e Remunerações**

**Conselho de Remunerações e Previdência**

Smilla Yuen

Walter Pinheiro da Silva

Banco Comercial Português, S.A.

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS  
MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE  
ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO  
20265**

# POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ORGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO 2026

## Índice

<b>Princípios Base .....</b>	<b>43</b>
Artigo 1.º (Objeto) .....	76
Artigo 2.º (Definições).....	76
<b>Capítulo 1 - Membros de Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade ....</b>	<b>98</b>
Artigo 3.º (Exercício de funções e condições de cessação) .....	98
Artigo 4.º (Remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios) .....	109
<b>Capítulo 2 -Membros da Mesa da Assembleia Geral.....</b>	<b>109</b>
Artigo 5.º (Remuneração fixa anual) .....	109
<b>Capítulo 3 - Membros Não Executivos do Conselho de Administração.....</b>	<b>109</b>
Artigo 6.º (Remuneração fixa anual) .....	109
<b>Capítulo 4 -Membros Executivos do Conselho de Administração.....</b>	<b>110</b>
Artigo 7.º (Remuneração fixa anual) .....	110
Artigo 8.º (Remuneração variável) .....	110
Artigo 9.º (Remuneração variável anual).....	1514
Artigo 10.º (Remuneração variável de longo prazo) .....	1918
Artigo 11.º (Cessação de funções antes do termo do mandato) .....	2221
Artigo 12.º (Cláusulas “Malus” e “Clawback”).....	2221
<b>Capítulo 5 - Outras Disposições.....</b>	<b>2322</b>
Artigo 13.º (Benefícios).....	2422
Artigo 14.º (Complemento de pensão de reforma por velhice ou invalidez).....	2423
Artigo 15.º (Benefícios discricionários de pensão) .....	2524
Artigo 16.º (Pré-reforma) .....	2524
Artigo 17.º (Remuneração recebida no desempenho de outras funções relacionadas com o BCP).....	2625

Artigo 18.º (Seguros) .....	<del>26</del> <sup>25</sup>
Artigo 19.º (Cláusula Interpretativa Final).....	<del>26</del> <sup>25</sup>
Artigo 20.º (Entrada em vigor) .....	<del>26</del> <sup>25</sup>

## Princípios Base

A presente Política de Remuneração aplica-se aos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização (MOAF) do Banco Comercial Português, S.A. (BCP ou Banco), foi elaborada em respeito pelo Código de Grupo sobre políticas de remuneração e assenta num conjunto de princípios que visam garantir:

- a) Um modelo de “governance” que promova o alinhamento dos interesses de todos os “stakeholders”, nomeadamente no que se refere ao cumprimento da estratégia definida para o Banco, à sustentabilidade dos resultados de curto, médio e longo prazo e a uma prudente gestão do risco;
- b) Uma remuneração fixa competitiva, que permita atrair e reter profissionais competentes, e quanto aos Membros da Comissão Executiva, uma remuneração variável não garantida dependente do desempenho do Grupo BCP, ~~que vise estimular o desempenho individual e do Grupo~~, numa lógica de comprometimento e corresponsabilização pelos resultados alcançados a nível global, premiando de forma eventual e discricionária, os MOAF na medida do sucesso da organização bem como premiar os resultados alcançados, em linha com o perfil e a tolerância ao risco, presente e futuro, do Banco;
- c) A atribuição de benefícios, nomeadamente no que se refere ao complemento de reforma, alinhados com as práticas de mercado;
- d) O respeito pela regulamentação e orientações aplicáveis em matéria de procedimentos e de política de remuneração;
- e) Comportamentos e práticas comerciais alinhadas com os interesses e necessidades dos Clientes do Grupo;
- f) Alinhamento dos critérios utilizados para avaliação do desempenho do Banco e cálculo dos montantes da remuneração variável nas Políticas de Remuneração do Banco;
- g) Práticas de remuneração neutras, assegurando igualdade salarial para trabalho igual ou de valor equivalente, independentemente do género.

Para este efeito, compete à Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) definir e rever anualmente os princípios orientadores da Política de Remuneração dos MOAF e propor, em conjunto com o Conselho de Remunerações e Previdência (CRP), tal política para aprovação à Assembleia Geral de Acionistas do Banco.

Compete à Comissão de Avaliação de Risco (CAVR) examinar se os incentivos estabelecidos na Política de Remuneração dos MOAF têm em consideração o risco, o capital, a liquidez e as expectativas quanto aos resultados em cada momento.

Sempre que a CNR não integre pelo menos um membro da CAVR, esta deve indicar um representante para participar nas reuniões da CNR que tenham a versão final da Política de Remuneração na agenda ou sempre que a CNR entender relevante face aos assuntos em discussão.

Adicionalmente, a CNR e o CRP, após consulta da CAVR, aprovam um documento autónomo complementar à política do qual constam elementos para a sua execução, nomeadamente os indicadores de desempenho e fórmulas de cálculo, que é de consulta restrita.

Para a elaboração da proposta de Política de Remuneração e supervisão da sua implementação, a CNR deve consultar o CRP e obter contributos e apoio das diferentes áreas de gestão do BCP, das quais se salientam as seguintes:

- a) Risk Office, que deve ser envolvido para assegurar que não são excedidos limites em termos de risco, capital e liquidez do Banco, contribuindo para a definição das medidas de implementação da remuneração variável em função do risco, nomeadamente medidas *ex ante* e *ex post*, e avaliar que a estrutura de remuneração variável está em linha com o perfil de risco e a cultura do Grupo;
- b) Direção de Recursos Humanos, que deve contribuir para a elaboração e avaliação da Política de Remuneração dos colaboradores, nomeadamente quanto à estrutura e níveis da remuneração e cálculo dos valores de RVA a atribuir, tendo em consideração os objetivos estratégicos e orçamentais, perfis dos colaboradores, estratégias de retenção e condições de mercado;
- c) Compliance Office, que deve analisar em que medida os princípios e práticas da Política de Remuneração podem afetar a capacidade de cumprimento pelo Grupo BCP da legislação, regulamentos, normativos, disposições internas e o respeito pela cultura da empresa, assim como a inexistência de conflitos de interesses, reportando ao CRP e à CNR qualquer situação anómala suscetível de colocar em risco ou de comprometer aquele cumprimento;
- d) Auditoria Interna, que deve desenvolver anualmente mecanismos de validação/revisão independentes, do desenho da Política de Remuneração, sua implementação, cálculo e respetivos efeitos.

Na análise independente da implementação da Política de Remuneração, a CNR, com o apoio da Direção de Auditoria, verifica a implementação e cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados e comunica as suas conclusões ao CRP.

Na elaboração da proposta de Política de Remuneração, a CNR segue procedimentos claros e transparentes, que ficam documentados em atas de reuniões, relatórios e outros documentos relevantes, relativamente às propostas e decisões.

A CNR pode recorrer à prestação de serviços de peritos e ao apoio de consultores externos independentes e qualificados, que coadjuvem um ou vários dos seus membros no exercício das suas funções e que permitam complementar e dar suporte ao desempenho da sua atividade.

Considera-se essencial que a remuneração fixa represente uma parte suficientemente elevada da remuneração total, por forma a garantir o adequado equilíbrio entre as componentes fixas e variáveis da remuneração total.

Os critérios da remuneração variável estão alinhados com a estratégia definida para o Banco, assim como com os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo. Desta forma, garante-se o desempenho sustentável e adaptado ao perfil de risco do Banco.

De acordo com estes princípios, a atribuição de remuneração variável está vinculada ao desempenho e à evolução sustentável dos resultados do Banco e adequação dos seus rácios de capital, assim como às condições de mercado e aos possíveis riscos, presentes e futuros, que possam afetar o negócio. Deste modo, garante-se um modelo sustentável financeiramente, não prejudicial para a instituição, para os depositantes, para os colaboradores, para os acionistas e demais “stakeholders”.

A remuneração do Membro da Comissão Executiva responsável pelo Pelouro do Risco e Compliance reflete a necessidade de garantir maior independência face à performance do Banco. Assim sendo, o Banco deve privilegiar indicadores qualitativos bem como indicadores quantitativos relacionados com o cumprimento das regras comportamentais e prudenciais no cálculo da remuneração variável.

A definição de prazos de diferimento do pagamento da remuneração variável e o pagamento de parte significativa do seu valor em ações do Banco ou Outros Instrumentos tem como objetivo contribuir para que o desempenho individual esteja alinhado com os objetivos de longo prazo e de sustentabilidade do Banco, adaptados ao seu perfil de risco.

Estão ainda previstos mecanismos de redução (“Malus”) ou reversão (“Clawback”), no

todo ou em parte, da remuneração variável, a fim de cumprir os requisitos legais e regulamentares, bem como de observar as recomendações e orientações emitidas pelas entidades competentes.

## **Artigo 1.º**

### **(Objeto)**

A presente Política estabelece as normas de atribuição das remunerações fixa anual, variável anual, variável de longo prazo e de outros benefícios atribuíveis aos membros dos órgãos sociais da Sociedade, incluindo o Regime Complementar de Reforma.

## **Artigo 2.º**

### **(Definições)**

As seguintes expressões e siglas, quando utilizadas com a inicial em maiúscula, têm o seguinte significado:

- i) **BCP, Banco ou Sociedade** – Banco Comercial Português, S.A.
- ii) **CAud** – Comissão de Auditoria
- iii) **CAvR** – Comissão de Avaliação de Riscos
- iv) **CEO** – Presidente da Comissão Executiva
- v) **CNR** – Comissão de Nomeações e Remunerações
- vi) **Complemento de Reforma** – Regime complementar de reforma ~~complementar~~ por velhice ou invalidez a cargo da Sociedade, previsto no artigo 17.º dos Estatutos da Sociedade
- vii) **CRO** – Chief Risk Officer
- viii) **CRP** – Conselho de Remunerações e Previdência
- ix) **Data de Atribuição da RVA** – Corresponde à data da reunião do CRP em que a RVA for fixada
- x) **Data de Pagamento da RVA** – Corresponde a uma data até à data de pagamento da remuneração fixa, no mês subsequente à aprovação de contas pela Assembleia Geral Anual
- xi) **Data de Atribuição da RVLP** – Corresponde à data da reunião do CRP em que a RVLP for fixada

- ~~xii)~~ xii) **Data de Pagamento da RVLP** – Corresponde a uma data até à data de pagamento da remuneração fixa, no mês subsequente à aprovação de contas pela Assembleia Geral Anual
- ~~xii)~~ **Documento Autónomo RFA** – ~~Documento do qual constam os montantes concretos da remuneração dos diferentes membros dos órgãos sociais, aprovados pelo CRP~~
- ~~xiii)~~ **Documento Autónomo RV** – ~~Documento do qual constam as fórmulas de cálculo, indicadores ou índices a utilizar para efeitos da determinação da RVA e da RVLP, aprovado pela CNR e pelo CRP~~
- ~~xiv)~~ xiii) **EBA** – Autoridade Bancária Europeia
- ~~xv)~~ xiv) **Grupo ou Grupo BCP** – Inclui a Sociedade e todas as sociedades comerciais em relação de domínio ou grupo com a Sociedade e a Millenniumbcp Prestação de Serviços ACE
- ~~xvi)~~ xv) **MOAF** – Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização
- ~~xvii)~~ xvi) **Outros Instrumentos** – Outros instrumentos de fundos próprios adicionais de nível 1, ou de fundos próprios de nível 2, ou outros instrumentos que possam ser integralmente convertidos em instrumentos de fundos próprios principais de nível 1, ou cujo valor possa ser reduzido, na medida em que reflitam adequadamente a qualidade creditícia do Banco e sejam apropriados para pagamento da remuneração variável
- ~~xviii)~~ xvii) **Período de Avaliação da RVA** – Período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 20265
- ~~xix)~~ xviii) **Período de Avaliação da RVLP** – Período de 1 de janeiro de 20262 a 31 de dezembro de 20285
- ~~xx)~~ xix) **Preço de Atribuição da RVA** – Corresponde à média das cotações de fecho das ações do BCP ou Outros Instrumentos, conforme aplicável, registadas nas 20 sessões de Bolsa que precedam a Data de Atribuição da RVA ou a cotação de fecho do terceiro dia útil anterior à Data de Pagamento da RVA, se inferior à média antes definida
- ~~xxi)~~ xx) **Preço de Atribuição da RVLP** – Corresponde à média das cotações de fecho das ações do BCP ou Outros Instrumentos, conforme aplicável,

registadas nas 20 sessões de Bolsa que precedam a Data de Atribuição da RVLP, ou a cotação de fecho do terceiro dia útil anterior à Data de Pagamento da RVLP, se inferior à média antes definida

~~xxii)~~xxi) **PSI – Portuguese Stock Index** – Índice PSI, composto pelas empresas selecionadas, em cada momento, pelos órgãos competentes da Euronext Lisbon – Sociedade Gestora de Mercados Regulamentados, S.A.

~~xxiii)~~xxii) **RFA** – Remuneração fixa anual

~~xxiv)~~xxiii) **RVA** – Remuneração variável anual

~~xxv)~~xxiv) **RVA Target** – Remuneração variável anual correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos quantitativos e qualitativos da RVA mencionados no Documento Autónomo RV

~~xxvi)~~xxv) **RVLP** – Remuneração variável de longo prazo

~~xxvii)~~xxvi) **RVLP Target** – Remuneração variável de longo prazo correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos da RVLP mencionados no Documento Autónomo RV

~~xxviii)~~xxvii) **Stoxx Europe 600 Banks Index (SX7P)** – Índice de ações composto por bancos europeus de grande dimensão

~~xxix)~~xxviii) **TSR** – “Total shareholder return” (retorno global proporcionado aos acionistas), calculado através da equação seguinte, cujos dados são obtidos através de plataforma de informação de mercado independente e reconhecida (ex: Bloomberg ou Reuters): [(Média das cotações de fecho das ações durante os dois meses imediatamente anteriores ao final do período de avaliação – Média das cotações de fecho das ações durante os dois meses que precedem o início do período de avaliação) + Pagamento de dividendos por ação aos acionistas durante o referido período] / Média das cotações de fecho das ações durante os dois meses que precedem o início do período de avaliação, sendo as cotações ajustadas de forma a refletir os efeitos de aumentos de capital, incorporações de reservas ou operações análogas

## Capítulo 1 - Membros de Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade

### Artigo 3.º

#### (Exercício de funções e condições de cessação)

1. Os MOAF exercem funções durante o período correspondente à duração do mandato para o qual os mesmos foram eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas ou, no caso de cooptação, durante o período remanescente do mandato em curso.
2. Caso algum MOAF pretenda cessar funções, renunciando ao cargo, tal só produzirá efeitos no final do mês seguinte ao da comunicação de tal intenção, podendo o Conselho de Administração, com o parecer favorável da CAud, dispensar este pré-aviso, não havendo lugar ao pagamento de qualquer indemnização.
3. Caso um MOAF seja destituído nos termos da lei aplicável sem justa causa, o valor da indemnização devida deve corresponder, pelo menos, às remunerações devidas até ao final do mandato, podendo o MOAF em causa renunciar à totalidade ou parte dessa indemnização. Caso a cessação de funções se fundamente em justa causa, não haverá lugar ao pagamento de indemnização.

#### **Artigo 4.º**

##### **(Remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios)**

1. A fixação das remunerações e benefícios dos MOAF e dos Membros da Mesa da Assembleia Geral é da competência do CRP.
2. Os Membros da Comissão Executiva e os Administradores não executivos em regime de exclusividade de funções têm ainda direito aos benefícios previstos no artigo 13.º.

### **Capítulo 2 - Membros da Mesa da Assembleia Geral**

#### **Artigo 5.º**

##### **(Remuneração fixa anual)**

Os Membros da Mesa da Assembleia Geral da Sociedade têm direito a uma remuneração fixa anual fixada pelo CRP, ~~que consta no Documento Autónomo RFA~~, paga em quatro prestações trimestrais, e ao seguro de saúde para corpos sociais que em cada momento estiver contratado pelo Banco.

### **Capítulo 3 - Membros Não Executivos do Conselho de Administração**

#### **Artigo 6.º**

##### **(Remuneração fixa anual)**

1. Os Membros Não Executivos do Conselho de Administração da Sociedade têm direito a uma remuneração fixa anual, ~~que consta no Documento Autónomo RFA~~, [fixada pelo CRP](#), paga em 12 prestações mensais, e ao seguro de saúde que em cada momento estiver contratado pelo Banco para os seus Colaboradores e Membros da Comissão

Executiva.

2. O CRP poderá, a solicitação do próprio membro, deliberar não atribuir remuneração a Membro(s) Não Executivo(s) do Conselho de Administração da Sociedade que estejam relacionados com acionistas detentores de participação qualificada.

## Capítulo 4 -Membros Executivos do Conselho de Administração

### Artigo 7.º

#### (Remuneração fixa anual)

1. Os Membros da Comissão Executiva têm direito a uma remuneração fixa anual, paga em 14 prestações mensais, ~~e fixada pelo CRP constante do Documento Autónomo RFA.~~
2. O Complemento de Reforma por velhice ou invalidez a que se refere o artigo 13.º não tem carácter discricionário, pelo que constitui remuneração fixa.

### Artigo 8.º

#### (Remuneração variável)

1. Os Membros da Comissão Executiva podem também auferir uma remuneração variável, que constitui um instrumento de incentivo à prossecução dos objetivos estratégicos do Grupo BCP, cuja atribuição é casuística e sujeita a apreciação anual em função do desempenho e da sustentabilidade global do Banco, mediante o cumprimento cumulativo dos critérios definidos nesta Política.
- ~~2.~~ A remuneração variável pode incluir ~~composta por~~ uma componente atribuída por referência ao exercício anual (RVA) e ~~per~~ uma componente de longo prazo (RVLP), atribuída por referência ao período do ~~mandato~~ plano estratégico.
- ~~2.3.~~ A atribuição e fixação da remuneração variável tem carácter eventual e discricionário, não constituindo um pagamento fixo, regular ou permanente nos termos previstos na presente Política. Esta remuneração não integra a base de cálculo de qualquer outra prestação remuneratória, nem está sujeita a contribuições previdenciais face à legislação existente. É, sendo determinada, em primeiro lugar, em função e tem por base do desempenhos resultados alcançados pel do Banco Grupo BCP, e aferido pelo grau de cumprimento de KPIs corporativos. comuns e Verificando-se as condições de que depende a sua atribuição, a sua quantificação é determinada em função do desempenho de de KPIs específicos de cada Membro da Comissão Executiva. A sua fixação não decorre automaticamente do cumprimento dos objetivos individuais, sendo, e

é da competência do CRP, sob proposta da CNR, obtido o parecer do [ROFF](#) e da CAVR nas matérias da sua competência, para efeito do previsto nos Princípios Base *supra*. Por si só, a circunstância de ter sido atribuída em exercícios anteriores num determinado ano não confere aos Membros da Comissão Executiva qualquer expectativa jurídica ou direito adquirido à sua atribuição no futuro, dependendo sempre de apreciação e decisão discricionária do órgão competente.

3.4. A definição dos KPIs corporativos ~~comuns~~ e KPIs ajustados à respetivas áreas de responsabilidade específicos dos Membros da Comissão Executiva é da competência da CNR, ouvida a CAVR, e é realizada com base nos objetivos estratégicos do Grupo BCPBanco, sendo também considerados como parte integrante do processo de definição os indicadores chave de risco, por forma a garantir um alinhamento do perfil de risco dos Membros da Comissão Executiva com o nível de risco tolerável pelo Grupo BCPBanco.

4.5. Em caso de atribuição da remuneração variável ~~de~~ ao CRO, são privilegiados indicadores qualitativos e quantitativos relacionados com o cumprimento das regras prudenciais e comportamentais, bem como a evolução do perfil de risco do Grupo BCPBanco.

5.6. O processo de cálculo da remuneração variável, com vista à sua posterior aprovação, deve estar concluído até ao final do mês de março, devendo para este processo, ser tido em conta também o valor da remuneração variável anual que possa ser atribuído aos Colaboradores do Banco.

### Pagamento em ações ou Outros Instrumentos

6.7. A parte da remuneração variável que não for paga em numerário (*vide* artigos 9.º e 10.º) será preferencialmente paga em ações do BCP, exceto se devidamente justificado o pagamento em Outros Instrumentos, de acordo com os interesses de longo prazo do Grupo BCPBanco e mediante decisão da CRP, após discussão e parecer favorável da CNR.

7.8. O número de ações da Sociedade ou Outros Instrumentos a atribuir a cada Membro da Comissão Executiva resultará do quociente entre o valor da Remuneração Variável e o Preço de Atribuição da RVA ou o Preço de Atribuição da RVL, consoante aplicável. Em qualquer caso, os dividendos relativos às ações que forem atribuídas, ou rendimentos de Outros Instrumentos atribuídos, se for o caso, a um Membro da Comissão Executiva, mas não pagas(os) por pertencerem

à componente diferida, não são devidos nem serão pagos pela Sociedade ao Membro da Comissão Executiva.

~~8.9.~~ Salvo se expressamente solicitado pelo Membro da Comissão Executiva beneficiário, o número de ações ou Outros Instrumentos a entregar para cumprimento do disposto no número anterior será o que corresponder ao montante a pagar em ações ou Outros Instrumentos ilíquido de IRS.

~~9.10.~~ As ações da Sociedade ou Outros Instrumentos atribuídos a título de Remuneração Variável, nos termos do número 8 supra, estão sujeitos a uma política de retenção por um período de um ano a contar da respetiva Data de Pagamento da RVA ou da Data de Pagamento da RVLP, consoante aplicável.

~~10.11.~~ Caso o Membro da Comissão Executiva não seja eleito para novo mandato, mantém-se o regime de indisponibilidade previsto no número anterior.

~~11.12.~~ Sem prejuízo do disposto no número ~~9.10.~~, o Membro da Comissão Executiva pode vender ou onerar as ações ou Outros Instrumentos em montante necessário à cobertura da totalidade de impostos e contribuições a pagar decorrentes da atribuição das ações ou Outros Instrumentos. Em alternativa, o Membro da Comissão Executiva poderá optar pelo regime de “sell-to-cover”, através do qual o número de ações ou Outros Instrumentos que lhe serão entregues já será deduzido do número de ações ou Outros Instrumentos cuja venda seja necessária para pagamento dos impostos e contribuições correspondentes ao valor total das ações ou Outros Instrumentos atribuídos.

### Limitações e condicionantes

~~12.13.~~ Uma vez decidida pelo CRP a atribuição da remuneração variável, esta poderá ~~não ser atribuída por decisão do CRP em casos excecionais, ou~~ ser postecipada a título condicional, nomeadamente se, após ouvidas a CNR e a CAVR, se verificar qualquer uma das seguintes situações: (i) não existir base sólida de fundos próprios; (ii) a sua atribuição limitar indevidamente a capacidade da Sociedade de reforçar os seus capitais próprios; ou (iii) se verificar que tal atribuição não está em conformidade com a legislação, regulamentos ou orientações aplicáveis. O CRP, ouvidas a CNR e a CAVR, pode decidir não considerar para efeitos das situações acima referidas as operações extraordinárias que, pela sua dimensão e/ou impacto, afetem o capital.

~~13.14.~~ A soma das parcelas da remuneração variável anual e plurianual dos ~~diversos~~

Membros da Comissão Executiva, devida em cada ano, não pode exceder o montante que estiver fixado nos estatutos do Banco.

~~14.~~15. Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto aquando da contratação de um novo Membro da Comissão Executiva, e, nesse caso, apenas no primeiro ano de exercício de funções, e só será atribuída pelo CRP, ouvidos a CAud e a CAVR, e ao se verificar a existência de uma base de capital sólida e forte da Sociedade.

~~15.~~16. A componente variável da remuneração está associada ao desempenho global do Grupo BCP e das áreas de responsabilidade de cada um dos Membros da Comissão Executiva, pelo que o seu valor total pode variar entre zero, caso o grau de consecução dos objetivos fique abaixo do mínimo definido, e um máximo que poderá, em cada ano e com respeito pelas condições previstas neste documento e na Lei, atingir o dobro da RFA, exceto no caso do CRO em que a componente variável da remuneração não poderá, em cada ano, exceder 150% da componente fixa.

~~16.~~17. A cada beneficiário não pode, em caso algum, ser atribuída uma remuneração variável que, após conversão do número de ações ou Outros Instrumentos (avaliados ao preço de atribuição) totalize um valor superior a 200% da respetiva RFA, quer em ano em que exista só RVA, quer em anos em que coexistam RVA e RVLP (com a exceção prevista no número ~~15-16~~ supra do presente artigo). Para o apuramento do limite de 200% considera-se a quota parte da RVLP imputável a cada exercício, quota parte esta que para este efeito considera o montante passível de alocar em cada um dos anos a que a mesma se refere, começando pelo primeiro ano e progressivamente preenchendo a totalidade do montante se necessário até ao último ano a que a mesma se refere.

~~17.~~18. Sempre que a remuneração variável, calculada nos termos do número anterior, ultrapasse a componente do valor da RFA, o montante que ultrapasse a RFA está sujeito à aprovação da Assembleia Geral, nos termos da lei.

19. Tal como previsto no número 19 do artigo 115.º-E do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, não podem ser utilizados quaisquer mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração, nem paga remuneração variável por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

**Artigo 9.º**  
**(Remuneração variável anual)**

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 8.º, n.º 2, o ~~montante valor global anual da pool máximo~~ da RVA a atribuir ao conjunto dos Membros da Comissão Executiva é calculado com base no desempenho do Grupo BCP, aferido pelo ~~de~~ grau de cumprimento dos KPIs Corporativos do Grupo BCP e seus respetivos pesos, abaixo indicados:

Categoria		KPIs Corporativos	Peso
Capital	15%	Common Equity Tier 1 (CET1) capital ratio (fully implemented) – Grupo	10%
		MREL-TREA (%) – Portugal Resolution Group	5%
Rentabilidade	47,5%	Return On Equity – Grupo	47,5%
Risco	10%	NPE ratio – Grupo	5%
		Net Stable Funding Ratio (NSFR) (%) – Grupo	5%
Evolução	27,5%	Transformação Digital (% clientes ativos mobile no total de clientes ativos) – Grupo	7,5%
		Satisfação de Clientes – BCP-PT	7,5%
		Business Volumes – Grupo	7,5%
		Nível de Execução do Plano Diretor de Sustentabilidade – Grupo	5%

1.2. O ~~montante valor global~~ máximo da RVA que pode ser atribuída ao conjunto dos Membros da Comissão Executiva, calculado nos termos dos n.ºs 1, 2 e 4 do presente artigo, ~~não pode exceder de~~ 1,00% dos resultados líquidos do Grupo BCP do ano a que a RVA se refere. A atribuição da RVA está, em todo o caso, condicionada à realização de, pelo menos, 80% dos resultados líquidos orçamentados. ~~Caso o somatório das RVA individuais seja superior ao valor global máximo calculado, será aplicado um fator de ajustamento aos valores individuais calculados, por forma a que o total não ultrapasse o valor global máximo acima referido.~~

2.3. A RVA individual tem em conta os seguintes valores (sem prejuízo do disposto nos ~~números 4 e 5 e nos números 16 e 17 do~~ artigo 8.º):

- I. RVA Target – 54% da respetiva RFA;
- II. Valor máximo da RVA nos termos do modelo – 75% da respetiva RFA.

~~3.4.~~ O CRP, em articulação com a CNR e ouvida a CAVR e a CAud, para fazer face a eventuais riscos, ~~presentes atuais e~~ ou futuros, custo dos fundos próprios e liquidez necessários ao Grupo BCP, para refletir fatores excecionais que afetem o desempenho do Banco e para incorporar o desempenho relativo face aos seus pares, em Portugal, ou para contribuir para a coesão do Órgão, pode:

- i) Ajustar os valores individuais da RVA decorrentes da aplicação das percentagens previstas no número anterior, com respeito pelos limites legalmente estabelecidos e em termos que não afetem o ~~montante anual da pool de valor global máximo calculado da~~ RVA, e/ou;
- ii) Aplicar um fator de ajustamento ao montante anual da pool de RVA calculado nos termos do modelo, previsto no número ~~12~~ do presente artigo, com um mínimo de -25% e um máximo de +25%.

~~5.~~ Qualquer ajustamento efetuado nos termos do número anterior deverá ser objeto de fundamentação escrita registada em ata.

~~4.6.~~ Caso o somatório das RVA individuais seja superior ao montante máximo calculado no número 2 do presente artigo, será aplicado um fator de ajustamento aos valores individuais calculados, por forma a que o total não ultrapasse o montante máximo referido.

~~5.7.~~ O cálculo do montante da RVA individual tem por base o desempenho do Grupo BCP, bem como os resultados da avaliação de desempenho de KPIs ajustados às respetivas áreas de responsabilidade de cada Membro da Comissão Executiva, para o Período de Avaliação da RVA em causa; ~~e~~ O montante da RVA individual resulta da soma de duas componentes autónomas e independentes:

- i) 70% do montante decorre da avaliação de desempenho de cada Membro da Comissão Executiva ~~do grau de cumprimento dos~~ relativamente aos objetivos ~~da respetiva área de responsabilidade e dos objetivos~~ quantitativos individuais, exceto para o CRO para o qual a percentagem é de 65%;
- ii) 30% do montante decorre da avaliação de desempenho de cada Membro da Comissão Executiva ~~Administrador~~ relativamente aos objetivos qualitativos individuais, exceto para o CRO para o qual a percentagem é de 35%.

~~6.8.~~ Os KPIs, ~~incluindo os respetivos valores e pesos,~~ são definidos cada ano pela CNR, ouvido o CRP e a CAVR, com base no Plano de Negócio ou Orçamento do período respetivo, aprovados previamente pelo Conselho de Administração. A definição

[comprende os indicadores ou índices, e seus respectivos valores, pesos e fórmulas de cálculo.](#)

~~7.9.~~ Os KPIs deverão estar alinhados com os objetivos do Plano Estratégico e ter em conta o apetite de risco definido pelo Banco e os planos de liquidez e capital, [sendo definidos.](#) ~~Para cada Membro da Comissão Executiva são definidos~~ KPIs corporativos ~~comuns~~ relativos ao desempenho global do [Grupo BCP Banco](#) e KPIs ~~específicos ajustados às áreas de responsabilidade de~~ ~~para~~ cada [Membro da Comissão Executiva](#), ~~um deles, ajustados às respetivas áreas de responsabilidade.~~ Os KPIs corporativos comuns têm a seguinte estrutura:

~~8.10.~~ Os cálculos dos valores da RVA serão efetuados pela Direção de Recursos Humanos ~~e deverão ser objeto de controlo e validação por um terceiro,~~ ~~e serão auditados pela Direção de Auditoria~~ podendo [esses procedimentos ser assegurados internamente pelo Compliance Office ou](#), por deliberação do CRP ou da CNR, ser [atribuídos a uma](#) ~~validados por~~ entidade externa independente.

~~11.~~ A [eventual](#) atribuição da RVA depende do desempenho registado quanto a cada KPI quantitativo, sendo calculada do seguinte modo (sem prejuízo do disposto nos números ~~17~~~~16~~ e ~~18~~~~17~~ do artigo 8.º):

<b>Desempenho do KPI Fixado</b>	<b>Valor a atribuir calculado <a href="#">em função da respectiva RFA</a> de acordo com o intervalo da RVA Target do KPI Fixado conforme tabela do Documento Autónomo RV</b>
Inferior a 80%	Não há lugar à atribuição de RVA relativamente a esse mesmo objetivo quantitativo
Entre 80% e 90%	Valor situado no intervalo de <del>70%</del> <del>37,8%</del> a <del>80%</del> <del>43,2%</del> da <a href="#">RFA</a>
Entre 90% e 110%	Valor situado no intervalo de <del>80%</del> <del>43,2%</del> a <del>120%</del> <del>62,4%</del> da <a href="#">RFA</a>
Entre 110% e 150%	Valor situado no intervalo de <del>120%</del> <del>62,4%</del> a <del>150%</del> <del>75%</del> da <a href="#">RFA</a>
150% ou mais	O valor correspondente a <del>150%</del> <del>75%</del> da <a href="#">RVA</a> <a href="#">RFA</a>

~~9.12.~~ A RVA devida a cada Membro da Comissão Executiva, em virtude dos KPIs quantitativos, resulta da seguinte equação: percentagem da ~~RVA Target~~[RFA](#) em função do desempenho, de acordo com o disposto no número 2 ~~i)~~ acima.

~~13.~~ A avaliação qualitativa dos Membros da Comissão Executiva será da

responsabilidade da CNR, ouvidos o Presidente e Vice-Presidentes não executivos do Conselho de Administração e o Presidente da Comissão Executiva, que apenas se pronunciará relativamente aos restantes Membros da Comissão Executiva.

14. A avaliação anual ponderada dos objetivos qualitativos será mensurável e apurada de acordo com uma grelha ~~nos termos do Documento Autónomo RV~~ de indicadores para cada Membro da Comissão Executiva, cujo desempenho global resulta da média ponderada dos objetivos fixados, com o peso referido no número 7, alínea ii) do presente artigo e de acordo com os seguintes parâmetros:

<b>Desempenho global de objetivos qualitativos</b>	<b>Valor a atribuir calculado <u>em função da respetiva RFA</u> de acordo com o intervalo da RVA Target desse objetivo conforme tabela que consta do Documento Autónomo RV</b>
Inferior a nível 2 - "Não se observa/Insatisfatório"	Não é calculado qualquer acréscimo à RVA, a este título <u>de componente qualitativa dos objetivos</u>
Entre o nível 2 - "Abaixo do esperado" e o nível 3 - "De acordo com o esperado"	Valor situado no intervalo de <del>60%</del> <u>41,66%</u> a <del>100%</del> <u>54%</u> da RFA
Entre o nível 3 - "De acordo com o esperado" e o nível 4 - "Excecional"	Valor situado no intervalo de <del>100%</del> <u>54%</u> a <del>130%</del> <u>75%</u> da RFA

15. A RVA será paga 50% em numerário e 50% em ações ou Outros Instrumentos, na Data de Pagamento da RVA, quer na componente diferida, quer na não diferida.
16. A RVA será diferida em 50% ao longo de um período de 5 anos, sendo pago um quinto da mesma em cada ano, na Data de Pagamento da RVA, com o pagamento a ser feito 50% em numerário e 50% em ações da Sociedade ou Outros Instrumentos, quer na componente diferida, quer na não diferida. No caso de a RVA ser igual ou superior à RFA de cada membro, 60% do montante deve ser pago de forma diferida. Na possibilidade da RVA, isoladamente considerada ou em conjunto com a RVLP paga nesse mesmo ano, ser igual ou inferior a € 50.000,00 e essa soma não represente mais do que um terço da remuneração anual total do Membro da Comissão Executiva, o pagamento da RVA será 100% em numerário e não haverá lugar a diferimento.
17. Relativamente à componente diferida da RVA paga em numerário, são devidos juros na Data de Pagamento da RVA, calculados à taxa Euribor a 12 meses (do último dia

útil de ~~fevereiro~~ ~~março~~ do ano de pagamento), acrescida de 0,25%, desde a Data de Atribuição da RVA.

18. Em caso de cessação de funções do Membro da Comissão Executiva, por qualquer causa, com exceção de destituição por justa causa, após o fim do período de avaliação, mas antes do pagamento da RVA, haverá lugar ao pagamento de RVA por inteiro correspondente àquele período de avaliação, com respeito pelos períodos de diferimento e composição (numerário, ações ou Outros Instrumentos).
19. O pagamento da RVA correspondente a período de avaliação em que ocorra a cessação de funções do Membro da Comissão Executiva não será devido, exceto se a mesma cessação decorrer por mútuo acordo, reforma, morte, invalidez ou em qualquer outro caso de termo do mandato por causa não imputável ou alheia ao Membro da Comissão Executiva, designadamente alteração do controlo da Sociedade, entre outras, na sequência de OPA, casos em que haverá lugar a uma proposta de atribuição da RVA “pro rata temporis” – após deliberação pelo CRP, ouvida a CNR – sendo que o valor máximo da indemnização deve considerar a média da RVA dos últimos 3 anos, ou um número menor de anos no caso do Membro da Comissão Executiva ter estado em funções um período inferior a 3 anos.
20. Caso um novo Membro da Comissão Executiva inicie as suas funções a meio do mandato ~~tem direito~~ poderá ser-lhe atribuída uma RVA ~~ao~~ “pro rata temporis” ~~da RVA,~~ mediante deliberação do CRP, ouvida a CNR.

### Artigo 10.º

#### (Remuneração variável de longo prazo)

1. Sem prejuízo do seu carácter eventual e discricionário nos termos da presente Política, a RVLP a atribuir tem por base os resultados da avaliação de desempenho durante o Período de Avaliação da RVLP e é aferida com base nos seguintes KPIs:

Categorias		KPIs
<u>Plano Estratégico</u>	<b>50%</b>	<u>Grau de realização dos objetivos do Plano Estratégico 2025-2028</u>

<b><u>Total Shareholder Return</u></b>	<b><u>50%</u></b>	<u>Performance do Total Shareholder Return (TSR) das ações do Banco comparando 31.12.2025 com 31.12.2028, sendo, por sua vez, comparada com o TSR resultante da média ponderada dos TSR dos índices de mercado, calculada da seguinte forma:</u>  <u>i) TSR do Índice PSI, com ponderação de 30%;</u> <u>ii) TSR do Stoxx Europe 600 Banks Index, com ponderação de 70%.</u>
--	-------------------	---

2. A RVLP é paga, na Data de Pagamento da RVLP, exclusivamente através da atribuição de ações da Sociedade ou Outros Instrumentos, tendo em conta os seguintes valores de referência ("Target") e limites máximos (sem prejuízo do disposto nos números ~~13 e 14~~, 16 e 17 do artigo 8.º):
  - i) RVLP Target – 36% da respetiva RFA do Período de Avaliação da RVLP;
  - ii) Valor máximo da RVLP nos termos do modelo – 50% da respetiva RFA do Período de Avaliação da RVLP.
  
3. O CRP, em articulação com a CNR e ouvida a CAVR e a CAud, poderá ainda, de forma discricionária, nomeadamente para fazer face a eventuais riscos, presentes atuais e ou futuros, custo dos fundos próprios e liquidez necessários ao Grupo BCP, como também para refletir desempenhos excecionais do Banco:
  - i) Ajustar os valores individuais da RVLP decorrentes da aplicação das percentagens previstas no número anterior, com respeito pelos limites máximos definidos para cada Membro da Comissão Executiva, sem prejuízo do disposto no artigo 8.º ~~legalmente estabelecidos e em termos que não afetem o valor máximo calculado da RVLP,~~ e/ou;
  - ii) Aplicar um fator de ajustamento à soma dos valores individuais ~~ao valor máximo~~ da RVLP, calculada nos termos do modelo previsto no número 2 do presente artigo, com um mínimo de -25% e um máximo de +25%.
  
4. Qualquer ajustamento efetuado nos termos do número anterior deverá ser objeto de fundamentação escrita registada em ata.
  
5. O cálculo do número de ações ou Outros Instrumentos correspondentes à RVLP a atribuir tem por base os resultados da avaliação de desempenho afetada com os KPIs

[referidos no n.º 1 deste artigo](#), durante o Período de Avaliação da RVLP, ~~e é aferido nos termos do Documento Autónomo RV.~~

6. A atribuição da RVLP relativa ao desempenho previsto no número anterior [será apreciada em função](#) ~~depende~~ do grau de realização, a 31 de dezembro de 2028~~5~~, dos KPIs fixados, [sem prejuízo do caráter discricionário do CRP](#).
7. As componentes de avaliação de desempenho são de caráter quantitativo e são fixadas pela CNR, ouvido o CRP, ~~e constam no Documento Autónomo RV.~~
8. No caso de haver uma operação que altere o perímetro do [Grupo](#) BCP com impacto relevante, e o Conselho de Administração aprove a alteração dos objetivos do Plano Estratégico, as componentes de avaliação deverão ser revistas em conformidade pela CNR, ouvido o CRP.
9. A RVLP será diferida em 50% ao longo de um período de 5 anos sendo paga um quinto em cada ano, na Data de Pagamento da RVLP. Se a RVLP for, em relação a cada membro, igual ou superior às RFAs devidas no Período de Avaliação da RVLP, o montante diferido corresponderá a 60%. No caso da soma da RVLP com a RVA paga nesse mesmo ano ser igual ou inferior a € 50.000,00 e essa soma não represente mais do que um terço da remuneração anual total do Membro da Comissão Executiva, não haverá lugar a diferimento do pagamento da RVLP.
10. O pagamento da RVLP exige o exercício integral do mandato ou do período remanescente do mesmo para o qual o Membro da Comissão Executiva tiver sido nomeado, salvo em situações de saída por mútuo acordo, reforma, morte, invalidez ou em qualquer outro caso de termo antecipado do mandato por causa não imputável ou alheia ao Membro da Comissão Executiva, designadamente alteração do controlo da Sociedade, entre outras, na sequência de OPA, casos em que [poderá ser apresentada](#) ~~haverá lugar a~~ uma proposta de atribuição da RVLP “pro rata temporis”, após deliberação pelo CRP, ouvida a CNR, no termo do prazo do Período de Avaliação da RVLP.
11. Em caso de saída do Membro da Comissão Executiva, por qualquer causa, com exceção de destituição por justa causa, após o fim do período de avaliação, mas antes do pagamento da RVLP, haverá lugar ao seu pagamento, por inteiro, correspondente àquele período de avaliação, com respeito pelos limites e períodos de diferimento e composição (ações ou Outros Instrumentos) previstos na Política.

[12.](#) Não obstante o disposto neste artigo, a determinação do montante final da RVLP

deverá ter em conta o montante da RVA e as limitações previstas nos números 16 e 17 do artigo 8.º.

## Artigo 11.º

### (Cessação de funções antes do termo do mandato)

1. A indemnização a atribuir ao Administrador Executivo ou Não Executivo não relacionado com acionistas qualificados que cesse funções antes do termo do mandato sem ser com fundamento em renúncia voluntária, excepto no caso desta resultar de alteração relevante na composição do Conselho de Administração, ou destituição com justa causa, será calculada pela CNR em respeito pelo referido no artigo 3.º supra, sendo o montante efetivo aprovado pelo CRP ouvida a CAVR.
2. A indemnização a atribuir em respeito pelo disposto no número anterior não é qualificável como remuneração fixa, devendo o seu pagamento estar sujeito à ~~subscrição de um compromisso~~ celebração de um acordo de não concorrência, por período correspondente ao termo do mandato em curso na data da destituição.
3. Os montantes a atribuir em respeito pelo disposto do número 1 ~~não poderão ultrapassar a~~ correspondem à remuneração fixa global que seria devida até ao termo do mandato em curso, acrescida, no caso dos Membros da Comissão Executiva, de um valor não superior correspondente à média ~~das RVA anual de eventuais remunerações variáveis~~ que lhe tenham sido atribuídas nos quatro últimos anos em que tiver estado em funções no multiplicado pelo número de anos até ao final do mandato em curso que as cessar.
- 3.4. O direito e o valor relativo a esta indemnização, no que se refere à componente calculada com base na média da remuneração variável que tenha eventualmente sido paga, estão condicionados e têm como limite o cumprimento dos rácios de capital, acrescido da margem de segurança (management buffer), estabelecida no âmbito do processo de análise e avaliação pelo supervisor (Supervisory Review and Evaluation Process - SREP) em vigor quando tal se verificar.

## Artigo 12.º

### (Cláusulas “Malus” e “Clawback”)

1. A totalidade da remuneração variável, independentemente de já se terem constituído, ou não, direitos adquiridos, está sujeita a mecanismos de redução ou reversão sempre que se comprove que o Membro da Comissão Executiva, com dolo ou negligência

grave, participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Grupo ou deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade até à data do último pagamento da remuneração variável no caso do mecanismo de redução e até 3 anos após pagamento da remuneração diferida no caso do mecanismo de reversão.

2. A faculdade de reduzir (“Malus”), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como da devolução da remuneração variável paga, cujo pagamento constitua um direito adquirido (“Clawback”), fica limitada a eventos significativos, devidamente identificados, nas quais as pessoas abrangidas tenham tido, com dolo ou negligência grave, uma participação ativa, [ou noutras circunstâncias equivalentes, de acordo com a legislação e regulamentação aplicáveis](#).
3. A redução ou reversão da remuneração variável devem estar sempre relacionadas com o desempenho ou o risco, devendo dar resposta aos resultados efetivos dos riscos ou a alterações a riscos persistentes do Grupo [BCP](#), do Banco ou das áreas de especial responsabilidade do Membro da Comissão Executiva em causa, não devendo basear-se no montante de dividendos pagos ou na evolução do preço das ações ou Outros Instrumentos.
4. A aplicação do mecanismo de reversão deve ser supletiva em relação ao mecanismo de redução; isto é, em caso de verificação de evento significativo, a aplicação do mecanismo de redução (“Malus”) será prioritária e apenas quando esta seja esgotada, for insuficiente, ou decorrer da verificação de que o Membro da Comissão Executiva contribuiu significativamente para que o desempenho financeiro do Grupo seja negativo ou para a aplicação de sanções regulatórias, ou ainda em caso de fraude ou outra conduta dolosa ou negligência grave que tenha provocado perdas significativas, deverá ser considerado o recurso ao mecanismo de reversão (“Clawback”).
5. Em qualquer circunstância, na aplicação de mecanismos de “Malus” ou “Clawback” serão sempre atendidas e respeitadas as orientações da EBA que em cada momento estiverem em vigor.
6. A verificação das situações descritas no presente artigo é da competência da CNR, devendo a sua aplicação ser decidida depois de ouvidos o CRP, a CAVR, a CAud e o Presidente do Conselho de Administração.

## Capítulo 5 - Outras Disposições



## Artigo 13.º

### (Benefícios)

1. Os Membros da Comissão Executiva e os Administradores Não Executivos em regime de exclusividade de funções beneficiam de:

i) Seguro de Saúde, telemóvel e cartão de crédito, em linha com o que é aplicado a outros colaboradores do Banco, podendo ser igualmente atribuído seguro de vida, ou pensão de sobrevivência, em qualquer dos casos de acordo com as responsabilidades e exigências funcionais específicas de cada cargo e princípios de equidade;

ii) Complemento de Reforma.

2. A pensão de sobrevivência, referida no número 1, alínea i), poderá apenas destinar-se a assegurar a cobertura em caso de morte de Membro da Comissão Executiva que, à data do falecimento, se encontre em funções no Banco ou em situação de reforma ou pré-reforma, desde que tenha exercido funções de administração executiva no Banco por um período igual ou superior a dois mandatos completos e não esteja abrangido exclusivamente pelo regime geral da segurança social relativamente à pensão de sobrevivência. O valor da pensão de sobrevivência não poderá, em caso algum, exceder o valor que resulta do cálculo daquela pensão no âmbito do regime geral da segurança social, de acordo com as regras em vigor em cada momento, nem a remuneração em cada momento recebida por um administrador efetivo ou, havendo remunerações diferentes, a maior delas.

## Artigo 14.º

### (Complemento de pensão de reforma por velhice ou invalidez)

1. Os Administradores referidos no artigo anterior beneficiam do regime de segurança ou outro, que caso a caso, seja aplicável.

2. Os Administradores referidos no artigo anterior têm, ainda, o direito a um Complemento de Reforma constituído através de contratos de seguro de capitalização do qual será beneficiário cada Administrador.

3. Por acordo com cada Administrador, o contrato de seguro de capitalização pode ser substituído por contribuições para fundos de pensões de contribuição definida.

4. O montante anual das contribuições do Banco no âmbito dos dois números anteriores é fixado pelo CRP, ouvida a CNR.

5. A contribuição anual do Banco para o plano estabelecido no número anterior é, no mínimo, igual ao valor, antes de quaisquer deduções de imposto sobre o rendimento de pessoas singulares a que houver lugar, correspondente a 20% e no máximo igual ao valor correspondente a 30% da remuneração fixa ilíquida anual definida em cada momento pelo CRP.
6. O Banco não assume encargos adicionais com os complementos de reforma após a cessação das funções de cada Administrador.
7. A efetivação do direito ao complemento depende de o beneficiário passar à situação de reforma por velhice ou por invalidez, ao abrigo do regime de segurança social que lhe for aplicável.
8. No momento da passagem de facto à situação de reforma, o beneficiário pode optar pela remição do capital se e na medida em que o contrato subjacente à alternativa por si escolhida o permitir.
9. Caso, no momento de passagem à situação de reforma, o beneficiário continue a desempenhar o cargo que deu origem ao complemento de reforma, o plano só deverá ser acionado quando deixar de exercer a função que lhe dá direito a esse benefício.
10. Em caso de morte antes da passagem à situação de reforma, mantém-se o direito ao reembolso do capital acumulado, o qual segue os dispositivos contratuais ou legais aplicáveis.

### **Artigo 15.º**

#### **(Benefícios discricionários de pensão)**

Não está prevista a atribuição de benefícios discricionários de pensão baseados no desempenho do Banco ou no desempenho individual, ou em quaisquer outros fatores de natureza discricionária, podendo, contudo, a Assembleia Geral aprovar a atribuição de uma contribuição extraordinária.

### **Artigo 16.º**

#### **(Pré-reforma)**

Os colaboradores do Banco que tenham exercido funções de administração no BCP e que, à data e no âmbito da cessação dessas funções, tenham idade superior à prevista no Acordo Coletivo de Trabalho para poderem usufruir do estatuto de pré-reforma, podem beneficiar deste estatuto ao auferirem, entre a data da pré-reforma e a data efetiva da reforma, 80% da média das 5 remunerações mais altas dos Diretores-Gerais do Banco à data, tendo como

mínimo a sua última remuneração como colaborador do Banco, desde que tenham exercido a função de Membro da Comissão Executiva por período igual ou superior a 10 anos e tenham assinado com o Banco um pacto de não concorrência no setor financeiro.

### **Artigo 17.º**

#### **(Remuneração recebida no desempenho de outras funções relacionadas com o BCP)**

1. Tendo presente que a remuneração dos Membros Executivos do Conselho de Administração, bem como dos Membros Não Executivos em regime de exclusividade de funções, visa compensar atividades que desenvolvem no BCP diretamente, bem como em sociedades com este relacionadas (designadamente sociedades em relação de domínio ou de grupo com o BCP), ou órgãos sociais para os quais tenham sido nomeados por indicação ou em representação do Banco, o valor ~~líquido~~ das remunerações auferidas anualmente por tais funções por cada Membro Executivo do Conselho de Administração e cada Membro Não Executivo em regime de exclusividade de funções, será deduzido ao respetivo valor da RFA.
2. É obrigação e responsabilidade de cada Membro do Conselho de Administração, a comunicação das compensações adicionais que tenha auferido, para efeitos do procedimento atrás estabelecido.

### **Artigo 18.º**

#### **(Seguros)**

1. Os Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização estão obrigados a contratar um seguro de caução em respeito pelo artigo 396.º do Código das Sociedades Comerciais.
2. Para além do acima descrito, o Banco contrata um seguro Directors & Officers de acordo com as práticas do mercado.

### **Artigo 19.º**

#### **(Cláusula Interpretativa Final)**

A presente Política deve ser interpretada de forma a assegurar que qualquer remuneração variável nela prevista não tem carácter regular, permanente ou previsível e não faz parte integrante da retribuição dos Membros da Comissão Executiva. A remuneração variável tem natureza eventual e excecional, não sendo suscetível de gerar qualquer expectativa jurídica ou direito adquirido quanto à sua atribuição e pagamento futuro.

### **Artigo 2019.º**

## (Entrada em vigor)

1. A presente Política é aplicável a partir do dia 1 de janeiro de 2026<sup>5</sup>.
2. No que respeita aos instrumentos utilizados para o pagamento da remuneração variável, deve ser respeitado o disposto no parágrafo 278 da EBA/GL/2021/04 (EN), ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE, na data da sua atribuição, independentemente do ano a que respeite.

Data de aprovação: 7 de maio de 2026

Órgão de aprovação: Assembleia Geral de Acionistas do BCP

Principais alterações: [Além de clarificações de redação e outros ajustes formais, procedeu-se à alteração e reorganização dos Princípios Base e dos artigos 2.º, 8.º, 9.º, 10.º, 11.º, 12.º, 13.º e 19.º.](#)

BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A., com sede na Praça D.João I, 28, 4000-295 Porto, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto com o número único de matrícula e de identificação fiscal 501 525 882 e o Capital Social de 3,000,000,000.00 Euros.

# Millennium bcp

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL  
BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.**

(07/05/2026)

PROPOSTA RELATIVA AO **PONTO CINCO-B** DA ORDEM DE TRABALHOS

**Deliberar sobre aspetos do enquadramento remuneratório dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e, em particular, sobre:**

- a) **A atualização da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (incluindo ratificação da decisão do Conselho de Remuneração e Previdência em matéria de equidade e alinhamento de regimes de previdências);**
- b) **A componente variável da remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração.**

Considerando que:

- i) Nos termos do artigo 115.º-F do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras e da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (“Política”), a componente variável da remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração não pode exceder o dobro da respetiva remuneração fixa anual, ficando a fixação de um limite superior dependente de aprovação pela Assembleia Geral – exceto no caso do *Chief Risk Officer* (CRO), para o qual a componente variável não poderá, em cada ano, exceder 150% da componente fixa;
- ii) Nos termos do n.º 17 do artigo 8.º da Política, sempre que a componente variável da remuneração atribuída a um membro executivo exceda o valor da respetiva Remuneração Fixa Anual, o montante excedente encontra-se sujeito a aprovação pela Assembleia Geral;
- iii) A atribuição de remuneração variável depende do grau de cumprimento dos objetivos fixados, do desempenho global do Banco e do desempenho individual dos membros executivos, tendo em conta as respetivas áreas de responsabilidade, nos termos da Política;
- iv) O Banco apresentou, em 2025, resultados líquidos consolidados no montante de 1.018,6 milhões de euros (correspondente a um aumento de 12,4% face ao ano anterior), bem como um *Return on Equity* (ROE) de 14,1%, registando ainda um rácio CETI de 15,9% no final do exercício, nível que se

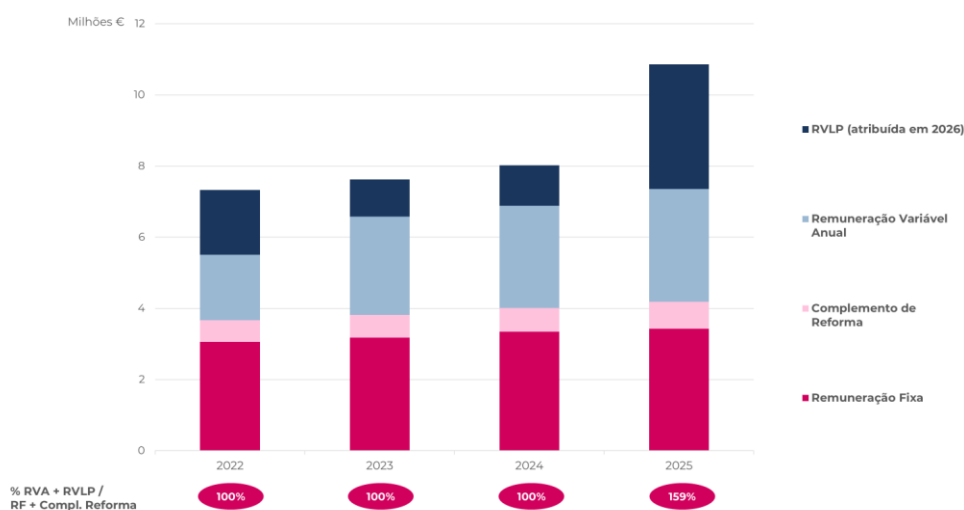
situa confortavelmente acima dos requisitos regulamentares e dos objetivos estratégicos;

- v) Ainda assim, a Remuneração Variável Anual atribuída pelo Conselho de Remunerações e Previdência, referente ao ano de 2025 não excedeu os 100% da respetiva Remuneração Fixa Anual;
- vi) Contudo, uma vez que o período de avaliação da Remuneração Variável de Longo Prazo referente a 2022-2025 terminou em 31 de dezembro de 2025, coube ao Conselho de Remunerações e Previdência, em 2026, deliberar sobre os montantes a atribuir relativamente a esse período;
- vii) O desempenho do Banco acima referido traduziu-se num elevado grau de consecução dos objetivos definidos para a atribuição da Remuneração Variável de Longo Prazo no período de 2022-2025, tendo sido especialmente influenciado pela evolução do *Total Shareholders Return* (TSR), que atingiu o nível máximo de execução;

KPI	Nível de Execução
Strategic Plan alignment	130%
TRS BCP vs TSR market indexes	150%

- viii) A este respeito, a Política estabelece que, para efeitos de apuramento do limite de 200%, *“considera-se a quota-parte da Remuneração Variável de Longo Prazo imputável a cada exercício, a qual corresponde ao montante passível de alocação em cada um dos anos a que respeita, começando pelo primeiro ano e progressivamente preenchendo a totalidade do montante, se necessário, até ao último ano do período em causa”*;

Este exercício encontra-se ilustrado no gráfico seguinte:



- ix) Os valores concretos a atribuir a título de Remuneração Variável Anual e de Remuneração Variável de Longo Prazo encontram-se incluídos no Relatório de Remunerações, integrante dos documentos de suporte ao Ponto Um da Ordem de Trabalhos;
- x) O desempenho global do Banco e o grau de cumprimento dos objetivos estratégicos e dos indicadores de desempenho definidos no âmbito da Política justificam, nos termos do modelo de avaliação nela previsto, a atribuição de remuneração variável – anual e de longo prazo – em montante global superior à Remuneração Fixa Anual, sem prejuízo da manutenção de uma base sólida de capital e do respeito pelos limites legais e estatutários aplicáveis, conforme evidenciado pela situação descrita no Relatório e Contas apreciado no âmbito do Ponto Um da Ordem de Trabalhos;

**o Conselho de Remunerações e Previdência propõe** que a Assembleia Geral delibere autorizar, nos termos da lei e do n.º 17 do artigo 8.º da Política de Remuneração em vigor, a atribuição de remuneração variável global aos membros executivos, na parte em que exceda o valor da respetiva Remuneração Fixa Anual, nos termos seguintes:

- a) **Rácio máximo proposto:** aprovar a atribuição de remuneração variável em montantes que correspondem a um rácio máximo conforme abaixo identificados, mantendo-se, no caso do CRO, o limite de 150,0% da componente fixa previsto na Política de Remuneração;

Membros Executivos	Rácio RV/RFA
Miguel Maya	166,0%
Miguel Bragança	171,8%

João Nuno Palma	145,1%
Rui Manuel Teixeira	156,8%
Maria José Campos	161,3%
José Miguel Pessanha	150,0%

- b) Número de colaboradores abrangidos e respetivas funções:** seis, correspondendo estes à totalidade dos membros da Comissão Executiva;
- c) Demonstração de que o rácio proposto é compatível com as obrigações da instituição de crédito, em especial no que respeita à manutenção de uma base sólida de fundos próprios:** A atribuição de remuneração variável até ao rácio máximo proposto foi avaliada tendo em consideração a situação financeira do Banco, a sua capacidade de geração de resultados e o cumprimento dos requisitos prudenciais aplicáveis. Em particular, a Comissão de Avaliação de Riscos analisou o impacto potencial desta remuneração na posição de capital do Banco, tendo concluído que o seu pagamento é compatível com a manutenção de níveis adequados de fundos próprios e com o cumprimento dos rácios de capital exigidos no âmbito do enquadramento prudencial aplicável. Adicionalmente, a Política de Remuneração prevê que a atribuição e o pagamento da remuneração variável estejam sujeitos a mecanismos de diferimento, pagamento em instrumentos e cláusulas de ajustamento pelo risco (*malus* e *clawback*), assegurando o alinhamento com a evolução da situação financeira do Banco e com uma gestão prudente do capital.

Lisboa, 10 de abril de 2026

#### Conselho de Remunerações e Previdência



Valter Pereira dos Santos