

**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 de Sousa



**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

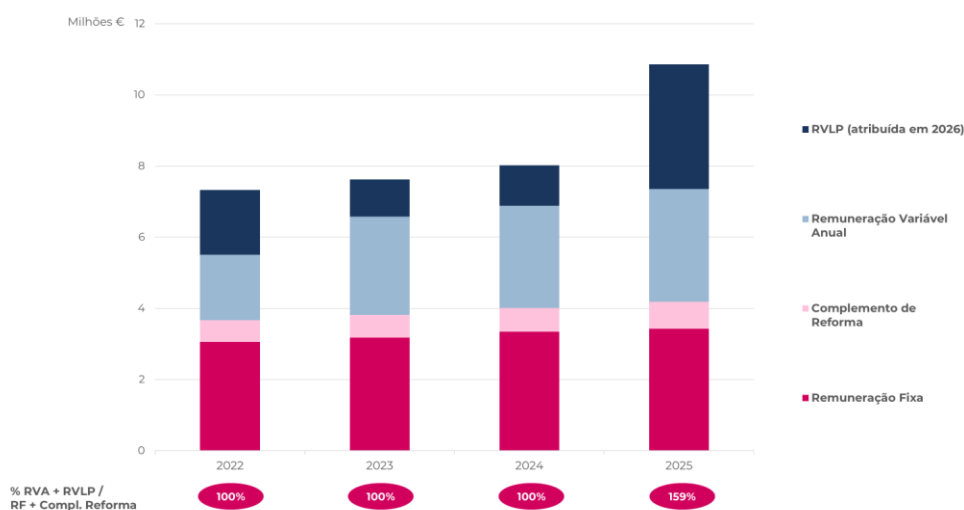
situa confortavelmente acima dos requisitos regulamentares e dos objetivos estratégicos;

- 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