



Banco Comercial Português, S.A.

Política de Remuneração dos Colaboradores 2025

Millennium
bcp

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES 2025

Índice

Índice	2
Princípios Base	3
Artigo 1.º (Definições)	4
Capítulo I - Aspetos Gerais	6
Artigo 2.º (Remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios)	6
Capítulo II – Colaboradores com Funções Chave	8
Artigo 3.º (Remuneração variável dos Colaboradores com Funções Chave)	8
Artigo 4.º (Cálculo da remuneração variável anual)	9
Artigo 5.º (Remuneração variável de longo prazo)	11
Artigo 6.º (Cláusulas Malus e Clawback)	12
Capítulo III – Outros Colaboradores	12
Artigo 7.º (Remuneração variável)	12
Artigo 8.º (Cálculo da RVA para os Colaboradores não afetos à atividade comercial)	13
Artigo 9.º (Sistema de Incentivos Comerciais para os Colaboradores afetos à atividade comercial)	14
Artigo 10.º (Complemento de pensão de reforma por velhice ou invalidez)	14
Artigo 11.º (Entrada em vigor)	15

Princípios Base

A presente Política de Remuneração aplica-se aos Colaboradores do Banco Comercial Português, S.A. e subsidiárias a operar em Portugal - Grupo BCP-P (Política de Remuneração dos Colaboradores), foi elaborada com respeito pelo Código de Grupo sobre Enquadramento das Políticas de Remuneração (GR0042) e assenta num conjunto de princípios que visam garantir:

1. 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 Grupo BCP-P, à sustentabilidade dos resultados de curto, médio e longo prazo, bem como a uma prudente gestão do risco;
2. 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 Grupo BCP-P;
3. A atribuição de benefícios alinhada com as melhores práticas de mercado;
4. O respeito pela regulamentação e orientações aplicáveis em matéria de procedimentos e de política de remuneração;
5. Comportamentos e práticas comerciais alinhados com os interesses e necessidades dos clientes do Grupo BCP-P;
6. O alinhamento dos critérios utilizados para avaliação do desempenho do Grupo BCP-P e cálculo dos valores da remuneração variável nas diferentes Políticas de Remuneração do Grupo BCP-P;
7. Práticas de remuneração neutras, assegurando igualdade salarial para trabalho igual ou de valor equivalente, independentemente do género.

A presente Política de Remuneração dos Colaboradores, respeitando as normas internas aplicáveis transversalmente ao Grupo Banco Comercial Português (Grupo BCP), destina-se aos Colaboradores que exercem a sua atividade profissional no Banco Comercial Português, S.A. e subsidiárias em Portugal (Grupo BCP-P), adiante designados por Colaboradores, incluindo aqueles cuja atividade profissional tenha ou possa ter um impacto material no perfil de risco do Grupo (*Key Function Holders* (KFH)), não sendo a mesma aplicável aos membros dos órgãos de administração ou de fiscalização e demais membros de órgãos sociais de sociedades do Grupo BCP-P que tenham políticas de remuneração próprias.

A presente Política de Remuneração dos Colaboradores abrange todas as componentes de remuneração, nomeadamente a remuneração fixa, a remuneração variável e o regime de incentivos comerciais.

Cumpra à Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR), sob proposta da Comissão Executiva (CE), definir e rever anualmente os princípios enquadramentos da Política de Remuneração dos Colaboradores, propondo a aprovação desta pelo Conselho de Administração (CA), nos termos do disposto no art.º 7.º, n.º 1, alínea d), do respetivo regimento.

Cumpra à Comissão de Avaliação de Risco (CAvR), examinar se os incentivos estabelecidos na Política de Remuneração dos Colaboradores têm em consideração, para além dos indicadores de resultados, os riscos incorridos, e a evolução das posições de capital e liquidez.

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

Para a revisão e supervisão da implementação da Política de Remuneração dos Colaboradores, a submeter anualmente ao CA, a CNR, uma vez recebida a proposta da CE, deve considerar outros contributos provenientes de diferentes áreas do Grupo BCP-P, dos quais se salientam os seguintes:

- a) *Risk Officer*, que deve ser envolvido para avaliar que não são excedidos limites em termos de risco, capital e liquidez do Banco, assim como se a estrutura de remuneração variável está alinhada com o perfil de risco definido para o Grupo BCP;
- 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, planos de incentivo e cálculo dos valores a atribuir, levando em consideração metas estratégicas e orçamentais, perfil dos Colaboradores, estratégias de retenção e condições de mercado;
- c) *Compliance Officer*, que deve analisar em que medida os princípios e práticas da Política de Remuneração dos Colaboradores podem afetar a capacidade de cumprimento pelo Grupo BCP-P da legislação, regulamentos, normativos, disposições internas e cultura da empresa, assim como a inexistência de conflitos de interesses. Deve ainda reportar à CNR qualquer situação anómala suscetível de colocar em risco ou de comprometer aquele cumprimento;
- d) Direção de Auditoria, que deve remeter à CNR anualmente um relatório sobre a implementação da Política em apreço.

Na análise da proposta de revisão e aquando da supervisão da Política de Remuneração dos Colaboradores, a CNR deve atender à descrição das funções, das medidas de performance exigidas, do respetivo desempenho, dos ajustamentos remuneratórios em função do risco e da adequação destes fatores à recompensa efetiva dos Colaboradores.

A CNR deve também seguir procedimentos claros, transparentes e que fiquem documentados, sendo conservados os documentos relativos ao processo de revisão dessa proposta e formulação das decisões, nomeadamente em atas, relatórios e outros documentos relevantes.

No desempenho destas funções, a CNR pode recorrer ao suporte de qualquer Direção do Banco, bem como à prestação de serviços de peritos e ao apoio de consultores externos independentes e qualificados.

No exercício da sua atividade, a CNR deve assegurar que a Política de Remuneração dos Colaboradores e a prática de remuneração do Grupo BCP-P se encontram alinhadas com o quadro legal e regulatório em vigor, estrutura geral de governo societário e propensão para o risco do Banco.

A remuneração dos responsáveis de primeira linha pela função de Risco, *Compliance* e Auditoria deve refletir a necessidade de garantir maior independência face à performance do Banco, pelo que, a avaliação do seu desempenho com vista ao cálculo da remuneração variável deve privilegiar indicadores qualitativos e indicadores quantitativos relacionados com o cumprimento das regras comportamentais e prudenciais.

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 os incentivos ao desempenho individual dos Colaboradores com Funções Chave, ou que a estes devam ser equiparados no contexto da estrutura salarial do Grupo BCP-P, estejam alinhados com os objetivos de longo prazo e de sustentabilidade do Grupo BCP-P.

Relativamente aos Colaboradores a quem tenha sido atribuída remuneração variável, estão previstos mecanismos de redução (*Malus*) ou reversão (*Clawback*), no todo ou em parte, em respeito pelos requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

Artigo 1.º **(Definições)**

As expressões e siglas em seguida listadas, quando utilizadas com a(s) inicial(ais) em maiúscula, têm

o seguinte significado:

- i. **BCP, Banco ou Sociedade** – Banco Comercial Português, S.A.
- ii. **CA** – Conselho de Administração
- iii. **CAvR** – Comissão de Avaliação de Risco
- iv. **CE** – Comissão Executiva
- v. **CNR** – Comissão de Nomeações e Remunerações
- vi. **Colaboradores** – Todos os Colaboradores do Grupo BCP-P que prossigam a sua atividade em sociedades com sede em Portugal
- vii. **Data de Pagamento da RVA** – Corresponde à data prevista no calendário anual definido pela CNR
- viii. **Data de Atribuição da RVA** – Corresponde à data da reunião da CNR em que a RVA for fixada
- ix. **Data de Atribuição da RVLP** – Corresponde à data da reunião do CNR em que a RVLP for fixada
- x. **Data de Pagamento da RVLP** – Corresponde à data prevista no calendário anual definido pela CNR
- xi. **Diretores de Primeira Linha** – Diretores com reporte direto ao CA ou à CE do BCP
- xii. **Diretores de Segunda Linha** – Diretores com reporte direto aos Diretores de Primeira Linha do BCP
- xiii. **Documento Autónomo** – Documento aprovado pela CNR sob proposta da CE do qual constam: a listagem de KFH, a remuneração mensal de referência para cada função, o complemento fixo de função para titulares de funções de controlo interno (quando exista), os KPIs corporativos da RVA, os KPIs dos responsáveis de funções de controlo, a tabela de cálculo da RVA e a forma de apuramento da RVLP
- xiv. **Funções de Controlo Interno** – Funções atribuídas ao *Risk Office*, *Compliance Office* e Direção de Auditoria
- xv. **GR0042** – Código de Grupo de Enquadramento das Políticas de Remuneração
- xvi. **Grupo BCP** – Inclui a Sociedade e todas as sociedades comerciais em relação de domínio com a Sociedade e a Millennium BCP Prestação de Serviços ACE
- xvii. **Grupo BCP-P ou BCP-PT** – Composto pelo Banco Comercial Português, SA, e outras pessoas coletivas que o Banco consolide integralmente, entre as quais Millennium BCP, Prestação de Serviços, ACE, BCP África, SGPS, Lda, Banco *ActivoBank*, SA e Interfundos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA
- xviii. **Incentivos Comerciais** – Remuneração variável aplicável a Colaboradores afetos a atividade comercial, com exceção dos que forem KFH
- xix. **Job Grade** – Classificação da função baseada na sua responsabilidade, competências e valor para o banco, aprovada pela CE
- xx. **KFH** – Colaboradores com Funções Chave / *Key Function Holders* – Colaboradores cuja atividade pode ter impacto material no perfil de risco do Grupo BCP-P, incluindo, de acordo com os normativos aplicáveis, os Diretores de Primeira Linha, Diretores de Segunda Linha do Risk Office, do Compliance Office, da Direção de Auditoria e da Direção de Tesouraria e Mercados, se aplicável, bem como outros Colaboradores que como tal devam ser qualificados nos termos do Código de Grupo de Enquadramento das Políticas de Remuneração
- xxi. **KPI** – *Key Performance Indicators* da atividade do Grupo BCP-P
- xxii. **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
- xxiii. **Período de Avaliação da RVA** – Avaliação do desempenho realizado durante todo o ano civil em causa
- xxiv. **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 à cotação de fecho do terceiro dia útil anterior à Data de Pagamento da RVA, se inferior à média antes definida

- xxv. **Período de Avaliação da RVLP** – Período correspondente ao mandato do CA nos termos do Documento Autónomo
- xxvi. **Preço de Atribuição da RVLP** – Corresponde à média das cotações de fecho das ações do BCP ou de 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
- xxvii. **RFA** – Remuneração fixa anual, correspondente à remuneração mensal multiplicada por 14 vezes
- xxviii. **ROE** – *Return on Equity*
- xxix. **RVA** – Remuneração variável anual, aplicável a Colaboradores não afetos a atividades comerciais e a KFH
- xxx. **RVA Target** – Remuneração variável anual correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos quantitativos e qualitativos mencionados no Documento Autónomo
- xxxi. **RVLP** – Remuneração variável de longo prazo, aplicável a KFH
- xxxii. **RVLP Target** – Remuneração variável de longo prazo correspondente ao cumprimento de 100% dos objetivos mencionados no Documento Autónomo;
- xxxiii. **Stoxx Europe 600 Banks Index (SX7P)** – Índice de ações composto por bancos europeus de grande dimensão
- xxxiv. **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 - Aspetos Gerais

Artigo 2.º

(Remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios)

1. Os Colaboradores auferem uma remuneração fixa e, desde que estejam preenchidos os requisitos de que depende a sua atribuição, uma remuneração variável, bem como os benefícios previstos no número 4 do presente artigo.
2. A remuneração fixa, para efeitos da presente Política de Remuneração dos Colaboradores, é composta por remuneração base e, quando aplicável, diuturnidades, isenção de horário de trabalho e complemento de remuneração. Para além destas componentes de remuneração fixa, os Colaboradores auferem ainda subsídio de almoço, que não constitui remuneração.
3. A remuneração fixa dos Colaboradores tem por base a remuneração de referência de cada função, nos termos constantes de Documento Autónomo, de acordo com o sistema de bandas salariais em vigor.
4. Os Colaboradores beneficiam de sistemas de proteção na saúde, crédito à habitação bonificado e reforma, de acordo com o estabelecido nos Acordos Coletivos de Trabalho ou no Regime Geral de Segurança Social, conforme o caso.
5. A remuneração variável revestir-se-á das seguintes formas:

- i. RVA (aplicável aos Colaboradores não afetos à atividade comercial e KFH): Montante determinado anualmente nos termos constantes do Documento Autónomo com base no grau de consecução do desempenho registado quanto a cada KPI aplicável
 - ii. RVLP (aplicável aos KFH): Montante determinado para um período plurianual, correspondente ao mandato do CA, nos termos constantes do Documento Autónomo, não podendo o seu valor global em cada ano exceder 20% da RFA de referência dos KFH do período de avaliação
 - iii. Incentivos Comerciais (aplicável aos Colaboradores afetos à atividade comercial, com exceção dos KFH): Montante determinado de acordo com o Modelo de Incentivos Comerciais dos Colaboradores afetos às Áreas Comerciais, aprovado para cada rede, cujo montante global anual não pode exceder 15% da RFA do grupo de Colaboradores abrangidos por este tipo de remuneração variável. O Modelo de Incentivos Comerciais é da competência da CE, ouvido o *Risk Officer* e o *Compliance Officer* e encontra-se definido internamente em documento específico, devendo ser dado conhecimento do mesmo à CNR
 - iv. Se o Colaborador mudar de funções durante o exercício, a respetiva RVA ou Incentivo Comercial será calculado proporcionalmente ao tempo em que tiver desempenhado as funções ao abrigo das quais a remuneração variável, ou Incentivo Comercial, lhe estiver a ser atribuído
6. O valor global máximo da RVA a atribuir a Colaboradores é de 3,0% dos resultados líquidos do Grupo BCP-P 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. Excecionalmente, a CE pode propor à CNR, após consultar a CAVR, um montante de RVA a ser atribuída se os resultados líquidos do Grupo BCP-P forem inferiores a 80% do valor orçamentado para certas áreas ou job grades que tiverem tido uma contribuição excecional para a performance do Banco.
 7. A nenhum Colaborador pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto se a mesma for proposta pela CE e aprovada pela CNR aquando da contratação de um novo Colaborador e apenas no primeiro ano de exercício das suas funções.
 8. Considerando o impacto nos requisitos de capital e liquidez do Banco, no âmbito do processo orçamental anual é explicitamente definida um valor global máximo de RVA e RVLP preliminar a considerar para o ano seguinte, sendo a mesma aprovada pelo CA do Banco.
 9. Compete à CE propor à CNR, até ao final do mês de março, o valor global máximo da RVA relativa ao exercício anterior, atribuir aos Colaboradores. Em situações excecionais, pode a CE propor à CNR a aplicação ao valor calculado da RVA de um ajustamento, devidamente fundamentado, até um mínimo de -25% e um máximo de +25%, nomeadamente para fazer face a eventuais riscos, atuais ou futuros, como também para refletir desempenhos excecionais do Grupo BCP-P e incorporar a performance relativa face aos seus pares em Portugal, ponderados o enquadramento macroeconómico e desafios específicos da instituição, sendo da competência da CNR a aprovação da referida proposta.
 10. Quando o ajustamento proposto, quer seja positivo ou negativo, for superior a 12,5%, e haja acordo da CNR ao proposto, deverá esta obter parecer da CAVR.
 11. Em casos excecionais, nomeadamente se não existir base sólida de fundos próprios ou a sua atribuição limitar indevidamente a capacidade de o Grupo BCP os reforçar, a CE, ouvida a CNR, poderá propor ao CA que a RVA não seja atribuída, seja reduzida ou suspensa até nova decisão da CNR que valide que os elementos que levaram à decisão de suspensão deixaram de se verificar.

12. Anualmente e até ao final do mês de maio, a Direção de Auditoria auditará os montantes pagos a título de Remuneração Variável e Incentivos Comerciais, dando conhecimento à CNR das suas conclusões. No ano de pagamento da RVLP, o processo será auditado pela Direção de Auditoria.

Capítulo II – Colaboradores com Funções Chave

Artigo 3.º

(Remuneração variável dos Colaboradores com Funções Chave)

1. Os KFH podem auferir uma remuneração variável composta por uma componente anual atribuída por referência ao exercício, ano precedente, a que respeita (RVA) e por uma componente de longo prazo (RVLP), atribuída por referência ao período plurianual correspondente ao mandato do CA.
2. Para cada KFH, a componente variável da remuneração está associada ao desempenho, tanto individual como da área da sua responsabilidade, bem como performance do Grupo BCP-P, exceto neste último caso para os KFH titulares de funções de controlo, não podendo exceder o valor da componente fixa anual, salvo deliberação da Assembleia Geral, por proposta da CNR. Em qualquer caso, a componente variável não pode ultrapassar o dobro da componente fixa anual, sendo que esta última disposição não se aplica aos KFH titulares de funções de controlo para os quais a componente variável não poderá exceder 150% da componente fixa anual.
3. A soma das parcelas da remuneração variável anual e plurianual de cada KFH, devida em cada ano, não pode exceder, no seu conjunto, o montante indicado no ponto 2. Para apuramento deste limite, é tida em conta a quota parte da RVLP imputável a cada exercício e, para este efeito, a parte inclui o montante que pode ser afetado em cada um dos exercícios a que se refere, começando pelo primeiro ano e completando progressivamente a totalidade do montante se necessário até ao último ano a que a mesma se refere.
4. O desempenho do Grupo BCP-P é aferido pelo grau de consecução dos KPIs do Grupo BCP-P, definidos no Documento Autónomo, sendo o desempenho individual aferido pelo grau de concretização dos indicadores quantitativos e qualitativos da área ou individuais.
5. A definição dos indicadores quantitativos é realizada com base nos objetivos estratégicos do Grupo BCP-P como um todo, da área de negócio e dos individuais, sendo também considerados indicadores chave de risco presente ou futuro, de forma a garantir um alinhamento do perfil de risco dos Colaboradores relativamente ao nível de risco estabelecido pelo Banco.
6. Os KFH com responsabilidades ao nível das Funções de Controlo Interno são avaliados com base em indicadores não ligados diretamente ao negócio e devidamente identificados no Documento Autónomo.
7. A parte da RVA que não for paga em numerário e a RVLP (vide artigos 4.º e 5.º) serão preferencialmente pagas em ações BCP, exceto se devidamente justificado considerando os interesses de longo prazo do Banco e com base numa proposta efetuada pela CE e sob decisão da CNR.
8. O número de ações ou Outros Instrumentos a atribuir a cada KFH 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, ou os rendimentos de Outros Instrumentos, que forem atribuídos a um KFH, mas não pagos por pertencerem à componente diferida, não são devidos nem serão pagos pela Sociedade ao KFH.
9. Para a componente diferida de RVA paga em numerário, o pagamento de juros é devido na Data de Pagamento da RVA, calculado à taxa de juro Euribor 12 meses (do último dia útil de

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

10. Salvo se expressamente solicitado pelo Colaborador 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 ilíquidos de IRS.
11. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o beneficiário 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 KFH poderá optar pelo regime de *sell-to-cover*, através do qual o número de ações ou Outros Instrumentos que lhe serão entregues 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.
12. As ações da Sociedade ou outros instrumentos atribuídos a título de RVA ou de RVLP estão sujeitos a uma política de retenção por um período de um ano a contar da Data de Pagamento da RVA e da Data de Pagamento da RVLP, respetivamente, pelo que, durante o decurso dos 12 meses seguintes à sua entrega, o KFH não os pode vender.
13. 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, pelos KFH ou por qualquer entidade do Grupo a favor deles, quaisquer mecanismos de cobertura de risco ou afins tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes à parte de RVA ou à RVLP paga em ações ou Outros Instrumentos.

Artigo 4.º

(Cálculo da remuneração variável anual)

1. A RVA dos KFH tem em consideração os seguintes valores de referência (*Target*) e limites máximos:
 - i) KFH, com exceção dos Diretores de Primeira Linha com funções de controlo interno:
 - a. RVA *target* – 20% ou 22,5% da RFA de referência da função, dependendo do job grade definido no Documento Autónomo
 - b. Valor máximo da RVA atribuível – 35% ou 39,25% da RFA de referência da função, dependendo do job grade definido no Documento Autónomo
 - ii) Diretores de Primeira Linha com funções de controlo interno:
 - a. RVA *target* – 10% da RFA de referência da função
 - b. Valor máximo da RVA atribuível – 17,5% da RFA de referência da função
2. O cálculo do montante da RVA tem por base os resultados da avaliação de desempenho realizada no Período de Avaliação da RVA, em conformidade com o Regulamento do Modelo de Avaliação de Desempenho aprovado pela CE e publicado no Portal Interno do Banco, sendo determinada, considerando as seguintes componentes:
 - i) A componente quantitativa, com um peso global de 70%, dos KFH, com exceção das funções de controlo, decorre da avaliação de indicadores quantitativos compostos por KPIs do Grupo BCP-P (parcela de 23,3%), bem como KPIs das respetivas áreas e KPIs individuais (parcela de 46,7%)
 - ii) A componente quantitativa, com um peso global de 70%, dos KFH com funções de controlo, decorre da avaliação de indicadores quantitativos compostos por KPIs das respetivas áreas, bem como KPIs individuais
 - iii) A componente qualitativa de todos os KFH, com um peso de 30%, decorre da avaliação de objetivos qualitativos
3. Para avaliação da performance do Grupo BCP-P são considerados os seguintes KPIs:

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

4. A avaliação final de desempenho é determinada pela média ponderada da avaliação das componentes referidas no número anterior, nos termos constantes do Documento Autónomo.
5. Os KPIs corporativos do Grupo BCP-P constam do Documento Autónomo, sendo aprovados pela CNR sob proposta da CE, com base no Plano de Negócios ou orçamento para o respetivo período de avaliação. Os restantes indicadores, designadamente os KPIs da Área/Individuais e objetivos qualitativos, devem ser definidos pela CE em documento interno próprio, sendo considerados como parte integrante do processo de definição os indicadores chave de risco presente e futuro, de forma a garantir um alinhamento do perfil de risco dos Colaboradores relativamente ao nível de risco estabelecido pelo Banco.
6. A avaliação de desempenho anual é da competência dos Administradores relativamente aos Diretores de 1.ª Linha que a cada um deles reportam, calibrada por toda a CE, com exceção dos Diretores de Primeira Linha titulares de funções de controlo interno, os quais devem ser avaliados pela CNR, ouvidos os Administradores e as Comissões relativamente aos quais tenham reporte hierárquico ou funcional. No caso do Diretor de 1.ª Linha responsável pela função de risco deverá ser adicionalmente ouvida a Comissão de Auditoria.
7. A atribuição da RVA, conforme consta no Documento Autónomo, depende do desempenho global registado de cada KFH, sendo calculada do seguinte modo:
 - i) Se o desempenho registado for inferior a 70 pontos, não há lugar à atribuição de RVA
 - ii) Se o desempenho registado se situar entre 70 e 89 pontos, é devido valor situado no intervalo de 50% a 167,5% da RVA *target*
 - iii) Se o desempenho registado cumprir 90 pontos ou mais, é devido o valor correspondente a 175% da RVA *target*
8. A RVA dos KFH será paga 50% em numerário e 50% em ações do BCP ou Outros Instrumentos.
9. Para os KFH, 40% da RVA é diferida e paga em cinco prestações iguais, em cada um dos cinco anos subsequentes. O pagamento é feito 50% em numerário e 50% em ações ou Outros Instrumentos, quer na componente diferida quer na não diferida. No caso da RVA ser igual ou superior à RFA de cada KFH, 60% do montante deve ser pago de forma diferida.

10. Caso o montante de RVA a atribuir seja igual ou inferior a € 50.000,00 e não represente mais do que um terço da remuneração anual total do KFH, o pagamento da RVA será 100% em numerário e não haverá lugar a diferimento. O mesmo sucede à RVA no ano de pagamento da RVLP, caso a soma das duas componentes de remuneração variável cumpra os referidos requisitos.
11. Em caso de cessação de funções do KFH após o fim do período de avaliação, mas antes do pagamento da RVA, haverá lugar ao pagamento integral da RVA correspondente àquele período de avaliação. Esta disposição não se aplica em casos de despedimento por justa causa ou pedido de demissão.

Artigo 5.º

(Remuneração variável de longo prazo)

1. A remuneração variável de longo prazo (RVLP) é atribuída ao KFH na Data de atribuição da RVLP, se os requisitos de atribuição de longo prazo bem como os requisitos de atribuição anuais forem cumpridos.
2. Os requisitos de atribuição de longo prazo são verificados no final do Período de Avaliação da RVLP e têm por base o desempenho do ROE Médio BCP PT no Período de Avaliação da RVLP (RVLP ROE) comparado com o ROE Médio *Target* BCP PT no Plano Estratégico (PE ROE), como previsto do Documento Autónomo.
3. Os requisitos de atribuição anual são verificados cada ano, no final do Período de Avaliação da RVA, e devem ser cumulativamente cumpridos pelo KFH. Se o KFH não cumprir com os requisitos de atribuição anual num determinado ano, tal não prejudica a atribuição de RVLP no Período de Avaliação da RVLP. Os requisitos anuais de atribuição comportam indicadores quantitativos e qualitativos, como previsto no Documento Autónomo.
4. A CNR define, cada ano, o montante da RVLP, correspondente a uma percentagem da Remuneração Fixa Anual de referência para cada função de KFH, no Período de Avaliação da RVLP, sendo essa percentagem prevista no Documento Autónomo.
5. O montante de RVLP de cada KFH será calculado cada ano, se os requisitos de atribuição anual forem cumpridos, sendo esses montantes acumulados durante o Período de Avaliação da RVLP.
6. A RVLP para os KFH é exclusivamente paga com a atribuição de ações da Sociedade ou Outros Instrumentos, na Data de Pagamento da RVLP.
7. A CNR, ouvida a CE, poderá aplicar um fator de ajustamento aos valores globais e/ou individuais da RVLP de +/- 25%, considerando a comparação da TSR com o *Peer Group* do mercado, com os ajustamentos que a situação concreta do BCP PT possa justificar, e ainda outros fatores qualitativos tais como a evolução macroeconómica, o Plano Estratégico e os níveis de execução dos orçamentos, o capital e a posição regulatória, e a performance do Banco face aos seus principais competidores locais durante o Período de Avaliação da RVLP, nos termos do Documento Autónomo.
8. Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 3.º, o pagamento da RVLP será diferida em 50% ao longo de um período de 5 anos sendo processado 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 às RFA auferidas no Período de Avaliação da RVLP, o montante a diferir corresponderá a 60%.
9. Caso a soma da RVLP com a RVA a pagar nesse mesmo ano seja igual ou inferior a € 50.000,00 e essa soma não represente mais do que um terço da remuneração anual total do KFH, não haverá lugar a diferimento do pagamento da RVLP.
10. Em caso de cessação de funções do KFH após o fim do período de avaliação, mas antes do

pagamento da RVLP, haverá lugar ao pagamento integral da RVLP correspondente àquele período de avaliação. Caso a cessação de funções ocorra durante o período de avaliação, haverá lugar ao pagamento, na data da cessação, do valor da RVLP calculado *pro rata temporis* ajustado até -50% por decisão da CE. Esta disposição não se aplica em casos de despedimento por justa causa ou pedido de demissão pelo KFH.

11. Não obstante o disposto neste Artigo 6.º a determinação do montante final da RVLP terá em conta o montante da RVA e as limitações previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 3.º.

Artigo 6.º

(Cláusulas Malus e Clawback)

1. A totalidade da componente de remuneração variável, independentemente de sobre ela já se terem constituído direitos adquiridos, está sujeita a mecanismos de redução ou reversão, sempre que o KFH, com dolo ou negligência grave, tenha participado ou sido responsável por uma atuação de que tenham resultado perdas significativas de ordem financeira ou reputacional para o Grupo BCP-P.
2. Estes mecanismos podem ser aplicados até à data do último pagamento da remuneração variável no caso do mecanismo de redução e até três anos após o pagamento da remuneração variável, no caso do mecanismo de reversão.
3. A faculdade de reduzir (*Malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como a da devolução da remuneração variável paga ou cujo pagamento já constitua um direito adquirido (*Clawback*), fica limitada a eventos significativos, devidamente identificados, nas quais as pessoas abrangidas tenham tido uma participação ativa, com dolo ou negligência grave.
4. A aplicação do mecanismo de reversão deve ser subsidiária em relação ao mecanismo de redução; isto é, em caso de verificação de evento significativo, a aplicação do mecanismo de redução (*Malus*) será prioritária, apenas devendo ser considerado o recurso ao mecanismo de reversão (*Clawback*) quando o primeiro esteja esgotado ou for insuficiente.
5. A verificação das situações descritas no presente artigo é da competência da CE, que proporá à CNR a aplicação do mecanismo de redução ou reversão, cabendo à CNR tomar a decisão final.
6. Sempre que haja recurso à via judicial relativamente a ação ou omissão que fundamente a proposta da CE a que se refere a alínea anterior, a aplicação do mecanismo de redução ou de reversão deverá ficar suspensa até trânsito em julgado da decisão que vier a ser proferida, devendo igualmente o pagamento dos valores diferidos ficar suspenso até que ocorra o referido trânsito.

Capítulo III – Outros Colaboradores

Artigo 7.º

(Remuneração variável)

1. Os outros Colaboradores que não sejam considerados KFH podem auferir RVA em qualquer das suas formas.
2. Para cada Colaborador, a componente variável da remuneração está associada ao desempenho, tanto individual como da área de negócio, e não excederá o valor da componente fixa anual, salvo se por proposta da CE e ouvida a CNR, o CA deliberar que a componente variável pode atingir, no máximo, o dobro do valor da componente fixa.
3. A definição dos indicadores quantitativos é realizada com base nos objetivos da área de negócio ou de suporte e objetivos individuais, sendo também considera- dos indicadores

chave de risco presente ou futuro, de forma a garantir um alinhamento do perfil de risco dos Colaboradores relativamente ao nível de risco estabelecido pelo Banco.

Artigo 8.º

(Cálculo da RVA para os Colaboradores não afetos à atividade comercial)

1. A RVA dos diretores de segunda linha não afetos à atividade comercial tem em conta os seguintes valores de referência (*Target*) e limites máximos:
 - a. RVA *target* – 15% ou 17,5% da RFA de referência da função, dependendo do job grade definido no Documento Autónomo
 - b. Valor máximo da RVA atribuível – 26,25% ou 30,5% da RFA de referência da função, dependendo do job grade definido no Documento Autónomo
2. A RVA dos restantes Colaboradores não afetos à atividade comercial tem em conta os seguintes valores de referência (*Target*) e limites máximos:
 - a. RVA *target* – 7,5% da RFA de referência da função
 - b. Valor máximo da RVA atribuível – 15% da RFA de referência da função
3. O cálculo do montante da RVA tem por base os resultados da avaliação do desempenho realizada com referência a todo o ano civil em causa (Período de Avaliação da RVA), em conformidade com o Regulamento do Modelo de Avaliação de Desempenho aprovado pela CE, sendo determinada, considerando as seguintes componentes:
 - a. Componente quantitativa – decorre da avaliação de indicadores quantitativos, composta por KPIs Individuais e das Áreas, com um peso de 65%
 - b. Componente qualitativa – decorre da avaliação de objetivos qualitativos, com um peso de 35%
4. A avaliação final de desempenho é determinada pela média ponderada da avaliação das componentes referidas no número anterior, e o cálculo da RVA é feito conforme tabela que consta no Documento referido no artigo 2.º.
5. Os KPIs quantitativos da Área/Individuais devem ser definidos pela chefia direta dos Colaboradores, e estar alinhados com os objetivos estratégicos do Grupo BCP- P como um todo, da área de negócio e de cada Colaborador face à função que exerce, sendo também considerados indicadores de risco presente ou futuro, de forma a garantir um alinhamento do perfil de risco dos Colaboradores relativamente ao nível de risco estabelecido pelo Banco. Os objetivos qualitativos estão definidos no Regulamento do Modelo de Avaliação de Desempenho aprovado pela CE.
6. A atribuição da RVA, nos termos definidos no Documento referido no artigo 2, depende do desempenho global registado, sendo calculado do seguinte modo:
 - a) Para os Diretores de Segunda Linha não afetos à atividade comercial:
 - i) Se o desempenho registado for inferior a 70 pontos, não há lugar à atribuição de RVA
 - ii) Se o desempenho registado se situar entre 70 e 89 pontos, é devido valor situado no intervalo de 75% a 130% da RVA *target*
 - iii) Se o desempenho registado cumprir 90 pontos ou mais, é devido o valor correspondente a 133% da RVA *target*
 - b) Para os restantes Colaboradores não afetos à atividade comercial:
 - i) Se o desempenho registado for inferior a 70 pontos, não há lugar à atribuição de RVA
 - ii) Se o desempenho registado se situar entre 70 e 89 pontos, é devido valor situado no intervalo de 50% a 190% da RVA *target*
 - iii) Se o desempenho registado cumprir 90 pontos ou mais, é devido o valor correspondente a 200% da RVA *target*

Artigo 9.º

(Sistema de Incentivos Comerciais para os Colaboradores afetos à atividade comercial)

1. A Remuneração variável dos Colaboradores que não sejam considerados KFH e estejam afetos à atividade comercial é calculada de acordo com o Modelo de Incentivos Comerciais.
2. Os Incentivos Comerciais estão associados ao desempenho individual de cada Colaborador e da Equipa em que se integra, não podendo o valor total atribuído anualmente a cada Colaborador exceder quatro remunerações mensais de referência da função exercida, nem o valor da sua componente fixa anual.
3. A avaliação do desempenho individual e das Equipas baseia-se em critérios quantitativos e qualitativos, por forma a aferir adequadamente o contributo de cada Colaborador para os resultados da sua Área de Negócio, o adequado cumprimento dos regulamentos e normas internas e a satisfação dos Clientes do Grupo BCP-P, visando promover comportamentos e práticas comerciais alinhadas com os interesses e necessidades dos Clientes do Grupo BCP-P.
4. O pagamento dos Incentivos Comerciais pode ser efetuado trimestral ou anualmente em função da especificidade da atividade comercial, tudo conforme o Modelo de Incentivos Comerciais.
5. O valor anual total dos Incentivos Comerciais não pode exceder 15% da RFA do conjunto dos Colaboradores abrangidos por este tipo de remuneração variável, sendo o seu valor definido para cada ano no respetivo processo orçamental, sob proposta da CE e aprovação do CA.
6. Caso o valor global máximo da RVA, calculada nos termos do nº 9 do artigo 2º, implique um crescimento da RVA a atribuir, face ao ano anterior, superior ao definido no orçamento dos Incentivos Comerciais, a CE poderá decidir uma majoração do valor dos Incentivos Comerciais para Colaboradores, por forma a alinhar a evolução dos dois modelos de remuneração variável, devendo dar conhecimento dessa decisão à CNR. Caso o valor de majoração seja superior ao definido no orçamento dos Incentivos Comerciais, o valor deverá ser aprovado pela CNR, sob proposta da CE.
7. A definição e atualização das regras do Modelo de Incentivos Comerciais de cada Área de Negócio é da competência da CE, sob proposta da Direção de Recursos Humanos com o parecer favorável do *Risk Office* e do *Compliance Office*, com conhecimento à CNR, encontrando-se as mesmas definidas em documento próprio, do conhecimento dos Colaboradores abrangidos.

Artigo 10.º

(Complemento de pensão de reforma por velhice ou invalidez)

1. Os Colaboradores beneficiam do regime de segurança social e de um regime de reforma que, caso a caso, seja aplicável, nos termos previstos nos Acordos Coletivos de Trabalho nomeadamente em função da sua data de admissão no Banco.
2. Os Colaboradores admitidos antes de 1 de julho de 2009 têm direito, nos termos definidos nos Acordos Coletivos de Trabalho, a um Complemento de Reforma, constituído por um sistema de contribuição definida a efetuar nos exercícios em que o Banco cumpra os requisitos definidos nos referidos Acordos Coletivos de Trabalho. Os Colaboradores admitidos a partir de 1 de julho de 2009 são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do Grupo BCP-P e dos colaboradores, indexadas ao valor da sua retribuição, conforme definido nos Acordos Coletivos de Trabalho.
8. As Contribuições definidas indicadas no ponto anterior são efetuadas em contas individuais de cada Colaborador, que serão convertidas em complementos de pensão de reforma no

momento da reforma por velhice ou invalidez, nos termos definidos nos Acordos Coletivos de Trabalho.

Artigo 11.º
(Entrada em vigor)

1. Esta Política entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2025.

Owner: Direção de Recursos Humanos

Versão: 6

Data de aprovação: 26/02/2025

Orgão que aprovou: Conselho de Administração

Alterações efetuadas face à versão anterior: Alterações decorreram da atualização da Política, no âmbito da sua revisão anual, salientando-se, entre outras, a alteração do cálculo do valor global máximo da remuneração variável anual, o aumento do limite máximo da remuneração variável dos Colaboradores chave com funções de controlo, a diferenciação dos critérios de remuneração dentro de segmentos de Colaboradores, e a possibilidade de pagamento de juros relativos à componente diferida de remuneração variável paga em numerário.

Millennium
bcp