



Banco Comercial Português, S.A.

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

**2024**

**Millennium**  
bcp

# **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO 2024**

## **Índice**

Artigo 1.º (Objeto).....	4
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).....	6
Artigo 4.º (Remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios).....	7

## **CAPÍTULO II MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL**

Artigo 5.º (Remuneração fixa anual).....	7
--	---

## **CAPÍTULO III MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

Artigo 6.º (Remuneração fixa anual).....	7
--	---

## **CAPÍTULO IV MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

Artigo 7.º (Remuneração fixa anual).....	7
Artigo 8.º (Remuneração variável).....	8
Artigo 9.º (Remuneração variável anual).....	9
Artigo 10.º (Remuneração variável de longo prazo).....	12
Artigo 11.º (Cessação de funções antes do termo do mandato).....	14
Artigo 12.º (Cláusulas <i>malus</i> e <i>clawback</i> ).....	14

## **CAPÍTULO V OUTRAS DISPOSIÇÕES**

Artigo 13.º (Benefícios).....	15
Artigo 14.º (Complemento de pensão de reforma por velhice ou invalidez).....	15
Artigo 15.º (Benefícios discricionários de pensão).....	16
Artigo 16.º (Pré-reforma).....	16
Artigo 17.º (Remuneração recebida no desempenho de outras funções relacionadas com o BCP).....	16
Artigo 18.º (Seguros).....	16
Artigo 19.º (Entrada em vigor).....	16

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, 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 a 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.

Para este efeito, cumpre à Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) definir e rever anualmente os princípios enquadradores 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, deverá ser por esta indicado um seu 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 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, fundos próprios totais e liquidez da instituição, 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, nomeadamente quanto à estrutura e níveis da remuneração e cálculo dos valores de RVA a atribuir, tendo em consideração os objetivos estratégicos e orçamentais, 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 Auditoria Interna, verificará a implementação e cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados e comunicará as suas conclusões ao CRP.

Na elaboração da proposta de Política de Remuneração, a CNR segue procedimentos claros, 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.

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.

A remuneração variável está alinhada 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, pelo que se devem 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 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, remuneração variável anual, remuneração variável de longo prazo e outros benefícios atribuíveis aos membros dos órgãos sociais da Sociedade, incluindo o Regime Complementar de Reforma.

## Artigo 2.º (Definições)

1. 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 17º 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, sendo esta segunda parte do Documento Autónomo aprovada pela CNR e pelo CRP
  - xv) **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
  - xvi) **MOAF** – Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização
  - xvii) **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) **Período de Avaliação da RVA** – Período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024
  - xix) **Período de Avaliação da RVLP** – Período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de

dezembro de 2025

- xx) **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) **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
- xxii) **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) **RFA** – Remuneração fixa anual
- xxiv) **RVA** – Remuneração variável anual
- xxv) **RVA Target** – Remuneração variável anual correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos quantitativos e qualitativos mencionados no Documento Autónomo RV
- xxvi) **RVLP** – Remuneração variável de longo prazo
- xxvii) **RVLP Target** – Remuneração variável de longo prazo correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos mencionados no Documento Autónomo RV
- xxviii) **Stoxx Europe 600 Banks Index (SX7P)** – Índice de ações composto por bancos europeus de grande dimensão
- xxix) **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 por base a avaliação de KPI Corporativos e Individuais de desempenho dos membros 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*.
3. A definição dos KPIs Corporativos e Individuais 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.

### 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 n.º 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 n.º 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 dos rácios acima 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, no seu conjunto, 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 a 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 ponto 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 n.º 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
<b>Capital</b>	<b>15%</b>	Common Equity Tier 1 (CET1) capital ratio (fully implemented) – Grupo
		MREL-TREA (%) – Portugal Resolution – Grupo
<b>Rentabilidade</b>	<b>40%</b>	Return On Equity – Grupo
		Core Operating Profit Recurring – Grupo
<b>Risco</b>	<b>20%</b>	Total Impairments and provisions, excluding CHF Impairments – Grupo
		Net Stable Funding Ratio (NSFR) (%) – Grupo
		Non-performing Exposure amount – Grupo
<b>Transformação</b>	<b>25%</b>	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

2. O valor global da RVA a ser atribuída está sujeito a um valor máximo, calculado com base nos termos definidos no Documento Autónomo RV e no n.º 4 do presente artigo, não podendo o seu valor global exceder 1,00% dos resultados líquidos do ano a que a RVA se refere. Caso o somatório das remunerações variáveis anuais individuais seja superior ao valor máximo calculado, será aplicado um fator de ajustamento aos valores individuais calculados, por forma a que o seu somatório não ultrapasse o valor máximo calculado.
3. A RVA individual tem em conta os seguintes valores (sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5 e nos n.ºs 16 e 17 do artigo 8.º):
  - i) RVA Target – 54% da respetiva RFA (correspondente a 60% do somatório da RVA Target e RVLP Target)
  - ii) Valor máximo da RVA calculado nos termos definidos no Documento Autónomo RV – 75% da respetiva RFA
4. 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, ou ainda, para refletir fatores excecionais que afetem o desempenho do Banco, podendo incorporar o desempenho relativo face aos seus pares, em Portugal, ou para contribuir para a coesão do Órgão:
  - 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 valor máximo calculado da RVA, e/ou
  - ii) Aplicar um fator de ajustamento ao valor máximo calculado da RVA previsto no número 2 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.
6. 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) 80% do montante decorre da avaliação do grau de cumprimento dos objetivos quantitativos individuais, exceto para o CRO para o qual a percentagem é de 70%
- ii) 20% 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 30%

- 7. Os KPIs Corporativos (usados para a definição do 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.
- 8. 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 KPIs Corporativos relativos ao desempenho global do Banco e KPIs Individuais para cada administrador, ajustados às respetivas áreas de responsabilidade, e nos termos do capítulo KPIs Corporativos do Documento Autónomo RV.
- 9. 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, tais cálculos ser validados por entidade externa independente.
- 10. A atribuição da RVA depende do desempenho registado quanto a cada KPI quantitativo individual, sendo calculada do seguinte modo (sem prejuízo do disposto nos n.ºs 16 e 17 do artigo 8.º):

<b>Desempenho do KPI Fixado</b>	<b>Valor a atribuir calculado 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 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

- 11. A RVA devida a cada membro da Comissão Executiva, em virtude dos KPIs quantitativos individuais, resulta da seguinte equação: percentagem da RVA Target em função do desempenho, de acordo com o disposto no n.º 3, i).
- 12. 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.
- 13. A avaliação anual ponderada dos objetivos qualitativos será mensurável e apurada de acordo com uma grelha elaborada nos termos do Documento Autónomo RV.
- 14. O desempenho global dos objetivos qualitativos de cada administrador resulta da média ponderada dos objetivos constantes do Documento Autónomo RV (arredondado a uma casa decimal), com o peso referido no n.º 6, ii) do presente artigo e de acordo com os seguintes

parâmetros:

<b>Desempenho global de objetivos qualitativos</b>	<b>Valor a atribuir calculado de acordo com o intervalo da RVA Target desse objetivo conforme tabela que consta do Documento Autónomo RV</b>
Inferior a nível 2 - “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 - “Acima do Esperado”	Valor situado no intervalo de 100% a 130%

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 a dois 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 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 Administrador, o pagamento da RVA será 100% em numerário e não haverá lugar a diferimento.
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).
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.
19. Caso um novo Administrador executivo 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. A remuneração variável de longo prazo (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 n.ºs 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 definidos no Documento Autónomo RV – 50% da respetiva RFA do período de avaliação da RVLP
2. 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 calculado da RVLP previsto no número 1 do presente artigo, com um mínimo de -25% e um máximo de +25%
3. Qualquer ajustamento efetuado nos termos do número anterior deverá ser objeto de fundamentação escrita registada em ata.
4. 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 Autónomo RV.
5. A atribuição da RVLP relativa ao desempenho previsto no número anterior depende do grau de cumprimento dos objetivos a 31 de dezembro de 2025 que constam do Documento Autónomo RV.
6. As componentes de avaliação de desempenho são de carácter quantitativo e são fixadas pela CNR, ouvido o CRP, e constam no Documento Autónomo RV.
7. 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. 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. No caso de a RVLP ser, em relação a cada membro, igual ou superior 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. 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. 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. 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 n.ºs 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 (*European Banking Authority*) 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.

### **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 aos demais colaboradores do Banco
- 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% 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 administrador executivo 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 da 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 2024.
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 e independentemente do ano a que respeite.

**Data de aprovação:** 22 de maio de 2024

**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, 3.º, 4.º, 8.º, 9.º e 10.º. Acresce a correção das remissões do artigo 9.º, n.ºs 11 e 14.