

ASSEMBLEIA GERAL ANUAL

DO

BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.

22.05.2025

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

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

Considerando que:

- i) Nos termos do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras e do artigo 14.º dos Estatutos do Banco, cabe ao Conselho de Remunerações e Previdência (CRP) e à Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) submeter à Assembleia Geral a proposta de atualização da Política de Remuneração aplicável aos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (MOAFs);
- ii) No contexto da sua atuação, a CNR promoveu, como habitualmente, a contratação de uma entidade externa independente, com o objetivo de realizar uma análise de benchmarking e de conformidade das políticas e práticas remuneratórias do Banco, avaliando a adequação da atual estrutura remuneratória face às melhores práticas de mercado, bem como às exigências legais e regulamentares aplicáveis;
- iii) Dessa análise resultou a conclusão de que a política atualmente em vigor se encontra genericamente alinhada com a prática de mercado e que respeita a legislação aplicável;
- iv) Não obstante, identificaram-se oportunidades de melhoria e clarificação no que respeita à simplificação da estrutura de definição da remuneração variável e dos respetivos indicadores de desempenho e outros pormenores de texto, que se entenderam ser benéficos para a melhor compreensão da Política aplicável durante o ano de 2025;
- v) Adicionalmente e uma vez que o ano de 2025 será um ano de seleção e definição da composição dos órgãos de administração e fiscalização para o mandato 2026-2029 e que o atual período de Remuneração Variável de Longo Prazo (RVLP) aplicável aos membros executivos do Conselho de Administração termina no final de 2025, a CNR e o CRP decidiram, desde já, propor à Assembleia Geral a definição do modelo de RVLP para o período subsequente para que o enquadramento remuneratório dos próximos membros executivos esteja definido;

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

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

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

Para além das clarificações de redação e de outros ajustamentos formais ao texto que aqui não se identificam por não serem materiais e dificultarem a leitura, propõem-se as alterações abaixo identificadas:

1. Princípios Gerais

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

2. Estrutura e Atribuição da Remuneração Variável

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

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

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

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

3. Atribuição da Remuneração Variável de Longo Prazo

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

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

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

4. Benefícios e Regime Complementar

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

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

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

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

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

Lisboa, 29 de abril de 2025



Comissão de Nomeações e Remunerações
Conselho de Remunerações e Previdência