

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

(07/05/2026)

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

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

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

Considerando que:

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

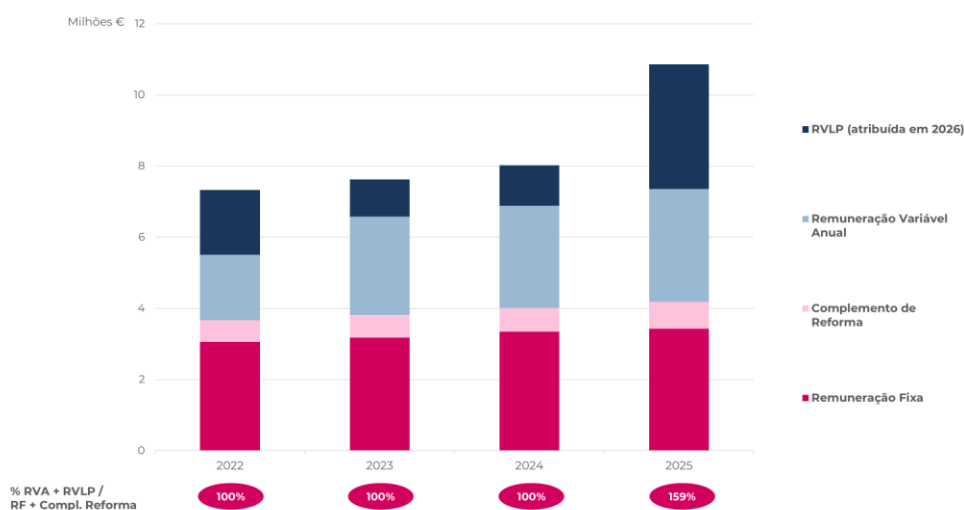
situa confortavelmente acima dos requisitos regulamentares e dos objetivos estratégicos;

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

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

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

Este exercício encontra-se ilustrado no gráfico seguinte:



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

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

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

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

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

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

Lisboa, 10 de abril de 2026

Conselho de Remunerações e Previdência



Valter Pereira