

ASSEMBLEIA GERAL ANUAL

DO

BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.

22.05.2025

Proposta relativa ao **ponto 6** da ordem de trabalhos

Deliberar sobre a atualização da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização

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 (MOAFs);
- ii) No contexto da sua atuação, a CNR promoveu, como habitualmente, a contratação de uma entidade externa independente, com o objetivo de realizar uma análise de benchmarking e de conformidade das políticas e práticas remuneratórias do Banco, avaliando a adequação da atual estrutura remuneratória face às melhores práticas de mercado, bem como às exigências legais e regulamentares aplicáveis;
- iii) Dessa análise resultou a conclusão de que a política atualmente em vigor se encontra genericamente alinhada com a prática de mercado e que respeita a legislação aplicável;
- iv) Não obstante, identificaram-se oportunidades de melhoria e clarificação no que respeita à simplificação da estrutura de definição da remuneração variável e dos respetivos indicadores de desempenho e outros pormenores de texto, que se entenderam ser benéficos para a melhor compreensão da Política aplicável durante o ano de 2025;
- v) Adicionalmente e uma vez que o ano de 2025 será um ano de seleção e definição da composição dos órgãos de administração e fiscalização para o mandato 2026-2029 e que o atual período de Remuneração Variável de Longo Prazo (RVLP) aplicável aos membros executivos do Conselho de Administração termina no final de 2025, a CNR e o CRP decidiram, desde já, propor à Assembleia Geral a definição do modelo de RVLP para o período subsequente para que o enquadramento remuneratório dos próximos membros executivos esteja definido;

- vi) Esta abordagem reflete uma lógica de planeamento, responsabilidade e coerência institucional, e reafirma o compromisso do Banco em manter uma política de remuneração responsável, transparente e orientada por critérios objetivos, concebida para atrair, reter e motivar talento de excelência;

o CRP e a CNR propõem que sejam aprovadas as seguintes alterações, consubstanciadas na versão consolidada da Política de Remuneração aplicável aos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização que se anexa, na qual as alterações estão devidamente assinaladas (salvo, com vista a assegurar legibilidade do documento, ajustamentos meramente formais):

A. Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização referente a 2025:

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, propõem-se as alterações abaixo identificadas:

1. Princípios Gerais

Esclarecimento expresso de que a remuneração variável dos administradores assenta numa lógica de comprometimento e corresponsabilização pelos resultados alcançados pelo Banco e que as práticas de remuneração são neutras, assegurando igualdade salarial para trabalho de igual valor, independentemente do género (Princípios Base, alínea g)).

2. Estrutura e Atribuição da Remuneração Variável

- a) Introdução de uma simplificação da estrutura nos termos da qual a atribuição de Remuneração Variável deixa de estar dependente de dois passos de avaliação de desempenho – avaliação dos KPIs Corporativos, seguido de uma avaliação de desempenho dos membros) e passa a haver somente uma avaliação individual que incorpora objetivos corporativos comuns e objetivos específicos (quantitativos e qualitativos) de cada membro da Comissão Executiva (arts. 8.º, n.º 2, 9, n.º 6 e 7), deixando-se patente que a remuneração variável tem carácter eventual e discricionário, de acordo com os termos da Política, e que o seu pagamento num determinado ano não confere aos referidos membros direito à sua atribuição no futuro. Não se verifica uma alteração material, mas de processo;
- b) Alteração do limite máximo da remuneração variável aplicável ao *Chief Risk Officer*, que poderá atingir até 150% da componente fixa (anteriormente limitado a 100%), mantendo-se um rácio de remuneração variável claramente mais baixo do que o aplicável aos restantes membros executivos do Conselho de Administração, porquanto a estes é aplicável o limite legal de 200% da componente fixa (art. 8.º, n.º 15). Considerando o desempenho financeiro do Banco e a evolução efetiva do desempenho das suas funções de controlo, entendeu-se que não se justificava tal diferenciação desta função face às

- restantes. Em todo o caso, os critérios de avaliação do *Chief Risk Officer* continuam a garantir independência face à performance do Banco e a privilegiar indicadores qualitativos, bem como indicadores quantitativos relacionados com o cumprimento das regras comportamentais e prudenciais;
- c) Definição do limite máximo global da RVA para os membros da Comissão Executiva em 1,00% do resultado líquido do Grupo BCP, com a sua atribuição condicionada à obtenção de pelo menos 80% dos resultados líquidos orçamentados, assegurando-se maior clareza nos limites máximos e mínimos aplicáveis (art. 9.º, n.º 1);
 - d) Atualização da fórmula de cálculo da RVA, com redução da ponderação dos objetivos quantitativos individuais para 70% (antes 80%) e aumento dos objetivos qualitativos para 30% (antes 20%). No caso do CRO, os ponderadores passam a ser 65% e 35% (antes 70% e 30%), respetivamente (art. 9.º, n.º 5). Esta alteração tem em conta a incerteza do contexto macroeconómico atual, dado a elevada volatilidade do mercado, bem como a maior valorização de critérios de sustentabilidade, equilibrando os objetivos quantitativos, focados no desempenho financeiro, com os qualitativos, agora mais orientados para capacidades de liderança e responsabilidade social e ambiental;
 - e) Introdução de informação mais completa sobre a estrutura de KPIs corporativos comuns, incluindo o sua ponderação relativa, procurando alinhar com as expectativas dos acionistas (art. 9.º, n.º 7);

Categoria		KPIs Corporativos	Peso
Capital	15%	Common Equity Tier 1 (CET1) capital ratio (fully implemented) – Grupo	10%
		MREL-TREA (%) – Portugal Resolution Group	5%
Rentabilidade	40%	Return On Equity – Grupo	40%
Risco	10%	NPE ratio – Grupo	5%
		Net Stable Funding Ratio (NSFR) (%) – Grupo	5%
Evolução	35%	Digital Transformation (% clientes ativos mobile no total de clientes ativos) – Grupo	10%
		Satisfação de Clientes – BCP PT	10%
		Business Volumes – Grupo	10%
		Plano Diretor de Sustentabilidade – Grupo	5%

- f) Alteração no critério de diferimento da RVA, sendo que se propõe que a regra de diferimento obrigatório de 60% passe a ocorrer quando o valor da RVA seja igual ou superior à Remuneração Fixa Anual (antes: dois terços) (art. 9.º, n.º 15);
- g) Previsão de atualização do valor da componente diferida da RVA paga em numerário, por via da contabilização de juros calculados à taxa Euribor a 12 meses (à data do último dia útil de março do ano de pagamento), acrescida de 0,25%, com início na data de atribuição da RVA. Esta proposta está alinhada com as práticas internacionais de bancos cotados e garante que o valor diferido é atualizado ao longo do tempo em condições de mercado (art. 9.º, n.º 16);

3. Atribuição da Remuneração Variável de Longo Prazo

- a) Introdução de informação sobre os KPIs de RVLP aplicáveis ao mandato 2022-2025, reforçando-se a transparência na sua forma de cálculo e clarificando-se que esta forma de remuneração tem um carácter eventual e discricionário, de acordo com os termos da Política:

Categorias		KPIs
Plano Estratégico	50%	Alinhamento com o Plano Estratégico do Grupo: i) Componente 1 (com 75% do peso) – Período 2022-2024: grau de realização dos objetivos do Plano Estratégico 2021-2024; ii) Componente 2 (com 25% do peso) – Ano de 2025: grau de realização dos objetivos do Plano Estratégico 2025-2028 para o ano de 2025.
Total Shareholder Return	50%	Performance, aferida entre 31-12-2021 e 31-12-2025, do <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) das ações do Banco comparada com o TSR resultante da média ponderada dos TSR dos índices de mercado, calculada da seguinte forma: i) TSR do Índice PSI, com ponderação de 30%; ii) TSR do <i>Stoxx Europe 600 Banks Index</i>, com ponderação de 70%.

- b) Alteração do critério de diferimento da LTVR nos termos do 2.f) acima (art. 10.º, n.º 9).

4. Benefícios e Regime Complementar

- a) Clarificação de que os benefícios atribuídos (seguro de saúde, telemóvel, cartão de crédito, podendo ser igualmente atribuído seguro de vida) são ajustados às responsabilidades e exigências funcionais de cada cargo e princípios de equidade, clarificando o que constava na redação anterior (art. 13.º);

- b) Clarificação de que a contribuição anual do Banco para o plano de reforma pode corresponder a um valor entre 20% e 30% da remuneração fixa ilíquida anual, se assim for definido pelo CRP (art. 14.º, n.º 5).

B. Estrutura de Remuneração Variável de Longo Prazo relativa ao Mandato 2026-2029:

Não obstante a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização referente a 2026 apenas seja aprovada na Assembleia Geral anual do próximo ano e sem prejuízo de outras alterações à Política que possam vir a ser propostas, propõem-se desde já as seguintes alterações à estrutura de RVLP para o próximo mandato:

1. Manutenção dos KPIs de desempenho introduzidos na Política referente a 2025 e identificados na Secção A acima;
2. Definição de um Período de Avaliação de RVLP de três anos – de 1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2028 –, assegurando o alinhamento entre o modelo de incentivos e o período do Plano Estratégico recentemente aprovado, afastando-se o modelo tradicionalmente associado à duração do mandato (2026-2029).

Lisboa, 29 de abril de 2025



Comissão de Nomeações e Remunerações

Conselho de Remunerações e Previdência



Banco Comercial Português, S.A.

**Política de
Remuneração dos
Membros dos Órgãos
de Administração e de
Fiscalização
2025**

Millennium
bcp

Índice

Artigo 1.º (Objeto).....	5
Artigo 2.º (Definições).....	5
Capítulo I Membros de Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade	
Artigo 3.º (Exercício de funções e condições de cessação)	8
Artigo 4.º (Remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios).....	8
Capítulo II Membros da Mesa da Assembleia Geral	
Artigo 5.º (Remuneração fixa anual)	8
Capítulo III Membros Não Executivos do Conselho de Administração	
Artigo 6.º (Remuneração fixa anual)	8
Capítulo IV Membros Executivos do Conselho de Administração	
Artigo 7.º (Remuneração fixa anual)	9
Artigo 8.º (Remuneração variável)	9
Artigo 9.º (Remuneração variável anual).....	11
Artigo 10.º (Remuneração variável de longo prazo).....	161615
Artigo 11.º (Cessação de funções antes do termo do mandato)	181816
Artigo 12.º (Cláusulas <i>malus</i> e <i>clawback</i>)	181817
Capítulo V Outras Disposições	
Artigo 13.º (Benefícios)	191918
Artigo 14.º (Complemento de pensão de reforma por velhice ou invalidez).....	191918
Artigo 15.º (Benefícios discricionários de pensão)	202019
Artigo 16.º (Pré-reforma).....	202019
Artigo 17.º (Remuneração recebida no desempenho de outras funções relacionadas com o BCP)	202019
Artigo 18.º (Seguros)	212120
Artigo 19.º (Entrada em vigor).....	212120

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 GR0042 – 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 uma remuneração variável que vise estimular o desempenho individual e do Grupo, numa lógica de comprometimento e corresponsabilização pelos resultados alcançados a nível global, premiando 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 diferentes Políticas de Remuneração do Banco;
- g) Práticas de remuneração neutras, assegurando igualdade salarial para trabalho igual ou de valor equivalente, independentemente do género.

Formatou: Não Realce

Para este efeito, cumpre 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.

Cumpre 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.

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 mecanismos de validação/revisão anual 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, sendo conservados os documentos relativos ao processo de elaboração dessa proposta e formulação das decisões, nomeadamente, em minutas de atas, 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 Administrador 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 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) **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
- xiii) **Documento Autónomo RFA** – Documento do qual constam os montantes concretos da remuneração dos diferentes membros dos órgãos sociais, aprovados pelo CRP
- xiv) **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
- xv) **EBA** – Autoridade Bancária Europeia
- xvi) **Grupo ou Grupo BCP** – Inclui a Sociedade e todas as sociedades comerciais em relação de domínio com a Sociedade e a Millenniumbcp Prestação de Serviços ACE
- xvii) **MOAF** – Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização
- xviii) **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
- xix) **Período de Avaliação da RVA** – Período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

- xx) **Período de Avaliação da RVLP** – Período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2025
- xxi) **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
- xxii) **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 Atribuição da RVLP, se inferior à média antes definida
- xxiii) **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.
- xxiv) **RFA** – Remuneração fixa anual
- xxv) **RVA** – Remuneração variável anual
- xxvi) **RVA Target** – Remuneração variável anual correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos quantitativos e qualitativos mencionados no Documento Autónomo RV
- xxvii) **RVLP** – Remuneração variável de longo prazo
- xxviii) **RVLP Target** – Remuneração variável de longo prazo correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos mencionados no Documento Autónomo RV
- xxix) **Stoxx Europe 600 Banks Index (SX7P)** – Índice de ações composto por bancos europeus de grande dimensão
- xxx) **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 I

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 II

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 III

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, paga em 12 prestações mensais, e ao seguro de saúde que em cada momento estiver contratado pelo Banco para os seus Colaboradores e Administradores Executivos.



2. O CRP poderá, a solicitação do próprio, 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 IV

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 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, composta por uma componente atribuída por referência ao exercício anual (RVA) e por uma componente de longo prazo (RVLP), atribuída por referência ao período do mandato.
2. A atribuição e fixação da remuneração variável tem carácter eventual e discricionário, nos termos previstos desta Política, e tem por base os resultados alcançados pelo Banco e o grau de cumprimento e avaliação de KPIs corporativos comuns e de KPIs específicos individuais, de desempenho de cada ~~es~~ Membro da Comissão Executiva e é da competência do CRP, sob proposta da CNR, obtido o parecer da CAVR nas matérias da sua competência, para efeito do previsto nos Princípios Base *supra*. A circunstância de ter sido atribuída num determinado ano não confere aos Membros da Comissão Executiva qualquer direito à sua atribuição no futuro.
3. A definição dos KPIs corporativos comuns e específicos, com base nos quais é feita a avaliação de desempenho dos Membros da Comissão Executiva, é da competência da CNR, ouvida a CAVR, e é realizada com base nos objetivos estratégicos do Banco, 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 Banco.
4. A remuneração variável do CRO privilegia indicadores qualitativos e quantitativos relacionados com o cumprimento das regras prudenciais e comportamentais, bem como a evolução do perfil de risco do Banco.
5. 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 a atribuir aos Colaboradores do Banco.

Formatou: Não Realce

Pagamento em ações ou Outros Instrumentos

6. 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 Banco e mediante decisão da CRP, após discussão e parecer favorável da CNR.
7. O número de ações da Sociedade ou Outros Instrumentos a atribuir a cada Membro da Comissão Executiva resulta do quociente entre o valor da Remuneração Variável e o Preço de Atribuição da RVA ou o Preço de Atribuição da RVLP, 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 Administrador.
8. Salvo se expressamente solicitado pelo Administrador 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. 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. Caso o membro da Comissão Executiva não seja eleito para novo mandato, mantém-se o regime de indisponibilidade previsto no número anterior.
11. Sem prejuízo do disposto no número 9, 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 Administrador 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. A remuneração variável 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. 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. 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. A componente variável da remuneração está associada ao desempenho, 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. 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 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. 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.
18. 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. A atribuição da RVA está dependente da verificação de uma média ponderada igual ou superior à percentagem referida no Documento Autónomo RV do grau de consecução dos KPIs Corporativos fixados, e seus respetivos pesos, relativos ao desempenho global do Banco, que se indicam abaixo e que se detalham no Documento Autónomo RV:~~



Categoria		KPI
Capital	15%	Common-Equity Tier 1 (CET1) capital ratio (fully implemented) — Grupo
		MREL-TREA (%) — Portugal Resolution — Grupo
Rentabilidade	40%	Return-On-Equity — Grupo
		Core-Operating-Profit-Recurring — Grupo
Risco	20%	Total Impairments and provisions, excluding CHF Impairments — Grupo
		Net Stable Funding Ratio (NSFR) (%) — Grupo
		Non-performing Exposure amount — Grupo
Transformação	25%	Nível de execução do Plano Diretor de Sustentabilidade — Grupo
		Transformação Digital (% clientes ativos mobile no total clientes ativos) — Grupo
		Satisfação de Clientes — BCP-PT
		Crescimento dos Clientes — Grupo

35.1. Sem prejuízo do disposto no artigo 8.º, n.º 2, o valor global máximo da RVA a ser atribuir ao conjunto dos Membros da Comissão Executiva ~~ida~~ está sujeito a um valor máximo, calculado com base nos termos definidos no Documento Autónomo RV e no n.º 4 do presente artigo, ~~é de não pode exceder~~ 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 remunerações variáveis anuais RVA individuais seja superior ao valor global máximo calculado, será aplicado um fator de ajustamento aos valores individuais calculados, por forma a que o seu somatório total não ultrapasse o valor máximo calculado global máximo acima referido.

36.2. 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):

- RVA Target – 54% da respetiva RFA ~~(correspondente a 60% do somatório da RVA Target e RVLP Target)~~;
- Valor máximo da RVA ~~calculado~~ nos termos definidos no Documento Autónomo RV ~~do modelo~~ – 75% da respetiva RFA.

37.3. O CRP, em articulação com a CNR e ouvida a CAVR e a CAUD, para fazer face a eventuais riscos, atuais 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:

- 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 valor máximo calculado da RVA, e/ou;
- Aplicar um fator de ajustamento ao valor máximo da RVA calculado nos termos do modelo, previsto no número 2 do presente artigo, com um mínimo de -25% e



um máximo de +25%.

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

39.5. O cálculo do montante da RVA tem por base os resultados da avaliação do desempenho para o Período de Avaliação da RVA em causa, e resulta da soma de duas componentes autónomas e independentes:

- i) ~~7080%~~ do montante decorre da avaliação do grau de cumprimento dos objetivos quantitativos individuais, exceto para o CRO para o qual a percentagem é de ~~6570%~~;
- ii) ~~3020%~~ do montante decorre da avaliação de desempenho de cada Administrador relativamente aos objetivos qualitativos, exceto para o CRO para o qual a percentagem é de ~~350%~~.

40.6. Os KPIs, ~~incluindo os respetivos valores e pesos. Corporativos (usados para a definição de valor máximo calculado)~~ 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, ~~e constarão do Documento Autónomo, assim como os respetivos valores e pesos.~~

41.7. 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. ~~Para cada Membro da Comissão Executiva são sendo~~ definidos KPIs corporativos ~~comuns~~ relativos ao desempenho global do Banco e KPIs ~~individuais específicos~~ para cada um deles, ajustados às respetivas áreas de responsabilidade, ~~e nos termos do capítulo KPIs Corporativos do Documento Autónomo RV.~~ Os KPIs corporativos comuns têm a seguinte estrutura:

Categoria		KPIs Corporativos Comuns	Peso
Capital	15%	Common Equity Tier 1 (CET1) capital ratio (fully implemented) – Grupo	10%
		MREL-TREA (%) – Portugal Resolution Group	5%
Rentabilidade	40%	Return On Equity – Grupo	40%
Risco	10%	NPE ratio – Grupo	5%
		Net Stable Funding Ratio (NSFR) (%) – Grupo	5%
Evolução	35%	Digital Transformation (% clientes ativos mobile no total de clientes ativos) – Grupo	10%
		Satisfação de Clientes – BCP PT	10%



	Business Volumes – Grupo	10%
	Plano Diretor de Sustentabilidade – Grupo	5%

42.8. Os cálculos dos valores da RVA serão efetuados pela Direção de Recursos Humanos, e serão auditados pela Direção de Auditoria podendo, por deliberação do CRP ou da CNR, ser validados por entidade externa independente.

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

Desempenho do KPI Fixado	Valor a atribuir calculado de acordo com o intervalo da RVA Target do KPI Fixado conforme tabela do Documento Autónomo RV
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 70% a 80%
Entre 90% e 110%	Valor situado no intervalo de 80% a 120%
Entre 110% e 150%	Valor situado no intervalo de 120% a 150%
150% ou mais	O valor correspondente a 150% da RVA

44.10. A RVA devida a cada Membro da Comissão Executiva, em virtude dos KPIs quantitativos, resulta da seguinte equação: percentagem da RVA Target em função do desempenho, de acordo com o disposto no número 2 acima.

45.11. 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.

46.12. A avaliação anual ponderada dos objetivos qualitativos será mensurável e apurada de acordo com uma grelha elaborada nos termos do Documento Autónomo RV.

47.13. O desempenho global dos objetivos qualitativos de cada Membro da Comissão Executiva resulta da média ponderada dos objetivos ~~fixados constantes do Documento Autónomo RV (arredondado a uma casa decimal)~~, com o peso referido no número 5, ii) do presente artigo e de acordo com os seguintes parâmetros:

Desempenho global de objetivos qualitativos	Valor a atribuir calculado de acordo com o intervalo da RVA Target desse objetivo conforme tabela que consta do Documento Autónomo RV
---	---

Inferior a nível 2 – “ Não Observado/Insatisfatório Algo abaixo do Esperado ”	Não é calculado qualquer acréscimo à RVA, a este título
Entre o nível 2 – “ Algo Abaixo do Esperado ” e o nível 3 - “De Acordo com o Esperado”	Valor situado no intervalo de 60% a 100%
Entre o nível 3 – “De Acordo com o Esperado” e o nível 4 – “ Excecional Acima do Esperado ”	Valor situado no intervalo de 100% a 130%

~~48:14.~~ 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.

15. 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~~ ~~deis-terços da~~ RFA de cada membro, 60% do montante deve ser pago de forma diferida. Na possibilidade da RVA, isoladamente considerada ou em conjunto com a RVLPA 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 Administrador, o pagamento da RVA será 100% em numerário e não haverá lugar a diferimento.

~~49:16.~~ 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 março do ano de pagamento), acrescida de 0,25%, desde a Data de Atribuição da RVA.

~~50:17.~~ 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).

~~51:18.~~ 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 Administrador ter estado em funções um período inferior a 3 anos.

~~52:19.~~ Caso um novo Membro da Comissão Executiva inicie as suas funções a meio do

mandato tem direito ao *pro rata temporis* da RVA.

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:

Formatou: Não Realce

Categorias		KPIs
Plano Estratégico	50%	Alinhamento com o Plano Estratégico do Grupo: Componente 1 (com 75% do peso) – Período 2022-2024: grau de realização dos objetivos do Plano Estratégico 2021-2024; Componente 2 (com 25% do peso) – Ano de 2025: grau de realização dos objetivos do Plano Estratégico 2025-2028 para o ano de 2025.
Total Shareholder Return	50%	Performance, aferida entre 31-12-2021 e 31-12-2025, do Total Shareholder Return (TSR) das ações do Banco comparada com o TSR resultante da média ponderada dos TSR dos índices de mercado, calculada da seguinte forma: i) TSR do Índice PSI, com ponderação de 30%; ii) TSR do Stoxx Europe 600 Banks Index, com ponderação de 70%.

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 do artigo 8.º):

- i) RVLP Target – 36% da respetiva RFA do Período de Avaliação da RVLP (correspondente a 40% do somatório da RVA Target e RVLP Target);
- ii) Valor máximo da RVLP nos termos do modelo nos termos definidos no Documento Autónomo RV – 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, nomeadamente para fazer face a eventuais riscos, atuais ou futuros, custo dos fundos próprios e liquidez necessários ao Grupo BCP, como também para refletir desempenhos excecionais do Banco:

- i) Ajustar aos valores individuais da RVLP decorrentes da aplicação das percentagens previstas no número anterior, com respeito pelos limites legalmente estabelecidos e em termos que não afetem o valor máximo calculado



da RVLP, e/ou;

- ii) Aplicar um fator de ajustamento ao valor máximo da RVLP calculado nos termos do modelo previsto no número 2 do presente artigo, com um mínimo de -25% e um máximo de +25%.

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

4.5. O cálculo do número de ações ou Outros Instrumentos correspondentes à RVLP a atribuir tem por base os resultados da avaliação de desempenho durante o Período de Avaliação da RVLP, e é aferido nos termos do Documento Autônomo RV.

5.6. A atribuição da RVLP relativa ao desempenho previsto no número anterior depende do grau de cumprimento-realização, a 31 de dezembro de 2025, dos objetivos KPIs fixados.

6.7. As componentes de avaliação de desempenho são de caráter quantitativo e são fixadas pela CNR, ouvido o CRP, e constam no Documento Autônomo RV.

7.8. No caso de haver uma operação que altere o perímetro do 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.

8.9. 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 a dois terços das 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 Administrador, não haverá lugar a diferimento do pagamento da RVLP.

9.10. 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 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.

10.11. 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.



~~11.12.~~ Não obstante o disposto neste artigo, a determinação do montante final da RVLP terá 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 que cesse funções antes do termo do mandato sem ser com fundamento em renúncia 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 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 um não poderão ultrapassar a remuneração fixa global que seria devida até ao termo do mandato, acrescida, no caso dos membros da Comissão Executiva, de um valor correspondente à média das RVA que lhe tenham sido atribuídas nos anos em que tiver estado em funções no mandato em que as cessar.

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.
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, 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 Administrador 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 V Outras Disposições

Artigo 13.º (Benefícios)

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, em qualquer dos casos de acordo com as responsabilidades e exigências funcionais específicas de cada cargo e princípios de equidade;
- ii) Complemento de Reforma.

Artigo 14.º (Complemento de pensão de reforma por velhice ou invalidez)

1. Os Administradores referidos no artigo anterior beneficiam do regime de segurança social 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 (Entrada em vigor)

1. A presente Política é aplicável a partir do dia 1 de janeiro de 202~~5~~⁴.
2. No que respeita aos instrumentos utilizados para o pagamento da remuneração variável, deve ser respeitado o disposto no número 278 da EBA/ GL/2021/04 (EN), da Diretiva 36 da União Europeia, na data da sua atribuição, independentemente do ano a que respeite.

Owner: Direção de Recursos Humanos

Data de aprovação: XX.05.2025

Órgão que aprovou: Assembleia Geral de Acionistas do BCP

Alterações efetuadas face à versão anterior: 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 e 13.º.



Millennium
bcp