

RELATÓRIO DO GOVERNO SOCIETÁRIO

INTRODUÇÃO	3
PARTE I	9
A. ESTRUTURA ACIONISTA (Organização e Governo da Sociedade)	9
I. Estrutura de Capital	9
II. Participações Sociais e Obrigações detidas	12
B. ÓRGÃOS SOCIAIS E COMISSÕES	13
I. ASSEMBLEIA GERAL	13
II. ADMINISTRAÇÃO E SUPERVISÃO	14
Conselho de Administração	22
Comissão de Auditoria	23
Comissão Executiva	23
Comissões especializadas do Conselho de Administração	39
III. FISCALIZAÇÃO	45
IV. REVISOR OFICIAL DE CONTAS	48
V. AUDITOR EXTERNO	49
C. ORGANIZAÇÃO INTERNA	53
I. Estatutos	53
II. Comunicação de Irregularidades	53
III. Controlo interno e gestão de riscos	56
A) Risk Office	57
B) Compliance Office	58
C) Direção de Auditoria	60
IV. Apoio ao Investidor	66
V. Sítio de Internet	68
D. REMUNERAÇÕES	69
I. Competência para a determinação	69
II. Conselho de Remunerações e Previdência	70
III. Estrutura das remunerações	71
IV. Divulgação das Remunerações	80
V. Acordos com implicações remuneratórias	108
VI. Planos de atribuição de ações ou opções sobre ações (stock options)	108
E. TRANSAÇÕES COM PARTES RELACIONADAS	108
I. Mecanismos e procedimentos de controlo	109
II. Elementos relativos aos negócios	111
PARTE II – AVALIAÇÃO DO ACOLHIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES E SUB-RECOMENDAÇÕES DO CÓDIGO DE GOVERNO DAS SOCIEDADES DO IPCG	111
ANEXO I	119
CURRÍCULOS DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.	119
Membros Não Executivos do Conselho de Administração	119
Membros Executivos do Conselho de Administração	125
ANEXO II	128
CURRÍCULOS DOS MEMBROS DO CONSELHO DE REMUNERAÇÕES E PREVIDÊNCIA DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.	128
ANEXO III	129
CURRÍCULOS DOS MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.	129
ANEXO IV	130
POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO	131

Introdução

O Banco Comercial Português, S.A. estruturou o presente Relatório de Governo Societário relativo ao exercício de 2025, com respeito pelas disposições constantes do anexo ao Regulamento da CMVM n.º 4/2013 de 1 de agosto, do Código dos Valores Mobiliários e da Circular da CMVM n.º 004/2026 de 25 de fevereiro, bem como pelos princípios e recomendações do Código de Governo das Sociedades emitido pelo Instituto Português de Corporate Governance de 2018, na versão revista em 2023.

Na elaboração do Relatório foram igualmente considerados, entre outros, os seguintes normativos: o RGICSF, o CSC, o Aviso n.º 3/2020, a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, a Lei 83/2017 de 18 de agosto, o Regulamento da CMVM n.º 1/2023, a Diretiva 2013/36/UE e o Regulamento 575/2013, ambos do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho, o Regulamento (EU) n.º 596/2014 de 16 de abril, o Regulamento de Execução (EU) 2016/523 da Comissão de 10 de março, o Regulamento Delegado (UE) 2021/923, da Comissão de 25 de março, e as *Guidelines* conjuntas da ESMA 35-36-2319 e EBA/GL/2021/05, de 2 de julho.

Todas as informações contidas no presente relatório são prestadas por referência ao último dia do exercício económico de 2025 (31 de dezembro de 2025 ou “Data de Referência”), salvo indicação em contrário, ou quando do contexto resulte diferentemente.

Este Relatório considera apenas o BCP individual e, além da parte introdutória, é composto por duas partes e quatro anexos, com a seguinte estrutura:

Introdução, Glossário e Principais Destaques de 2025

Parte I - Pontos 1 a 92 contêm informação sobre a estrutura acionista, organização, governo da sociedade e remunerações, dando resposta às exigências do CVM, do Regulamento da CMVM n.º 4/2013 de 1 de agosto e às recomendações do IPCG constantes do CGS, bem como ao Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.

Parte II - Avaliação do Acolhimento das Recomendações e Sub-Recomendações do CGS

Anexo I - CV dos Membros do Conselho de Administração

Anexo II - CV dos Membros do Conselho de Remunerações e Previdência

Anexo III - CV dos Membros da Mesa da Assembleia Geral

Anexo IV - Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização

Principais Destaques de 2025

O governo e controlo internos constituem hoje uma prioridade dos órgãos de administração e de fiscalização do BCP. No presente relatório, evidencia-se o caminho consistente que o Banco tem feito na melhoria e reforço das estruturas de governo e de controlo interno, alinhado com uma trajetória de simplificação de estrutura, alicerçada em fortes desenvolvimentos das capacidades tecnológicas, digitais e de sustentabilidade ambiental e social, as quais têm merecido o apoio dos seus acionistas. Além disso, merece destaque que, considerando o contexto português e as avaliações feitas aos Relatórios de Governo Societário passados, o Banco tem demonstrado consistentemente um governo interno robusto e transparente, que cumpre ou justifica praticamente todas as recomendações do código do IPCG.

Não obstante a consciência de que as práticas de governo interno devem ser adaptadas ao longo do tempo e de acordo com as necessidades concretas do Banco, o CA está hoje focado em apresentar uma estrutura de governo robusta, com especial capacidade de gerir a atividade e os riscos presentes, com uma visão de futuro desafiadora e construtiva e que garanta níveis de eficiência adequados. Neste quadro, a participação ativa do CA e das suas diversas Comissões em matérias críticas para o Banco é hoje muito relevante e reconhecida, tendo um especial enfoque na estratégia definida para o Banco e para o Grupo, no seu Plano Estratégico, enquanto se garante o integral cumprimento das regras de governo interno e gestão de riscos.

Destacamos abaixo as principais alterações ocorridas em matérias de governo societário no ano de 2025:

a) Alterações dos órgãos sociais em 2025

Durante o ano de 2025, verificaram-se as seguintes alterações dos órgãos sociais:

- Em 22 de janeiro de 2025, Esmeralda da Silva Santos Dourado foi cooptada como administradora não executiva independente, após o Banco ter sido notificado, em 10 de janeiro, da não objeção do BCE à sua eleição. Esta cooptação reforçou o rácio de administradores independentes no Conselho de Administração, tendo sido posteriormente ratificada pela Assembleia Geral realizada a 22 de maio de 2025.
- Em 27 de novembro de 2025, o Conselho de Administração procedeu à cooptação de Tao Li (Vincent Li) para o cargo de membro não executivo não independente, o qual já tinha sido objeto de decisão de não objeção pelo BCE, tendo este sido igualmente nomeado membro da Comissão de Nomeações e Remunerações e da Comissão de Governo Societário, Ética e Sustentabilidade, em substituição de Lingjiang Xu que renunciou aos referidos cargos com efeitos na mesma data.

Ambos os administradores co-optados vieram reforçar as capacidades internas de desafio construtivo, atenta as competências e a experiência em cargos equivalentes.

b) Alterações dos pelouros

No exercício de 2025, foram introduzidos ajustamentos nos pelouros, enquadrados no processo de evolução estratégica do Banco, com vista à simplificação da respetiva estrutura organizativa e ao reforço do investimento nas áreas digital e de gestão de dados.

Neste contexto, e sem prejuízo de alterações de impacto limitado — nomeadamente a extinção da Direção de Retalho Centro — destaca-se a criação, em maio de 2025, de um novo pelouro denominado Data & AI Transformation Office, que tem como objetivo o fortalecimento das competências do Banco em matéria de dados e transformação digital, assumindo o papel transversal na definição da visão estratégica de Data & AI, assegurando o alinhamento com os objetivos de negócio, a criação de valor sustentável e a mitigação de riscos associados à utilização de soluções de dados e inteligência artificial.

Em 2025 foi ainda decidido, com efeitos a partir de 2026, (i) integrar Gabinete de Dados Pessoais no Compliance Office, (ii) cindir a Direção de Estudos, Planeamento e ALM em duas direções – a Direção de Planeamento e Controlo e a Direção de Ativos, Passivos, Estudos e Financiamentos, e (iii) renomear o Secretariado da Sociedade em Gabinete de Corporate Governance e Secretariado da Sociedade, ajustando as funções ao nível de responsabilidades de governo do Grupo BCP.

c) Avaliações do Conselho de Administração e preparação do próximo mandato

Em 14 de maio de 2025, a Comissão de Governo Societário, Ética e Sustentabilidade deu início a um processo de consulta de entidades independentes para a realização da Avaliação da Conduta e Cultura do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria, o que permitiu também fazer uma discussão de autoavaliação dos órgãos.

Nos termos dos regimentos internos, esta avaliação é realizada duas vezes por mandato, no segundo e no último ano do mandato, e em respeito do artigo 3.º, n.º 2 do Aviso nº 3/2020.

Após consulta a diversas entidades, foi selecionada a consultora *Egon Zehnder* para a realização do trabalho, tendo o relatório resultante deste processo concluído que o "*Conselho de Administração apresenta uma estrutura de governo forte, com uma supervisão eficaz e comissões de risco e auditoria robustas. O debate é aberto e construtivo e o plano estratégico foi bem implementado*". Neste contexto, o exercício evidenciou progressos claros e consistentes no modelo de governação interna. Não obstante, como é inerente a avaliações desta natureza e embora não tenham sido emitidas recomendações, foram identificadas oportunidades de melhoria, as quais foram analisadas e incorporadas pelo CA como prioridades de ação.

Entre 22 de abril e 24 de julho de 2025, o Banco foi ainda sujeito a uma *on-site inspection* do BCE dirigida à avaliação do Governo Interno e da Gestão de Riscos do Banco. A inspeção teve como objetivo analisar o funcionamento do órgão de administração e respetivas comissões, tendo a equipa de inspeção constatado que a instituição apresenta um desempenho globalmente sólido e concluído que o órgão de administração, nas suas funções executivas e de supervisão, assegura uma interação eficaz e promove uma cultura de conformidade, contando com uma distribuição de funções, responsabilidades e composição adequada. Não obstante terem existido recomendações, que estão a ser implementadas, não foram identificados *Findings* F3 ou F4 (qualificações de maior severidade).

Estes exercícios foram também relevantes para se realizar uma auto e hetero avaliação das necessidades em matéria de experiências e conhecimentos relevantes para a composição do próximo Conselho de Administração e atualização do Plano de Sucessão interno. Refira-se que o mandato para o qual o atual Conselho de Administração foi eleito (2022-2025) terminou em 31 de dezembro de 2025, mantendo-se os respetivos membros em funções até à Assembleia Geral seguinte, que está prevista para 07 de maio de 2026. Em conformidade, os órgãos internos procederam, ainda em 2025, à seleção e avaliação dos membros que irão ser propostos à Assembleia Geral para integrar os órgãos de administração e de fiscalização no próximo mandato (2026-2029), tendo submetido pedido de autorização ao BCE para o exercício de funções.

d) Revisão de regimentos do Conselho e das suas Comissões especializadas

Os regimentos do CA e das respetivas Comissões são objeto de revisão anual, tendo, no ano de 2025, sido efetuada uma revisão de carácter não estrutural, com vista à melhoria e atualização dos respetivos conteúdos, estando disponíveis para consulta no [site do Banco](#).

e) Reforço das funções de controlo interno

Apesar de o Conselho de Administração considerar que o modelo de controlo interno existente apresentava um nível de maturidade adequado, a dinâmica do negócio e o reforço das exigências regulamentares determinaram, em 2025, a realização de uma avaliação interna ao respetivo enquadramento e o desenho de um plano de reforço das funções de controlo.

A execução deste plano foi acompanhada de forma contínua pelos órgãos de administração e fiscalização, encontrando-se as respetivas medidas maioritariamente concretizadas, incluindo o reforço dos recursos humanos afetos às áreas de controlo interno.

f) Reforço da cultura de Grupo e acompanhamento da atividade das subsidiárias internacionais

Não obstante se verificar uma relação estreita entre o Banco, enquanto casa-mãe e as suas subsidiárias na Polónia (Bank Millennium) e em Moçambique (Banco Internacional de Moçambique), o Conselho de Administração reconheceu que Grupo beneficiaria de um acompanhamento mais estruturado da atividade naquelas geografias, capaz de promover o reforço da cultura de Grupo.

Para o efeito, foi criada uma área de acompanhamento das subsidiárias integrada no Gabinete de Corporate Governance e Secretariado da Sociedade, cuja missão passa por assegurar a implementação de um plano de ação aprovado ao nível do CA, que contém diversas medidas de reforço da monitorização da atividade, de uniformização de procedimentos e políticas (na medida do legalmente permitido tendo em conta as especificidades dos regimes jurídicos locais), e de articulação entre as principais áreas das subsidiárias e as suas homólogas na casa-mãe.

g) Relatório e Políticas de Remunerações

A estrutura do Relatório de Remunerações mantém-se em conformidade com o Regulamento da CMVM n.º 4/2013, tendo sido o seu conteúdo alvo de revisão, com o propósito contínuo de tornar a informação mais clara, acessível e transparente para o mercados.

Adicionalmente, e para ir ao encontro das melhores práticas e incorporando sugestões e comentários recebidos de diversos *Stakeholders*, foi incluída informação mais detalhada e mais atualizada relativa às

remunerações auferidas em 2025, bem como as que se propõem atribuir em 2026 relativas ao período antecedente, divulgando, assim, informação mais atualizada.

Glossário

As palavras identificadas abaixo têm o seguinte significado para efeitos deste Relatório:

- **AG:** Assembleia Geral do BCP
- **Aviso nº 3/2020:** Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020
- **Banco ou BCP:** Banco Comercial Português, S.A.
- **BCE:** Banco Central Europeu
- **BdP:** Banco de Portugal
- **BEI:** Banco Europeu de Investimento
- **CA:** Conselho de Administração do BCP
- **CAud:** Comissão de Auditoria do BCP
- **CAvR:** Comissão de Avaliação de Riscos do BCP
- **CE:** Comissão Executiva do BCP
- **CGS:** Código de Governo das Sociedades emitido pelo Instituto Português de Corporate Governance de 2018, na versão revista em 2023
- **CGSES:** Comissão de Governo Societário, Ética e Sustentabilidade do BCP
- **CMVM:** Comissão do Mercado de Valores Mobiliários
- **CNR:** Comissão de Nomeações e Remunerações do BCP
- **Código de Prevenção e Combate ao Assédio:** o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate do Assédio e Promoção de Igualdade e não Discriminação em vigor no BCP
- **CRP:** Conselho de Remunerações e Previdência do BCP
- **CSC:** Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, conforme alterado
- **CVM:** Código dos Valores Mobiliários, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 486/99, de 13 de novembro, conforme alterado
- **Data de Referência:** a data de referência do presente relatório, que é 31 de dezembro de 2025
- **DAU:** Direção de Auditoria do BCP
- **EBA:** Autoridade Bancária Europeia
- **EOROC:** Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, aprovado pela Lei n.º 140/2015, de 7 de setembro, conforme alterado
- **ESG:** Governança ambiental, social e corporativa
- **Estatutos:** Estatutos do BCP
- **IA:** Inteligência Artificial
- **IPCG:** Instituto Português de Corporate Governance
- **KPMG:** KPMG & Associados - Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, S.A

- **MOAF:** Membros dos órgãos de Administração e Fiscalização
- **Política de Conflitos de Interesses:** Política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses em vigor no BCP
- **PDS:** Plano Diretor de Sustentabilidade
- **Política de Remuneração dos MOAF:** Política de Remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização em vigor no BCP
- **Política de Seleção e Designação do ROC:** a Política de Seleção e Designação do Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas e para a Contratação de Serviços Distintos de Auditoria Não Proibidos por Lei em vigor no BCP
- **Política de Seleção e Avaliação dos MOAF:** a Política Interna de Seleção e Avaliação de Adequação (Fit and Proper) dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais em vigor no BCP
- **Relatório:** o presente Relatório de Governo Societário do BCP
- **RGICSF:** Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, conforme alterado
- **Regulamento sobre o Abuso de Mercado:** Regulamento (UE) N.º 596/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de abril relativo ao abuso de mercado
- **RFA:** Remuneração Fixa Anual
- **ROC:** Revisor Oficial de Contas e Auditor Externo do BCP
- **RV:** Remuneração Variável
- **RVA:** Remuneração Variável Anual
- **RVLP:** Remuneração Variável de Longo Prazo
- **SROC:** Sociedade de Revisores Oficiais de Contas

Parte I

A. ESTRUTURA ACIONISTA (Organização e Governo da Sociedade)

I. Estrutura de Capital

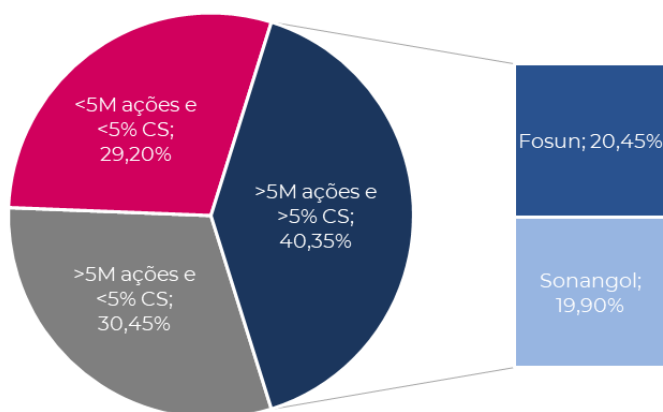
1. Estrutura de capital

Na data da aprovação do Relatório (março de 2026, bem como à Data de Referência), o capital social do Banco é de 3.000.000.000,00 de euros, representado por 14.804.627.089 ações de categoria única, nominativas, escriturais, sem valor nominal, integralmente subscritas e realizadas, todas admitidas à negociação em mercado regulamentado (Euronext *Lisbon*). Estas ações representam 100% do capital, conferem direitos iguais e são fungíveis entre si.

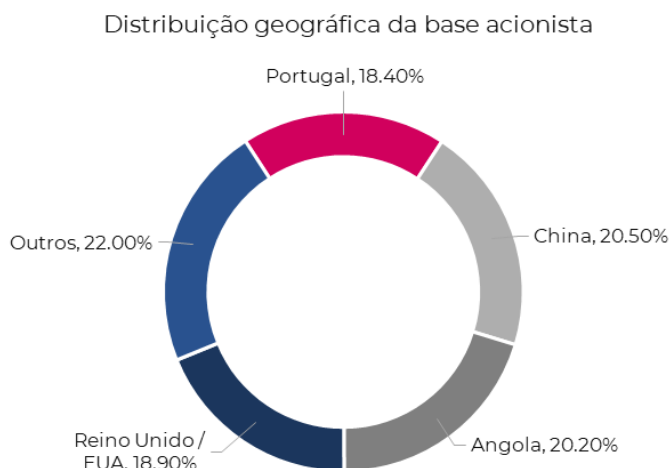
Embora, nos termos dos Estatutos, o Banco tenha a faculdade de emitir ações com direitos especiais, designadamente preferenciais com ou sem direito de voto, remíveis com ou sem prémio, ou não remíveis, o Banco não recorreu a esta faculdade. A emissão deste tipo de ações dependeria de deliberação específica dos Acionistas, tomada em AG, por maioria de 2/3 dos votos emitidos.

De acordo com informação da Interbolsa, o número de Acionistas do BCP ascendia, à data de referência, a 121.548 Acionistas. A estrutura acionista do Banco mantinha-se dispersa, com a seguinte configuração:

Distribuição da percentagem de capital social (CS) e do nº de ações associado



Quanto à distribuição geográfica do capital e direitos de voto dos acionistas, à Data de Referência, a configuração era a seguinte:



2. Restrições à transmissibilidade das ações

Não existem cláusulas estatutárias que limitem a transmissibilidade das ações ou donde derive a necessidade de consentimento para a alienação ou que limitem a titularidade (artigo 29.º-H, n.º 1, al. b) do CVM). As ações representativas do capital social do Banco são livremente transmissíveis.

3. Ações próprias

O Banco aprovou, no dia 8 de abril de 2025, um programa de recompra de ações próprias no montante global de Euros 200.000.000, equivalente a aproximadamente 2,683% da capitalização bolsista do BCP (o “Programa”).

O Programa tinha como objetivo, para os efeitos previstos no artigo 5.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento (UE) n.º 596/2014, a extinção das ações próprias adquiridas no seu âmbito e foi implementado de acordo com as disposições do Regulamento (UE) n.º 596/2014 conforme complementado pelo Regulamento Delegado (UE) 2016/1052, tendo os seguintes termos e condições:

- **Número máximo de ações a adquirir no âmbito do Programa de Recompra:** até 755.699.497 ações ordinárias do BCP, correspondendo a até 5% da totalidade de ações representativas do seu capital social, sendo este o número máximo de ações que poderão ser extintas no âmbito do Programa, nos termos da deliberação aprovada em Assembleia Geral;
- **Montante pecuniário máximo do Programa de Recompra:** até Euros 200.000.000;
- **Período de duração do Programa de Recompra:** o Programa de Recompra teve início no dia 14 de abril de 2025 até 14 de outubro de 2025 (inclusive), sem prejuízo, designadamente, da possibilidade de cessação antecipada do Programa de Recompra por decisão do Banco ou caso o número máximo de ações a adquirir ou o montante pecuniário máximo do Programa de Recompra fossem atingidos;
- **Modalidades de aquisição no âmbito do Programa de Recompra:** aquisições de ações ou de direitos de aquisição ou de atribuição de ações, a título oneroso, em sessões de negociação no mercado regulamentado da *Euronext Lisbon*, com respeito pelo princípio da igualdade dos acionistas previsto na lei, segundo critérios que não considerem a eventual qualidade de acionista como fator relevante.

No dia 25 de agosto de 2025 terminou o Programa de Recompra, tendo o Banco adquirido 309.362.863 ações BCP a um custo médio unitário de 0,646 euros, no montante total de Euros 200.000.000.

Em cumprimento com a alínea b) do n.º 1 do artigo 324º do CSC, o Banco tinha uma reserva constituída no montante equivalente ao das ações próprias no valor de Euros 200.000.000 reconhecida na rubrica de Outras Reservas e Resultados Acumulados (nota 44).

Na sequência das deliberações adotadas no contexto dos Pontos Oito e Nove da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral de 22 de maio de 2025, o Banco concluiu, no dia 23 de dezembro de 2025, a redução do capital social (nota 41), envolvendo a extinção de 309.362.863 ações próprias nominativas escriturais e sem valor nominal, tendo sido utilizada a reserva de Euros 200.000.000 acima descrita.

As ações próprias detidas por entidades incluídas no perímetro de consolidação encontram-se dentro dos limites estabelecidos pelos estatutos do Banco e pelo CSC.

4. Acordos significativos de que a sociedade seja parte

O Banco não é parte em acordos significativos, nomeadamente acordos que entrem em vigor, sejam alterados ou cessem, em caso de mudança de controlo na sequência de uma oferta pública de aquisição, ou de alteração da composição dos órgãos societários, que se afigurem suscetíveis de prejudicar o interesse económico na transmissão das ações e a livre apreciação pelos Acionistas do desempenho dos administradores.

5. Regime a que se encontre sujeita a renovação ou revogação de medidas defensivas, em particular aquelas que prevejam a limitação do número de votos suscetíveis de detenção ou de exercício por um único acionista, de forma individual ou em concertação com outros acionistas

Nos estatutos do Banco encontra-se prevista uma limitação ao exercício do direito de voto, constituindo medida defensiva nos termos do n.º 1 do artigo 20º do CVM. De acordo com esta regra, não são contabilizados os votos de um único acionista e das entidades a ele vinculadas que excedam mais de 30% dos votos correspondentes ao capital social.

À data da aprovação deste relatório não existem acionistas que atinjam o referido limite de 30%.

A alteração desta disposição estatutária carece da aprovação de 2/3 dos votos expressos em AG (quórum mínimo legal) e os Estatutos não preveem a revisão periódica da norma estatutária que consagra a limitação à contagem de votos, mas estes limites caducam automaticamente no termo de cada período de cinco anos, caso a AG de Acionistas não delibere expressamente a sua manutenção (artigo 13.º-C do RGICSF).

Quando a proposta de manutenção ou revogação desta limitação for formulada pelo CA, a aprovação da mesma não está sujeita a quaisquer limites à detenção ou ao exercício de direitos de voto, nem a quaisquer requisitos de quórum ou maioria agravados relativamente aos legais.

A atual limitação da contagem de votos foi aprovada na AG de 20 de maio de 2021, mantém-se válida até 20 de maio de 2026, sendo possível a sua renovação.

6. Acordos parassociais

O Banco não tem conhecimento de que exista qualquer acordo parassocial relativamente ao exercício de direitos sociais ou à transmissibilidade das suas ações.

II. Participações Sociais e Obrigações detidas

7. Identificação de titulares de participações qualificadas

As participações qualificadas no capital social do Banco eram, na Data de Referência, as seguintes:

Acionista	N.º ações	% do capital social	% dos direitos de voto
Chiado (Luxembourg) S.à.r.l. (Grupo Fosun)	3.027.936.381	20,45%	20,45%
TOTAL DO GRUPO FOSUN	3.027.936.381	20,45 %	20,45 %
Sonangol - Sociedade Nacional de Combustíveis de Angola, EP	2.946.353.914	19,90%	19,90%
TOTAL DO GRUPO SONANGOL	2.946.353.914	19,90%	19,90%
Total de participações qualificadas	5.974.290.295	40,35%	40,35%

8. Número de ações e obrigações detidas por membros dos órgãos sociais, dirigentes e pessoas estreitamente relacionadas com estas categorias

Remete-se, neste ponto, para a informação facultada no Relatório e Contas 2025, na nota n.º 52 às Demonstrações Financeiras Consolidadas.

9. Poderes especiais do órgão de administração, nomeadamente no que respeita a deliberações de aumento do capital

Nos termos dos Estatutos, o CA tem poderes para, quando considere conveniente e obtido o prévio parecer favorável da CAud, aumentar o capital social, por uma ou mais vezes, até ao limite do montante do capital existente aquando da concessão da autorização ou das renovações da mesma, com direito de preferência dos acionistas.

A AG realizada em 20 de maio de 2021 aprovou a renovação da autorização para aumentar o capital, pelo prazo de cinco anos, encontrando-se válida até 2026. À data da concessão da autorização, o capital social do Banco era de 4.725.000.000,00 de euros.

Este ano será proposta à AG renovação em termos equivalentes.

10. Informação sobre a existência de relações significativas de natureza comercial entre os titulares de participações qualificadas e a sociedade e condições para a respetiva contratação

O Banco tem instituído um processo rigoroso para a contratação com as suas partes relacionadas, incluindo os titulares de participações qualificadas, tendo o CA aprovado a [Política de Partes Relacionadas](#), e a [Política para a Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses](#), ambas disponíveis na página institucional do Banco.

Adicionalmente, o Banco, através do CA, aprova e atualiza trimestralmente uma Lista de Partes Relacionadas, com o conhecimento do órgão de fiscalização, a CAud, e conforme o disposto no Aviso n.º 3/2020.

Não existem relações significativas de natureza comercial entre os titulares de participações qualificadas e o Banco, mas refira-se que todas as empresas dos grupos económicos que são acionistas qualificados do Banco estão identificadas como partes relacionadas, pelo que todas as operações ou contratos celebrados com quaisquer daquelas empresas seguem o procedimento de aprovação previsto na Política de Partes Relacionadas e descritos nos pontos 89 e seguintes do Relatório.

B.ÓRGÃOS SOCIAIS E COMISSÕES

I. Assembleia Geral

a) Composição da Mesa da Assembleia Geral

11. Identificação e cargo dos membros da Mesa da Assembleia Geral e respetivo mandato

A Mesa da AG é composta por um Presidente, um Vice-Presidente e o Secretário da Sociedade (artigo 20.º dos Estatutos), sendo que os dois primeiros foram reconduzidos para um segundo mandato, de 2024/2027, em 22 de maio de 2024.

A Mesa da AG tem a seguinte composição:

Presidente:	Pedro Miguel Duarte Rebelo de Sousa (Independente)
Vice-Presidente:	Octávio Manuel de Castro Castelo Paulo (Independente)
Secretário:	Ana Patrícia Moniz Macedo

b) Exercício do Direito de Voto

12. Restrições em matéria de direito de voto

Nos termos dos Estatutos, a cada ação corresponde um voto, podendo participar na AG, diretamente ou através de representante, as pessoas singulares ou coletivas que forem titulares de ações que lhes confiram pelo menos um voto às zero horas do quinto dia de negociação anterior ao da realização da Assembleia.

Considerando a experiência adquirida em anos anteriores, bem como a fiabilidade dos sistemas implementados, o Banco continua a realizar AGs que permitam a participação simultânea de acionistas, quer fisicamente, quer com recurso a meios telemáticos. Neste último caso, é permitido o voto escrito, por via postal ou com recurso a meios eletrónicos, desde que o voto seja rececionado, até ao penúltimo dia anterior ao da realização da Assembleia. O Banco faculta aos acionistas a possibilidade de, no decurso da reunião, alterarem o sentido de voto anteriormente expresso, desde que o façam até ao encerramento da votação do ponto relevante. Todo o processo de realização da AG é auditado anualmente pela DAU.

Nos seus estatutos, o Banco não dispõe de norma que permita a emissão de ações com direito especial ao voto plural.

Remete-se aqui para o referido nos pontos 5, 14 e 48.

13. Percentagem máxima dos direitos de voto que podem ser exercidos por um único acionista ou por acionistas que com aquele se encontrem em alguma das relações do n.º 1 do art.º 20º do CVM

Remete-se aqui para o referido no ponto 5.

14. Deliberações acionistas que, por imposição estatutária, só podem ser tomadas com maioria qualificada, para além das legalmente previstas

Os Estatutos exigem a presença de acionistas detentores de mais de um terço do capital social para que a AG possa reunir em primeira convocatória. Preveem ainda uma maioria qualificada de três quartos dos votos emitidos para aprovação de deliberações sobre fusão, cisão e transformação e maioria correspondente a três quartos dos votos correspondentes ao capital realizado para aprovação de deliberações sobre dissolução da sociedade. Para alteração dos artigos que estabelecem limitações aos direitos de voto ou determinam maiorias diferentes das previstas na lei, é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votos emitidos.

A exigência de quórum reforçado visa a defesa das minorias e a garantia de que nenhuma matéria relevante é deliberada sem a participação efetiva de um número representativo de acionistas.

Remete-se aqui para o referido nos pontos 5 e 48.

II. Administração e Supervisão

a) Composição

15. Identificação do modelo de governo adotado

O Banco adota uma estrutura de governo societário de natureza monista, composta por um CA, que inclui a CE e a CAud (órgão de fiscalização) esta última eleita em AG. O Banco tem ainda o CRP, o ROC e o auditor externo eleitos em AG.

16. Regras estatutárias sobre requisitos procedimentais e materiais aplicáveis à nomeação e substituição dos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria

Os membros do CA são eleitos pela AG, sob proposta de acionistas, após um processo interno de seleção e de avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização nos termos do Planeamento de Sucessão e da Política de Seleção e Avaliação do Banco e da lei aplicável.

O Banco instrui as propostas que apresenta à AG com [documentação](#) que permite aferir a adequação do perfil, conhecimentos, experiência profissional e disponibilidade de cada candidato, nomeadamente a declaração do próprio a que se refere o artigo 30.º-A do RGICSF, contendo informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, bem como o currículo dos candidatos. Esta documentação encontra-se disponível por um prazo de dez anos, e pode ser acedida na página institucional do sítio do Banco em português e inglês.

A avaliação feita neste contexto é conduzida pela CNR, que tem em consideração os requisitos individuais de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade (acumulação de cargos) de cada um dos candidatos, bem como os requisitos coletivos de qualificação profissional, disponibilidade e diversidade, tudo com respeito ao disposto nos artigos n.ºs 30 a 33.º do RGICSF, no ECB *Guide to fit and proper assessments*, de dezembro de 2021 e nas Orientações conjuntas da ESMA e da EBA, sobre avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

Antes ou após a submissão de proposta de eleição dos membros para os órgãos de administração ou fiscalização, o processo é submetido ao BCE para decisão de não oposição no contexto de um processo de *Fit & Proper*. A decisão de não oposição é condição legal para o início de exercício de funções do membro.

Caso o CA coopte algum Administrador para preenchimento de vaga ocorrida entre assembleias, o processo de seleção e não oposição por parte do BCE é o mesmo e tal designação terá de ser submetida a ratificação pela primeira AG que tiver lugar após a cooptação. O membro cooptado desempenhará funções até ao termo do mandato que estiver em curso.

Nos termos da lei e sob pena de destituição, em cada AG Anual é votada a renovação de confiança em cada um dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização bem como no órgão no seu conjunto.

A [Política de Seleção e Avaliação dos MOAF](#) e a [Política de sucessão dos MOAF e dos titulares de funções essenciais](#), estão disponíveis no sítio do Banco, em português e em inglês, na página institucional.

Atenta a relevância da matéria, o Banco, enquanto empresa-mãe do Grupo BCP, aprovou um normativo de aplicação transversal a todas as entidades financeiras do Grupo, o qual estabelece o enquadramento aplicável à avaliação da adequação, individual e/ou coletiva, das pessoas nomeadas para os órgãos de administração e de fiscalização, bem como dos demais titulares de funções essenciais no Grupo. O referido normativo contempla igualmente os princípios e procedimentos aplicáveis ao planeamento de sucessão ao nível do Grupo.

17. Composição do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria

Nos termos dos Estatutos, o CA é composto por um mínimo de quinze e um máximo de dezanove membros, eleitos pela AG para mandatos de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

À Data de Referência, o CA era composto por 17 membros, contando com 11 membros não executivos (dos quais 6 são independentes) e 6 executivos e tendo a seguinte composição:

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA): COMPOSIÇÃO, MANDATO (INÍCIO E TERMO), CARGOS E QUALIFICAÇÃO DOS MEMBROS						
Composição do CA (Membros não Executivos)	Início do Mandato	Mandato	Termo do Mandato	Forma de Nomeação	Órgão e Cargo	Qualificação
Nuno Manuel da Silva Amado	04/05/2022	2022/2025	31/12/2025	Eleição	Conselho de Administração - Presidente	Não Independente
	30/05/2018	2018/2021	31/12/2021			
	05/11/2015	2015/2017	31/12/2017		Conselho de Administração - Vice Presidente e Comissão Executiva - Presidente	
Jorge Manuel Baptista Magalhães Correia	04/05/2022	2022/2025	31/12/2025	Eleição	Conselho de Administração - 1º Vice-Presidente	Não Independente (a)
	30/05/2018	2018/2021	31/12/2021			
Valter Rui Dias de Barros	04/05/2022	2022/2025	31/12/2025	Eleição	Conselho de Administração - 2º Vice - Presidente	Não Independente (a)
	30/05/2018	2018/2021	31/12/2021		Conselho de Administração - Vice-Presidente	
Ana Paula Alcobia Gray	04/05/2022	2022/2025	31/12/2025	Eleição	Conselho de Administração - Vogal	Não Independente (a)
	30/05/2018	2018/2021	31/12/2021		Conselho de Administração - Vogal	
Cidália Maria da Mota Lopes	04/05/2022	2022/2025	31/12/2025	Eleição	Conselho de Administração - Vogal	Independente
	30/05/2018	2018/2021	31/12/2021			
	11/05/2015	2015/2017	31/12/2017		Conselho de Administração - Vogal	
Fernando da Costa Lima	04/05/2022	2022/2025	31/12/2025	Eleição	Conselho de Administração - Vogal	Independente
	23/04/2019	2018/2021	31/12/2021	Cooptação	Conselho de Administração - Vogal	
Lingzi Yuan (Smilla Yuan)	04/05/2022	2022/2025	31/12/2025	Eleição	Conselho de Administração - Vogal	Independente
Altina de Fátima Sebastian Gonzalez Villamarin	11/10/2022	2022/2025	31/12/2025	Cooptação	Conselho de Administração - Vogal	Independente
José Pedro Rivera Ferreira Malaquias	11/10/2022	2022/2025	31/12/2025	Cooptação	Conselho de Administração - Vogal	Independente

Esmeralda da Silva Santos Dourado	22/01/2025	2022/2025	31/12/2025	Cooptação	Conselho de Administração - Vogal	Independente
Tao Li (Vincent Li)	17/11/2025	2022/2025	31/12/2025	Cooptação	Conselho de Administração - Vogal	Não Independente (a)

(a) O Administrador em causa está relacionado com acionista detentor de participação qualificada.

Em 27 de novembro de 2025, Lingjiang Xu apresentou carta de renúncia ao cargo de Vogal do Conselho de Administração (não independente), com efeitos imediatos. Na mesma data, o Conselho de Administração deliberou a cooptação de Tao Li (Vincent Li) para o cargo de Vogal (não executivo). Previamente à cooptação, foi remetido ao supervisor competente o processo de avaliação da adequação (*fit & proper*) do candidato, nos termos do regime aplicável, tendo sido recebida a decisão de não objeção do BCE.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA): COMPOSIÇÃO, MANDATO (INÍCIO E TERMO), CARGOS E QUALIFICAÇÃO DOS MEMBROS

Composição do CA (Membros Executivos)	Início do Mandato	Mandato	Termo do Mandato	Forma de Nomeação	Órgão e Cargo	Qualificação
Miguel Maya Dias Pinheiro	04/05/2022	2022/2025	31/12/2025	Eleição	Comissão Executiva - Presidente	Executivo
	30/05/2018	2018/2021	21/12/2021			
	11/05/2015	2015/2017	31/12/2017			
	28/02/2012	2012/2014	31/12/2014	Em substituição	Comissão Executiva - Vice-Presidente	
	18/04/2011	2011/2013	28/02/2012			
	11/11/2009	2008/2010	31/12/2010		Conselho de Administração Executivo - Vogal	
Miguel de Campos Pereira de Bragança	04/05/2022	2022/2025	31/12/2025	Eleição	Comissão Executiva - Presidente	Executivo
	30/05/2018	2018/2021	31/12/2021			
	11/05/2015	2015/2017	31/12/2017			
	28/02/2012	2012/2014	31/12/2014			
João Nuno de Oliveira Jorge Palma	04/05/2022	2022/2025	31/12/2025	Eleição	Comissão Executiva - Vice-Presidente	Executivo
	30/05/2018	2018/2021	31/12/2021	Cooptação		
	09/01/2017	2015/2017	31/12/2017			
José Miguel Bensliman Schorch da Silva Pessanha	04/05/2022	2022/2025	31/12/2025	Eleição	Comissão Executiva - Vogal	Executivo
	30/05/2018	2018/2021	31/12/2021			
	11/05/2015	2015/2017	31/12/2017			
Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos	04/05/2022	2022/2025	31/12/2025	Eleição	Comissão Executiva - Vogal	Executivo
	30/05/2018	2018/2021	31/12/2021			
Rui Manuel da Silva Teixeira	04/05/2022	2022/2025	31/12/2025	Eleição	Comissão Executiva - Vogal	Executivo
	30/05/2018	2018/2021	31/12/2021			
	11/05/2015	2015/2017	31/12/2017			
	28/02/2012	2012/2014	31/12/2014			
	18/04/2011	2011/2013	28/02/2012		Conselho de Administração Executivo - Vogal	

O CA em exercício integra seis elementos do género feminino, correspondendo a 35,29% da sua composição total, em conformidade com os princípios de diversidade aplicáveis em matéria de governo societário.

A Presidente da CAud, órgão de fiscalização do Banco que é composto por três membros, é do género feminino, cumprindo assim o Banco os critérios e requisitos legais de equilíbrio de género relativamente aos membros do CA que, no modelo de governo do BCP, integra o órgão de fiscalização.

17.1 Descrição da política de diversidade aplicável aos órgãos de administração e de fiscalização, e da política para a igualdade de género e incremento do género sub-representado nos responsáveis de primeira linha

O Banco dispõe de uma [Política de Seleção e Avaliação dos MOAF](#) nos termos da qual a composição global do órgão de administração deverá incluir uma diversidade adequada em termos de género, conhecimento e experiência. Além disso, o Banco tem também implementado para toda a sua estrutura uma [Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades](#) e um Plano para a Igualdade do Género com a identificação de ações concretas, tangíveis e consequentes nestas matérias, estando ambos os documentos publicados no site do Banco.

Relativamente aos órgãos de administração e fiscalização, e de acordo com a Política em vigor, o Banco deverá promover a diversidade entre os membros do órgão de administração e os titulares de funções essenciais. O objetivo será obter um vasto leque de qualidades e competências no recrutamento, levando à existência de perspetivas e experiências diversificadas, o que por sua vez promove a independência de opiniões e um contributo sólido para a tomada de decisão, assegurando igualdade de tratamento e oportunidades, com particular enfoque no que respeite a habilitações e experiência profissionais diversificados, género, idade e origem geográfica.

Na sua Política interna e relativamente ao género, o Banco fixou que a meta para a representação do género que se encontra sub-representado no órgão de administração será de, pelo menos, um terço, em cumprimento da lei nacional aplicável (Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto), o que se encontra cumprido.

A representatividade de cada género nas Funções de Administração e Chefias teve o seguinte registo:

	2024	2025
Conselho de Administração		
Mulheres	5 (31%) (1)	6 (35%)
Homens	11 (69%)	11 (65%)
Funções de Chefia		
Mulheres	382 (33%)	395 (34%)
Homens	784 (67%)	755 (66%)

(1) O número indicado tem um carácter pontual pois resulta da renúncia no ano de 2024 da vogal Julia Gu. Esmeralda Dourado foi cooptada a 22 de janeiro de 2025.

Sem prejuízo da informação que pode ser recolhida através dos CVs dos administradores, que demonstram uma diversidade significativa em matéria de formação, experiência profissional e dispersão geográfica, apresenta-se de uma forma sumária a qualificação que o Banco, através da CNR, faz em matéria de diversidade e outras competências:

Competência específica	Maior valor acrescentado - Administradores Não- Executivos (de 11 administradores)	Maior valor acrescentado - Administradores Executivos (de 6 administradores)
Marketing bancário	4	3
Operações bancárias	6	4
Riscos climáticos e ambientais	4	3
Banca comercial e corporate	5	4
Risco de Crédito	4	4
Digital, TIC e cibersegurança	2	3
Financiamento e estrutura de capital	5	3
Experiência empresarial internacional	6	4
Conhecimento e experiência dos mercados em que o Banco opera	7	3
Atividade empresarial responsável e sustentabilidade	5	3
Conhecimentos específicos de auditoria e/ou contabilidade	4	3
Talento e remuneração	5	3

De realçar que, nos termos do seu regimento, a CNR faz uma avaliação anual dos membros para aferir as necessidades de formação e de experiências face ao desenvolvimento dos mercados em que o Banco opera.

Também ao nível do Grupo, existem normativos sobre a avaliação de adequação (Fit and Proper) que assegura que todas as Entidades do Grupo devem promover a diversidade entre os membros do órgão de administração e das diversas estruturas do Banco, garantido igualmente aquando do seu recrutamento.

Em termos globais o número de Colaboradores no Banco em Portugal por Género, evoluiu da seguinte forma:

	2024	2025
Mulheres	2.808 (45,3%)	2.799 (46,3%)
Homens	3.395 (54,7%)	3.247 (53,7%)

O recrutamento de novos colaboradores tem respeitado o princípio da igualdade de género e enquadra-se nos Objetivos do Plano Estratégico do Banco para o período de 2025 a 2028 relativo à diversidade permitindo que, no mesmo horizonte, a percentagem de mulheres em funções de chefia se aproxime dos 40%.

O recrutamento de colaboradores evoluiu da seguinte forma:

	2024	2025
Mulheres	107 (53%)	125 (61%)
Homens	95 (47%)	79 (39%)

Com vista a alcançar o objetivo definido no Plano Estratégico relativo à percentagem de mulheres em funções de chefia, o Banco tem efetuado um esforço global no reforço das competências de liderança das mulheres e no tratamento igualitário nos processos de promoções de carreira.

Também em respeito desta Política e nos termos da lei, a composição atual do CA para o mandato 2022-2025 tem 6 elementos do género menos representado, o que corresponde a 35,29% do total de membros, situando-se a percentagem no órgão de fiscalização em 33%.

18. Distinção dos membros executivos e não executivos do Conselho de Administração e, relativamente aos membros não executivos, identificação dos membros que podem ser considerados independentes

Relativamente à informação sobre os membros executivos e não executivos, remete-se para os pontos 17 e 26 do presente Relatório, salientando-se que o CA é composto por 17 membros, sendo 6 executivos e 11 não executivos (dos quais 6 são independentes).

O Banco, baseado na experiência dos últimos mandatos, considera adequado quer o número de membros não executivos do CA, quer o número de membros que, de entre estes, são qualificados como independentes.

Com esta composição, o Banco acompanha as melhores práticas nacionais e europeias seguidas por sociedades equivalentes, sendo adequada à dimensão da sociedade e à complexidade dos riscos inerentes à atividade que prossegue, permitindo-lhe assegurar uma estrutura organizativa clara, com linhas de responsabilidade que o Banco observa.

À CNR cabe avaliar a qualificação dos administradores como independentes, nos termos da lei aplicável, o que é validado pelo BCE no contexto do processo de *Fit & Proper*.

Considerando o atual modelo de governo adotado e conforme disposto no Código de Governo das Sociedades do IPCG, que define que o critério de independência é apenas aplicável aos não executivos, 6 dos 11 membros não executivos do CA são independentes.

Em face da sua estrutura de governo, dimensão da sociedade e complexidade de negócio, o BCP considera que a proporção atual de administradores não executivos independentes, face ao número total de administradores, é adequada. O órgão de fiscalização, que é a CAud, é composto por 3 administradores não executivos, 2 dos quais qualificados como independentes, incluindo a sua Presidente.

Tendo sido ponderado todo o enquadramento legal aplicável nesta matéria, a CNR considerou que a composição do CA garante no seu conjunto uma variedade de opiniões e experiências que permitem, no âmbito do órgão de gestão, a formulação de opiniões independentes e processos de decisão são válidos e rigorosos.

As características e competências dos administradores independentes que, na data de aprovação do presente relatório, representam 55% do total de administradores não executivos, mostram que está assegurada a respetiva autonomia.

Refira-se ainda que o atual Presidente do CA não é qualificado como independente por ter exercido funções executivas e por ser membro de órgão de administração do Banco há mais de 12 anos consecutivos. Não obstante, considerando os motivos pelos quais se considera ser importante um Presidente ser independente, implementou a prática de fazer reuniões semestrais com os membros independentes deste órgão, para melhor auscultar as suas preocupações e promover melhorias ao nível do governo interno e práticas da sociedade. Em cada reunião são identificadas as sugestões e comentários e é definido um plano de ação, o qual é comunicado e analisado pela CGSES, que o reporta ao CA.

Adicionalmente, o CA promove, em articulação com a CAud, conforme os requisitos do Aviso n.º 3/2020, avaliações periódicas e independentes a realizar por entidade externa sobre a conduta e valores do Banco, do próprio CA e das suas Comissões, fazendo avaliação das competências e capacidades do CA em exercer as suas funções, bem como da diversidade no seu conjunto. A última avaliação realizada foi assegurada pela *Egon Zehnder*, em 2025, tendo concluído por uma avaliação positiva relativa ao funcionamento do CA, bem como à capacidade para o exercício de funções, tendo sido identificadas oportunidades de melhoria ao nível da diversidade de competências relevantes para a composição futura do CA, nomeadamente ao nível das tecnologias e ESG. O reduzido número de oportunidades de melhoria foram endereçadas num plano de ação definido e acompanhado pela CGSES.

19. Qualificações profissionais e outros elementos curriculares relevantes de cada um dos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria

Nos termos do RGICSF e da Política de Seleção e Avaliação dos MOAF, cada membro do órgão de administração é avaliado individualmente considerando a sua idoneidade, qualificação profissional (onde se inclui formação e experiência), independência e disponibilidade para o exercício do cargo. Para mais informação sobre esta componente ver o ponto 25, bem como a tabela de diversidade de competências constante no ponto 17.1.

Adicionalmente, refira-se que o CA do Banco aprovou, no contexto da Política de Seleção e Avaliação dos MOAF, um perfil de competências para cada função dentro do CA, que é tido em consideração no processo de seleção.

As qualificações profissionais e outros elementos curriculares relativos ao perfil de cada um dos membros do CA constam do Anexo I ao presente relatório.

Estes [elementos](#) são atualizados sempre que tal se justifique e estão disponíveis a todo o tempo no sítio do Banco em português e inglês, na página institucional.

20. Relações familiares, profissionais ou comerciais, habituais e significativas, dos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria com acionistas a quem seja imputável participação qualificada superior a 5% dos direitos de voto

Como consta do quadro apresentado no ponto 7. do presente Relatório, os acionistas detentores de participação superior a 5% são pessoas coletivas. Nestes termos, e por natureza, não existe qualquer relação familiar entre os membros do CA e os acionistas com participação superior a 5%, acrescentando-se que também não existe qualquer relação familiar entre os membros do CA e os membros dos Conselhos de Administração dos acionistas detentores de participação superior a 5%.

O Código de Conduta, a Política de Conflitos de Interesses e o Regimento do CA dispõem de normas que previnem quaisquer influências indevidas por parte de administradores que pudessem ter quaisquer relações familiares, profissionais ou comerciais com os acionistas qualificados. Em todo o caso, não existem outras relações que não as descritas no quadro abaixo:

Relação profissional ou comercial de membros do CA e comissões especializadas com acionistas detentores de participação qualificada superior a 5% dos direitos de voto:

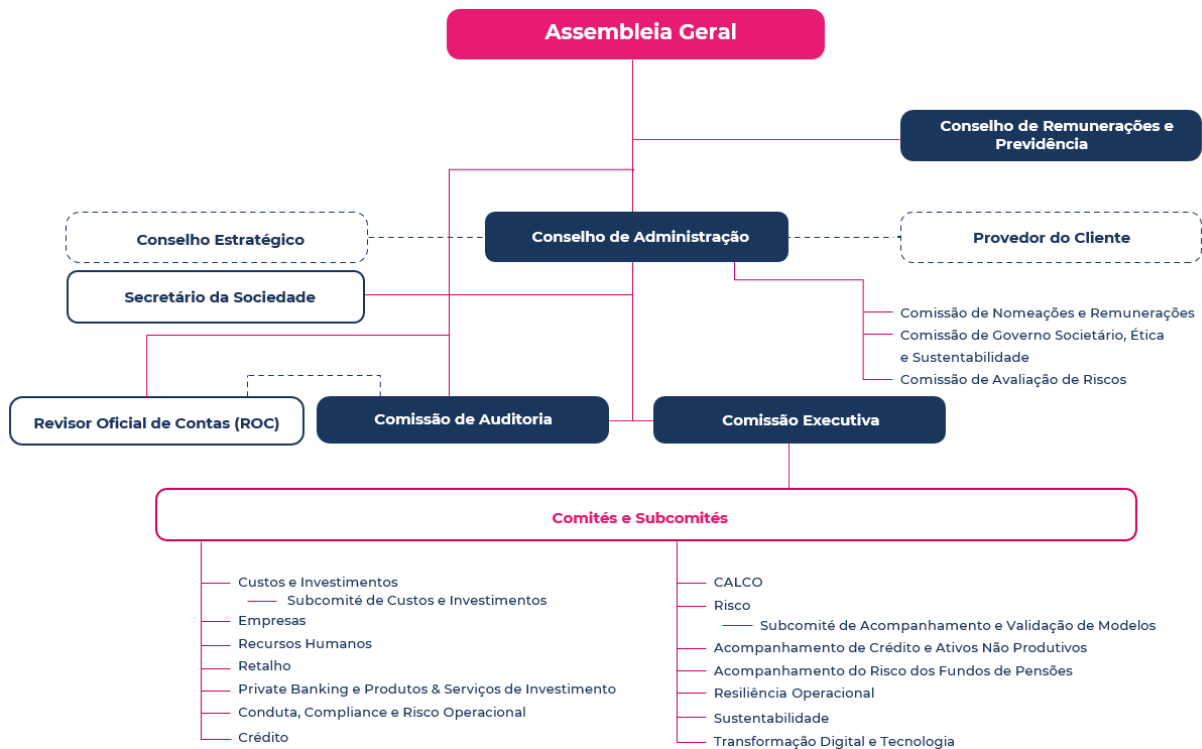
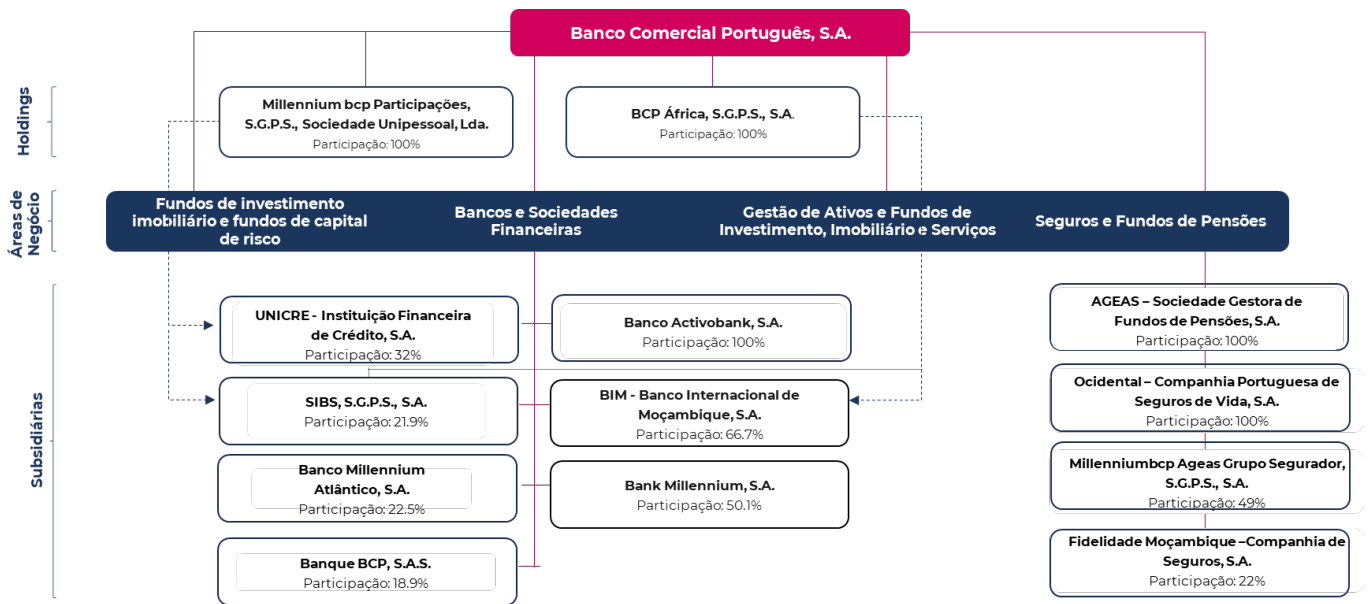
Administradores	Relação Profissional ou Comercial atual	Acionistas Detentores de Participação Qualificada Superior a 5% dos Direitos de Voto
Jorge Manuel Baptista Magalhães Correia	Presidente do Conselho de Administração da Fidelidade Companhia de Seguros, S.A. e Presidente do Conselho de Administração da Luz Saúde, S.A.	Grupo Fosun
Ana Paula Alcobia Gray		Grupo Sonangol
Valter Rui Dias de Barros	Presidente do Conselho de Administração da Recredit - Gestão de Activos, S.A. (Estado Angolano)	Grupo Sonangol
Tao Li (Vincent) (a)	Vogal não executivo do Conselho de Administração da Fidelidade - Companhia de Seguros, S.A.; Vogal não executivo do Conselho de Administração da Peak Reinsurance Company Limited; Vogal não executivo do Conselho de Administração da Fosun Financial Holdings Limited, e Vogal não executivo do Conselho de Administração da Shanghai Fosun Health and Technology (Group) Co. Ltd (*)	Grupo Fosun

(a) Cooptado para o cargo de vogal não executivo do CA em 27.11.2025

(*) Autorização para cargo adicional

21. Organogramas e competências dos órgãos de administração e fiscalização

A estrutura organizativa e o Modelo de Governo Corporativo do Banco encontram-se espelhados nos organogramas seguintes:



Conforme resulta do organograma acima e do modelo de governo monista, o CA integra a CAud e a CE, na qual foi delegada a gestão corrente do Banco.

O CA nomeou ainda três outras comissões especializadas - a CAVR, a CNR e a CGSES - que têm como função essencial acompanhar, de forma permanente, matérias específicas e ou de elevada complexidade.

Existe ainda um CRP, designado pela AG, e um Conselho Estratégico de natureza consultiva não permanente, que tem como membros por inerência o Presidente e Vice-Presidentes do CA, bem como o Presidente da CE. O CA pode, caso a caso, nomear até cinco membros ad-hoc, a escolher de entre representantes dos acionistas com participação qualificada e outras personalidades de reconhecido mérito com ligação aos temas que, em cada momento, forem objeto de análise por parte do Conselho Estratégico e cujas funções cessarão em simultâneo com o termo do mandato do CA.

Para a assessorar na gestão corrente, a CE nomeou ainda vários Comitês e subcomitês que, para além de dois ou mais Administradores Executivos, integram de forma permanente e com direito de voto vários Diretores de primeira linha de reporte.

Conselho de Administração

O CA, enquanto órgão de governo do Banco, tem os mais amplos poderes de gestão e de representação da Sociedade, mantendo a faculdade de avocação de poderes delegados na CE ou em qualquer das suas outras Comissões Especializadas, com exceção das competências atribuídas por lei às Comissões, em especial à CAud, que é o órgão de fiscalização do Banco.

Ao CA cabem todas as responsabilidades detalhadas no seu Regimento, destacando-se as competências relacionadas com a definição a organização do Banco e do seu sistema de controlo interno e da [estratégia do Banco](#), disponível na página institucional do sítio do Banco em português e inglês, onde se definem os objetivos a médio prazo, consentâneos com os interesses da sociedade, dos seus acionistas e demais *stakeholders*.

No exercício das suas competências, os administradores atuam de forma responsável e prudente, com base em elevados padrões de exigência ética e de acordo com os Códigos de Conduta vigentes, contribuindo para reforçar uma cultura organizacional de excelência, uma cultura de risco que abranja todas as áreas de atividade do Banco e os níveis de confiança e reputação da instituição, quer a nível interno, quer nas relações estabelecidas com colaboradores, clientes, investidores, autoridades de supervisão e outros terceiros.

Os administradores estão ainda vinculados ao dever de sigilo nos termos da lei relativamente a informações de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, salvo quando a divulgação seja imposta por disposição legal ou por decisão de autoridade administrativa ou judicial competente. A obrigação de sigilo subsiste mesmo após a cessação de funções.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, o Presidente do CA ou o Presidente da CE quando verifiquem a necessidade de dar conhecimento, público ou interno, de deliberações ou matérias relativas ao Banco ou ao Grupo poderão fazê-lo, desde que com respeito pelo dever geral de segredo profissional nos termos do disposto no RGICSF e do Regulamento sobre o Abuso de Mercado.

Nos termos do disposto no número 3 do artigo 12.º do Regimento do CA, as competências deste órgão são estruturadas em oito áreas de atuação:

- Competências Gerais e não delegadas;
- Governo Interno, Estrutura Organizacional e Planeamento Estratégico;
- Sistema de Controlo Interno e de Gestão de Riscos;
- Partes Relacionadas, Conflitos de Interesses e Participação de Irregularidades;
- Gestão dos Recursos Humanos e Políticas de Remuneração;
- Conduta e Cultura Organizacional;
- Subcontratação;
- Monitorização da Atividade e Indicadores

Todas as competências do CA estão descritas no seu [Regimento](#), aprovado a 28 de novembro de 2025 e disponível na página institucional do sítio do Banco em português e inglês, sendo aí identificadas as competências que se consideram indelegáveis, das quais se destacam:

- Escolher o seu Presidente e Vice-Presidentes, quando os mesmos não tenham sido eleitos pela AG;
- Proceder à designação dos membros que integram a CE, a CAVR; a CNR; e a CGSES, designando os respetivos Presidentes e/ou Vice-Presidentes;
- Designar, por período coincidente com o mandato do próprio Conselho, o Secretário da Sociedade e o respetivo Suplente;
- Requerer ao Presidente da Mesa a convocação da AG;
- Deliberar, nos termos da lei e dos estatutos, a emissão de ações ou de outros valores mobiliários que impliquem ou possam implicar o aumento de capital do Banco;
- Aprovar projetos de fusão, cisão e transformação da sociedade ouvida a CAud;

- Deliberar sobre extensões ou reduções importantes da atividade do grupo;
- Aprovar as Contas Trimestrais e os Relatórios e Contas Semestrais e Anuais, ouvida a CAud;
- Aprovar o Relatório do Governo Societário e o Relatório de Sustentabilidade, ouvida a CGSES;
- Definir e deliberar, obtido o parecer da CAud, sobre eventuais modificações à estrutura empresarial do Grupo
- Aprovar o seu próprio Regimento, bem como os Regimentos da CE, da CAVR e da CNR, da CGSES ou de outras Comissões que delibere constituir e tomar conhecimento do Regimento da CAud;
- Rever, com uma periodicidade máxima de dois anos, o seu Regimento, bem como o das restantes Comissões que tenha constituído;
- Apreciar os relatórios de atividade das suas Comissões;
- Aprovar os orçamentos anuais com estimativas plurianuais, bem como o Plano Estratégico;
- Aprovar ou assegurar e submeter à aprovação da AG diferentes políticas de governo e organização do Banco, bem como zelar pela sua adequada implementação;
- Assegurar que o Banco dispõe de sistemas eficazes de controlo interno, incluindo a vertente da prevenção do branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo, de gestão de riscos e de auditoria interna;
- Nomear um Provedor do Cliente.

A informação de suporte às reuniões de CA é disponibilizada, em regra, com uma antecedência mínima de 5 dias em relação à data da reunião, na plataforma digital de apoio aos membros dos órgãos sociais *Diligent Boards*.

A delegação de competências pelo CA, nas comissões especializadas, incluindo a CE, na qual delega a gestão corrente do Banco, não exclui a competência deste órgão social para deliberar sobre os mesmos assuntos, nem afasta, nos termos legais, a responsabilidade dos outros administradores pelos prejuízos eventualmente causados por atos ou omissões decorrentes do exercício de funções que hajam delegado, na medida em que os membros do órgão de administração são os responsáveis, em última análise, pela instituição e pela sua estratégia e atividades.

O Banco produz, mantém permanentemente atualizada e disponibiliza a cada um dos membros do CA, aquando da sua eleição ou nomeação, toda a informação organizacional relevante, designadamente os Regimentos, a estrutura organizacional e as políticas e normativos internos relevantes. Esta informação é também divulgada, na versão em português e inglês, na página institucional do sítio do Banco em português e inglês.

Para limitação de responsabilidade pessoal de cada administrador e em benefício do Banco, todos os administradores têm um seguro de responsabilidade civil suportado pelos próprios e existe ainda uma apólice de seguro *Directors & Officers*, contratada pelo Banco, que os abrange.

Comissão de Auditoria

A CAud é o órgão de fiscalização do Banco, nos termos do artigo 423.º-B do CSC, e integra o CA em resultado do modelo de governo adotado pelo Banco. Para mais informações, remete-se para a secção III - Fiscalização.

Comissão Executiva

A CE foi constituída pelo CA, nos termos previstos no artigo 407.º do CSC e no artigo 35.º dos Estatutos, e integra, atualmente, seis dos seus membros. O CA estabeleceu no seu Regimento o modo de funcionamento da CE e delegou nela os poderes de gestão corrente do Banco, competindo-lhe assegurar todas as funções de gestão do Banco que o CA não tenha reservado para si.

Ao nível do controlo interno e gestão do risco, foi atribuído a um administrador executivo (o CRO) a responsabilidade hierárquica pelas segundas linhas de defesa, que integra também os Conselhos de Administração ou órgãos de supervisão das principais sociedades participadas no estrangeiro, aumentando desta forma a coordenação e abrangência da atuação destas linhas de defesa do Grupo.

De acordo com o disposto no artigo 2.º, n.º 3 do [Regimento da CE](#), disponível na página institucional do sítio do Banco em português e inglês, os administradores executivos desempenham funções em regime

de exclusividade, sem prejuízo do exercício de funções de administração ou fiscalização em sociedades do Grupo e por indicação, ou no interesse do Banco. Em todo o caso, de acordo com o Regimento da CE, aprovado a 28 de novembro de 2025, a aceitação ou o exercício de funções de administração ou fiscalização, de outras pessoas coletivas por parte de qualquer membro da CE, carece de aprovação prévia favorável da CNR e de autorização por parte do BdP e do BCE no contexto do processo de avaliação de idoneidade.

Na sua organização interna, a CE afetou áreas de especial responsabilidade – Pelouros – a cada um dos seus membros.

À data de referência, a distribuição de Pelouros era a seguinte, sendo também identificadas as áreas de responsabilidade do Presidente do CA que, embora não seja membro executivo, tem pelouros alocados:

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (Não Executivo)

Nuno Amado - Chairman	(NA)
Gabinete de Apoio ao Conselho de Administração	
Secretariado da Sociedade	
Fundação Millennium bcp	
Reporte hierárquico com dependência funcional da Comissão de Auditoria	
Direção de Auditoria	
Provedoria do Cliente	
Membro de Cargos de Supervisão de Subsidiárias	
Bank Millennium (Polónia) - (Supervisory Board)	
Vice-Presidente	
Millennium BIM (Moçambique) - (Não Executivo do CA)	
Vice-Presidente	

COMISSÃO EXECUTIVA

(Nas ausências de Administradores do Pelouro, os respetivos Administradores Alternantes serão pontualmente designados pelo CEO)

Miguel Maya - CEO	(MM)
Gabinete do CEO	
Direção de Comunicação	
Direção de Recursos Humanos	
Direção de Crédito	

Miguel Bragança - VP/CFO	(MB)	João Nuno Palma - VP	(JNP)
Direção de Relações com Investidores		Direção de Tesouraria, Mercados & Internacional	
Direção de Contabilidade e Consolidação		Asian Desk	
Direção de Estudos, Planeamento e ALM		Direção de Coordenação da Banca de Investimento	
Direção de Informação de Gestão		Direção de Marketing de Empresas, Negócios & Institucionais	
Direção de Assessoria Jurídica e de Contencioso		Direção de Private Banking	
Direção de Assessoria Fiscal		Direção de Empresas, Corporate e Large Corporates - Norte	
Direção de Meios de Pagamento e <i>Acquiring</i>		Direção de Empresas, Corporate e Large Corporates - Sul	

Rui Manuel Teixeira	(RMT)	José Miguel Pessanha	(JMP)
Direção de Retalho Norte e Ilhas		Direção de Rating	
Direção de Retalho Sul		Gabinete de Estudos, Sustentabilidade e Supervisão	
Direção de Marketing e Apoio à Rede		Gabinete de Acompanhamento e Validação de Modelos	
Direção de Wealth Management		Gabinete de Proteção de Dados Pessoais	
Direção de Crédito Especializado e Imobiliário		Reporte hierárquico com dependência funcional da Comissão de Avaliação de Riscos	
		Risk Office	
		Reporte Hierárquico com dependência funcional da Comissão de Auditoria	
		Compliance Office	

Maria José Campos	(MJC)
Direção de Recuperação Especializada	
Direções de Recuperação do Retalho	
Direção de Banca Direta	
Centro de Operações Millennium	
Direção de Informática e Tecnologia	
Direção de Compras e Meios	
Direção de Segurança de Informação	
Direção de Banca Direta de Empresas	
Data AI & Transformation Office	
Direção de Customer Intelligence	

Empresas Subsidiárias e Participadas (Órgãos de Administração e de Fiscalização)

	P. Adm	VP. Adm	P. Fisc	VP. Fisc	Vogal Adm	Vogal Adm	Vogal Adm	Vogal Fisc	Vogal Fisc	Vogal Fisc
Bank Millennium (Polónia)				NA				MM	MB*	JMP
Millennium BIM (Moçambique)		NA	JMP		JMP	JNP*	MM			
Banque BCP, SAS (França)								RMT		
ActivoBank	MM	MB*			JMP					
Interfundos	RMT*									
BMA (Angola)		JMP*	JMP							
Millennium bcp Prest.Serviços	MJC*									
Millennium bcp Ageas		JMP*	JMP				RMT			
SIBS							MB*			
UNICRE							MB*			

*Administrador com especial responsabilidade pelo acompanhamento da Subsidiária/ Participada.

No âmbito das competências que lhe são atribuídas, o Presidente da CE representa a CE, convoca e dirige as respetivas reuniões, tem voto de qualidade e, para além da responsabilidade direta pelos respetivos pelouros que lhe foram adjudicados, tem as seguintes competências atribuídas nos termos do Regimento:

- zelar pela correta execução das deliberações da CE, coadjuvado pelo Administrador do pelouro;
- decidir sobre todas as questões que respeitem ao funcionamento da CE;
- assegurar, nos termos dos regimentos e regulamentos internos de cada um dos órgãos que integram o modelo de governo do Banco, que seja prestada a informação relevante aos demais membros do CA relativamente à atividade e às deliberações da CE;
- assegurar o cumprimento dos limites da delegação de competências, da estratégia aprovada para o Banco e para o Grupo e dos deveres de colaboração perante o CA.

b) Funcionamento

22.Regulamentos de funcionamento do Conselho de Administração e da Comissão Executiva

Os regimentos do [CA](#), da [CE](#), da [CAud](#) e das restantes Comissões do CA são disponibilizados na página institucional do sítio do Banco. em português e inglês.

Todos estes documentos, bem como outros considerados necessários ou adequados ao exercício da respetiva função, podem ser consultados pelos Administradores no portal interno do Banco e na plataforma digital de apoio aos membros dos órgãos sociais *Diligent Boards*.

23.Número de reuniões realizadas e grau de assiduidade de cada membro do Conselho de Administração e da Comissão Executiva às reuniões realizadas

Nos termos do disposto no artigo 8º do seu Regimento, o CA reúne mensalmente, exceto no mês de agosto, e sempre que convocado pelo seu Presidente ou por dois administradores.

Em 2025, o CA emitiu uma deliberação unânime por escrito e reuniu quinze vezes, tendo as reuniões sido secretariadas pela Secretária da Sociedade.

O índice de participação efetiva de cada um dos membros não executivos e executivos do CA encontra-se evidenciado nos quadros seguintes:

Membros Não Executivos do CA	Índice de Participação
Nuno Manuel da Silva Amado	100 %
Jorge Manuel Baptista Magalhães Correia (1)	93 %
Valter Rui Dias Barros (1)	93 %
Ana Paula Alcobia Gray	100 %
Cidália Maria Mota Lopes	100 %
Lingjiang Xu (2)	93 %
Fernando da Costa Lima	100 %
Lingzi Yuan (Smila Yuan)	100 %
Altina de Fátima Sebastian Gonzalez Villamarin	100 %
Tao Li (Vincent Li) (3)	100 %
José Pedro Rivera Ferreira Malaquias	100 %
Esmeralda da Silva Santos Dourado (4)	87 %

(1) Não participou em uma reunião tendo delegado os poderes de representação.

(2) Apresentou renúncia ao cargo em 27.11.2025, com efeitos imediatos, durante o exercício de funções faltou a uma reunião

(3) Iniciou o exercício de funções em 27.11.2025, tendo participado exclusivamente nas reuniões realizadas após essa data.

(4) Não participou em duas reuniões, tendo delegado os poderes de representação.

Membros Executivos do CA	Índice de Participação (*)
Miguel Maya Dias Pinheiro	100 %
Miguel de Campos Pereira de Bragança	100 %
João Nuno de Oliveira Jorge Palma	100 %
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha	100 %
Maria José Henriques de Matos de Campos	100 %
Rui Manuel da Silva Teixeira	100 %

(*) Excetuando decisões com impedimentos.

Nos termos do disposto no número 1 do artigo 3º do seu Regimento, por regra, e exceto em agosto, a CE reúne semanalmente e sempre que for convocada por iniciativa do seu Presidente ou a solicitação de dois dos seus membros ou do Presidente do CA.

Em 2025, a CE emitiu sete deliberações unânimes por escrito e reuniu cinquenta e duas vezes. As reuniões foram secretariadas pela Secretária da Sociedade, que disponibilizou aos membros desta Comissão todos os documentos de suporte. Os Presidentes do CA, da CAud e da CAVR têm acesso, através da plataforma *Diligent Boards*, às agendas e às atas da CE, bem como aos respetivos documentos de suporte.

O índice de participação efetiva de cada um dos membros da CE, encontra-se evidenciado no quadro seguinte:

Membros da CE	Índice de Participação (*)
Miguel Maya Dias Pinheiro	98 %
Miguel de Campos Pereira de Bragança	98 %
João Nuno de Oliveira Jorge Palma	97 %
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha	97 %
Maria José Henriques Barreto Matos de Campos	98 %
Rui Manuel da Silva Teixeira	98 %

(*) Todas as ausências foram justificadas por estarem ao serviço do Banco ou em férias.

24. Órgãos da sociedade competentes para realizar a avaliação de desempenho dos administradores executivos

A CNR é o órgão responsável em matéria de avaliação de desempenho dos administradores executivos, tendo a sua composição identificada no Ponto 27.b.

Nos termos das políticas internas, a atribuição e pagamento de remuneração variável aos administradores executivos depende de uma avaliação de cumprimento de objetivos corporativos e de objetivos individuais de cada administrador executivo, sendo que os objetivos individuais compreendem uma componente quantitativa e outra qualitativa, esta última avaliada pela CNR, depois de ouvidos o Presidente e Vice-Presidentes não executivos do CA e o Presidente da CE, que apenas se pronuncia relativamente à avaliação qualitativa individual aos restantes membros da CE.

A avaliação anual ponderada dos objetivos qualitativos será mensurável e apurada de acordo com uma grelha/questionário de avaliação aprovado pela CNR e pelo CRP.

Para mais informações, consultar o Capítulo D - Relatório de remunerações e a [Política de Remuneração dos MOAF](#), disponível na página institucional do site do Banco.

25. Critérios pré-determinados para a avaliação do modo de designação, perfil, conhecimentos e de desempenho dos administradores executivos e dirigentes

O Banco dispõe de uma Política de Seleção e Avaliação dos MOAF, aprovada em AG e alinhada com as Orientações da EBA sobre o governo interno das instituições (EBA/GL/2021/05, de 2 de julho) e sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais (EBA/GL/2021/06, de 2 de julho), bem como com o disposto no Aviso n.º 3/2020

A referida Política identifica a metodologia para a avaliação individual e coletiva de adequação dos administradores, considerando critérios de adequação individual tais como: (i) Consagração de tempo suficiente por parte do membro do órgão de administração; (ii) Conhecimento adequado, competências e experiência; (iii) Idoneidade, honestidade e integridade; (iv) Avaliação da independência de espírito e conflitos de interesse.

É ainda feita uma avaliação coletiva dos órgãos de administração e fiscalização, considerando uma separação entre a função de gestão e a de supervisão. Neste contexto é avaliado se órgão de administração é capaz, coletivamente, de compreender as atividades prosseguidas pela instituição, incluindo os principais riscos que as mesmas envolvem, e se os seus membros são capazes de, no seu conjunto, tomar decisões apropriadas, tendo em conta o modelo empresarial, a apetência para o risco do Banco, a sua estratégia e os mercados em que opera.

Neste contexto e em especial relativamente ao órgão de administração na sua função de fiscalização, é avaliada a diversidade de competências, experiências e perfis e a combinação de membros independentes e não independentes, garantindo que, coletivamente, são capazes de desafiar e fiscalizar eficazmente as decisões do órgão de administração no exercício da sua função de gestão. Refira-se ainda que é realizada uma avaliação anual de desempenho dos membros executivos, assegurada pela CNR, ouvidos o Presidente e os Vice-presidentes do CA.

A Política dispõe ainda sobre formação, diversidade, medidas corretivas e plano de sucessão. Relativamente à sucessão, existe um processo robusto de identificação e preparação da sucessão, que se encontra previsto no Planeamento de Sucessão.

Relativamente à formação, os membros do Conselho de Administração têm participado em ações, internas ou externas, promovidas pelo Banco ou por iniciativa própria, com o objetivo de manter as competências necessárias ao exercício das suas funções. Tem-se dado especial atenção à cibersegurança, ESG e resiliência operacional.

Adicionalmente, refira-se que o CA decidiu proceder a uma avaliação periódica independente à conduta e valores do CA e respetivas comissões (ao abrigo do artigo 3.º do Aviso n.º 3/2020) duas vezes por mandato, o que também ajuda na identificação das necessidades de formação e de diversidade de competências. Em 2025, o Banco contratou uma entidade independente, a consultora *Egon Zehnder*, no âmbito da qual cada um dos membros do CA participou nos trabalhos de suporte à avaliação, quer através de um questionário de autoavaliação, quer através de entrevistas, para aferir a sua opinião sobre o funcionamento dos órgãos a que pertencem, incluindo os seus valores e práticas. Com base neste trabalho e na análise de reuniões do Conselho e de suporte documental e considerando as normas aplicáveis e as melhores práticas de mercado, a *Egon Zehnder* produziu um relatório de avaliação da conduta e valores do CA e suas Comissões, tendo concluído por uma avaliação positiva, com recomendações práticas que foram consideradas pelo Banco, nomeadamente o ter um plano de formação anual formalizado.

Em cumprimento das normas internas instituídas no Banco comuns a todas as Comissões do CA, a *Egon Zehnder* aceitou contratualmente prestar os serviços com independência e assumiu o compromisso de que até ao termo do mandato do CA, não seria contratada para a prestação de quaisquer outros serviços ao Banco ou a outras sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo.

A [Política de Seleção e Avaliação dos MOAF](#) e a [Política de sucessão dos MOAF e dos titulares de funções essenciais](#) encontram-se disponíveis para consulta na página institucional do Banco, existindo ainda um Código de Grupo interno que determina a aplicação dos mesmos princípios às diversas entidades do Grupo, incluindo as internacionais.

26. Disponibilidade de cada um dos membros do Conselho de Administração, com indicação dos cargos exercidos em simultâneo em outras empresas, dentro e fora do grupo, e outras atividades relevantes exercidas pelos membros daqueles órgãos no decurso do exercício

No âmbito das avaliações conduzidas relativamente a cada um dos membros do CA, é avaliada a disponibilidade de cada membro para o exercício das funções, considerando a importância das matérias a tratar, aferida à luz do interesse que as mesmas apresentam para o Banco, bem como das tarefas concretas que a cada um foram cometidas.

Para esta avaliação, foram considerados todos os cargos que desempenham e que se encontram descritos no Anexo I nos respetivos curriculum vitae, e que se encontram identificados nos quadros seguintes, tendo sido concluído que todos os membros cumpriram o disposto no art. 33.º RGICSF sobre a Acumulação de Cargos, e que dispunham de disponibilidade e dedicaram o tempo suficiente ao exercício das suas funções, conforme informação vertida no ponto 23.

A - Membros não Executivos do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria

Membros Não Executivos do CA	Cargos Exercidos no BCP	Cargos Exercidos em Empresas do Grupo BCP	Cargos Exercidos em Empresas Fora do Grupo BCP	Exercício de Outras Atividades Relevantes	Qualificação	Acumulação de Cargos (art 33.º RGICSF)
------------------------------	-------------------------	---	--	---	--------------	--

Nuno Manuel da Silva Amado	Presidente do CA	Presidente do Conselho de Curadores da Fundação Millennium bcp	Membro do Conselho Fiscal da Fundação Bial	Não Independente (a)	Cumpre
	Presidente da CGSES	Vice-Presidente do Supervisory Board do Bank Millennium, S.A. (Pólvnia)	Presidente do Conselho Superior do Alumni Clube ISCTE		
	Membro do Conselho Estratégico	Vice-Presidente do Conselho de Administração do BIM - Banco Internacional de Moçambique, S.A.	Membro do Conselho Consultivo do Fórum para a Competitividade		
			Membro da Direção da Associação Business Roundtable Portugal		
			Membro do Conselho Geral da AESE- Associação de Estudos Superiores de Empresa (Business School)		
Jorge Manuel Baptista Magalhães Correia			Membro do "Conselho de Escola" do Instituto Superior Técnico	Não Independente (b)	Cumpre
			Presidente da Mesa da Assembleia Geral da Santa Casa da Misericórdia de Torres Vedras		
	1.º Vice-Presidente do CA	Presidente do Conselho de Administração da Luz Saúde, S.A.			
	Vogal do CRP	Vogal do Conselho de Administração e membro da Comissão de Governo Societário da REN - Redes Eléctricas Nacionais, SGPS, S.A.			
	Membro do Conselho Estratégico	Presidente do Conselho de Administração da Fidelidade - Companhia de Seguros, S.A.			

Membros Não Executivos do CA	Cargos Exercidos no BCP	Cargos Exercidos em Empresas do Grupo BCP	Cargos Exercidos em Empresas Fora do Grupo BCP	Exercício de Outras Atividades Relevantes	Qualificação	Acumulação de Cargos (art 33.º RGICSF)
	2.º Vice-Presidente do CA		Presidente do Conselho de Administração da Recredit - Gestão de Ativos S.A. (Angola)			
Valter Rui Dias de Barros	Vogal da CAud				Não Independente (b)	Cumpre
	Vogal do CRP					
	Vogal da CNR					
	Membro do Conselho Estratégico					
Ana Paula Alcobia Gray	Vogal do CA				Não Independente (b)	Cumpre
	Vogal da CAVR					
Cidália Maria da Mota Lopes	Vogal do CA		Docente em Coimbra Business School - ISCAC, na área fiscal	Membro do Conselho Científico da Associação Fiscal Portuguesa (AFP)	Independente	Cumpre
	Presidente da CAud		Docente convidada na Faculdade de Direito - Universidade de Coimbra	Membro do Conselho Científico da Coimbra Business School - ISCAC		
Fernando da Costa Lima	Vogal do CA		Administrador não executivo da Euronext Lisbon	Presidente da Mesa da Assembleia do OBEGEF - Observatório de Economia e Gestão de Fraude	Independente	Cumpre
	Vogal da CAud		Professor convidado da Faculdade de Economia da Universidade do Porto			
	Presidente da CAVR					

Membros Não Executivos do CA	Cargos Exercidos no BCP	Cargos Exercidos em Empresas do Grupo BCP	Cargos Exercidos em Empresas Fora do Grupo BCP	Exercício de Outras Atividades Relevantes	Qualificação	Acumulação de Cargos (art 33.º RGICSF)
Tao Li (Vincent Li)	Vogal do CA		Vogal não executivo do Conselho de Administração da Fidelidade - Companhia de Seguros, S.A.		Não Independente (b)	Cumpre
	Vogal da CGSES		Vogal não executivo do Conselho de Administração da Peak Reinsurance Company Limited			
	Vogal da CNR		Vogal não executivo do Conselho de Administração da Fosun Financial Holdings Limited			
			Vogal não executivo do Conselho de Administração da Shanghai Fosun Health and Technology (Group) Co. Ltd (c)			
Lingzi Yuan (Smilla Yuan)	Vogal do CA				Independente	Cumpre
	Presidente da CNR					
Altina de Fátima Sebastian Gonzalez Villamarin	Vogal do CA		Administradora independente e Membro da Comissão de Auditoria - San Jose Group	Membro da Rede Mundial Portuguesa – Conselho da Diáspora Portuguesa	Independente	Cumpre
	Vogal da CAVR		Membro do Conselho Consultivo – Expansión y Actualidad Economica			
	Vogal Suplente da CAud		Professora Adjunta - Departamento de Gestão Financeira e Contabilidade			
			Professora convidada de Programas Executivos Permanentes para Membros do Conselho de Administração de Bancos Cooperativos – Instituto Español de Analistas Financeiros			
			Professora Convidada na Católica Lisbon Business & Economics, Programa MBA, Programa Avançado em Finanças, Programa Avançado em Gestão Bancária			

Membros Não Executivos do CA	Cargos Exercidos no BCP	Cargos Exercidos em Empresas do Grupo BCP	Cargos Exercidos em Empresas Fora do Grupo BCP	Exercício de Outras Atividades Relevantes	Qualificação	Acumulação de Cargos (art 33.º RGICSF)
	Vogal do CA		Vogal do Conselho Fiscal da Sociedade Mystic Invest SA	Presidente do Conselho Fiscal da Santa Casa da Misericórdia Alvaiázere		
			Administradora sem funções executivas da Sociedade S2IS SGPS SA	Presidente do Conselho Fiscal da Casa do Povo Alaviázere		
Esmeralda da Silva Santos Dourado (c)			Administradora sem funções executivas da Sociedade Brasilimo SGPS SA	Presidente do Conselho Fiscal da Fundação Luso-Brasileira	Independente	Cumpre
			Administradora sem funções executivas da Sociedade Imocrafe - Companhia de Construção e Administração S.A.			
			Membro do Conselho Consultivo da Sociedade ActiveCap Capital Partners, S.A. (d)			
José Pedro Rivera Ferreira Malaquias	Vogal do CA		Partner na Abreu Advogados, Sociedade de Advogados	Presidente da Mesa da Assembleia Geral do Fundo de Capital de Risco Fechado "Premium Investments Portugal Fund"	Independente	Cumpre
	Vogal da CGSES					

Foram considerados os cargos exercidos em entidades criadas com a única finalidade de gerir os interesses económicos privados dos membros do órgão de administração ou dos seus familiares, uma vez que, nos termos do ponto 55, alíneas c) e d), das EBA/GL/2021/06, tais posições não são contabilizadas para efeitos de contagem de cargos, desde que essas entidades não desenvolvam atividade comercial operacional nem configurem situações suscetíveis de gerar conflitos de interesses..

(a) Apenas é não independente por ter exercido o cargo de Presidente da CE nos mandatos de 2012/2014 e de 2015/2017 e por ser membro do órgão de administração há mais de 12 anos consecutivos. A não independência é aferida à luz do ponto 89.q, das Orientações da EBA/GL/2021/06 de 2 de julho de 2021.

(b) Relacionado com acionista detentor de participação qualificada.

(c) Autorização para cargo adicional

B - Membros Executivos do Conselho de Administração

Membros Executivos do CA	Cargos Exercidos no BCP	Cargos Exercidos em Empresas do Grupo BCP	Cargos Exercidos em Empresas Fora do Grupo BCP	Exercício de Outras Atividades Relevantes	Qualificação	Acumulação de Cargos art 33.º RGICSF
Miguel Maya Dias Pinheiro	3.º Vice-Presidente do CA	Presidente não executivo do Conselho de Administração do ActivoBank, S.A.		Vogal do Conselho Superior - Alumni Clube ISCTE	Executivo	Cumpr
	President e da CE	Vogal do Supervisory Board do Bank Millennium, S.A. (Polónia)		Vogal do Conselho Consultivo do BCSD Portugal – Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável, em representação do BCP, S.A.		
	Membro do Conselho Estratégico	Vogal do Conselho de Administração do BIM - Banco Internacional de Moçambique, S.A.		Membro do Conselho Consultivo do INDEG/ISCTE Executive Education		
		Gerente da sociedade BCP África, SGPS, Lda.		Vice-Presidente da Direção da APB - Associação Portuguesa de Bancos (em representação da Banco Comercial Português, S.A.)		
		Presidente do Conselho de Remunerações e Previdência do BIM - Banco Internacional de Moçambique, S.A.				
		Vice-Presidente do Conselho de Curadores da Fundação Millennium bcp				

Membros Executivos do CA	Cargos Exercidos no BCP	Cargos Exercidos em Empresas do Grupo BCP	Cargos Exercidos em Empresas Fora do Grupo BCP	Exercício de Outras Atividades Relevantes	Qualificação	Acumulação de Cargos art 33.º RGICSF
Miguel de Campos Pereira de Bragança	Vogal do CA	Gerente da sociedade BCP África, SGPS, Lda.	Administrador não executivo da UNICRE - Instituição Financeira de Crédito, S.A., em representação do Banco Comercial Português, S.A.	Vogal do Conselho Geral da AEM - Associação de Empresas Emitentes de Valores Cotados em Mercado	Executivo	Cumpre
	Vice-Presidente e da CE	Gerente da sociedade Millennium bcp Participações, SGPS, Sociedade Unipessoal, Lda.	Membro não executivo do Conselho de Administração da SIBS, SGPS, S.A. e da SIBS Forward Payment Solutions, S.A			
		Vice-Presidente não executivo do Conselho de Administração do Banco ActivoBank, S.A.				
		Vogal do Supervisory Board do Bank Millennium, S.A. (Polónia)				
João Nuno de Oliveira Jorge Palma	Vogal do CA	Membro do Conselho de Administração do BIM - Banco Internacional de Moçambique, S.A.	Membro da junta diretiva da Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola		Executivo	Cumpre
	Vice-Presidente e da CE	Presidente da Comissão de Nomeações e Remunerações e Membro do Conselho de Remunerações e Previdência do BIM - Banco Internacional de Crédito	Vice Presidente do Conselho Geral da CIP - Confederação Empresarial de Portugal			
			Membro do Conselho Geral da COTEC Portugal - Portugal - Associação Empresarial para a Inovação			

Membros Executivos do CA	Cargos Exercidos no BCP	Cargos Exercidos em Empresas do Grupo BCP	Cargos Exercidos em Empresas Fora do Grupo BCP	Exercício de Outras Atividades Relevantes	Qualificação	Acumulação de Cargos art 33.º RGICSF
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha	Vogal do CA	Vice-Presidente do Conselho de Administração e Presidente da Comissão de Auditoria da Millennium bcp Ageas Grupo Segurador, SGPS, S.A.			Executivo	Cumpre
	Vogal da CE	Vogal não executivo do Conselho de Administração do Banco Activobank, S.A.				
		Vice-Presidente do Conselho de Administração e Presidente da Comissão de Auditoria da Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S.A.				
		Vice-Presidente do Conselho de Administração e Presidente da Comissão de Auditoria da Ageas - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.				
		Vogal do Conselho de Administração e Presidente da Comissão de Auditoria do BIM - Banco Internacional de Moçambique, S.A.				
		Vice Presidente do Conselho de Administração e Presidente da Comissão de Auditoria do Banco Millennium Atlântico, S.A. (Angola)				
		Vogal do Supervisory Board e da Comissão de Auditoria do Bank Millennium, S.A. (Polónia)				
Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos	Vogal do CA	Presidente do Conselho de Administração da Millennium bcp Prestação de Serviços, ACE			Executiva	Cumpre
	Vogal da CE					

Membros Executivos do CA	Cargos Exercidos no BCP	Cargos Exercidos em Empresas do Grupo BCP	Cargos Exercidos em Empresas Fora do Grupo BCP	Exercício de Outras Atividades Relevantes	Qualificação	Acumulação de Cargos art 33.º RGICSF
Rui Manuel da Silva Teixeira	Vogal do CA	Vogal do Conselho de Administração da Millenniumbcp Ageas Grupo Segurador, SGPS, S.A.		Presidente da Mesa da Assembleia Geral da Associação Porto Business School em representação do Banco Comercial Português, SA		
	Vogal da CE	Vogal do Conselho de Administração da Ocidental-Companhia Portuguesa de Seguros Vida, S.A.			Executivo	Cumpre
		Vogal do Conselho de Administração da Ageas - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.				
		Presidente do Conselho de Administração da Interfundos – Soc. Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A.				
		Vice Presidente do <i>Conseil de Surveillance</i> do Banque BCP, S.A.S. (França)				

Não foram considerados os cargos exercidos em entidades criadas com a única finalidade de gerir os interesses económicos privados dos membros do órgão de administração ou dos seus familiares, uma vez que, nos termos do ponto 55, alíneas c) e d), das EBA/GL/2021/06, tais posições não são contabilizadas para efeitos de contagem de cargos, desde que essas entidades não desenvolvam atividade comercial operacional nem configurem situações suscetíveis de gerar conflitos de interesses.

Comissões especializadas do Conselho de Administração

27. Comissões criadas pelo Conselho de Administração e local onde podem ser consultados os regulamentos de funcionamento

Para além da CAud e da CE, o CA, em cumprimento do RCICSF e com vista a assegurar e contribuir para o bom e adequado desempenho das funções que lhe estão legal e estatutariamente cometidas, nomeou três outras comissões especializadas, compostas exclusivamente por administradores não executivos, com a responsabilidade de acompanhar matérias específicas, que se identificam:

a) Comissão de Avaliação de Riscos

A CAVR, constituída nos termos e em respeito pelo artigo 115.º-L do RGICSF, é composta por três a cinco membros não executivos, designados pelo CA.

A CAVR tem a seguinte composição:

Presidente:	Fernando da Costa Lima	Independente
Vogais:	Ana Paula Alcobia Gray	Não independente
	Altina de Fátima Sebastian Gonzalez Villamarin	Independente

Nos termos dos Estatutos, a CAVR aconselha e auxilia o CA sobre a apetência para o risco e a estratégia de risco gerais, atuais e futuras do Banco e na monitorização da execução da mesma, nos termos das competências que lhe são fixadas na lei e no seu Regimento.

Todos os membros desta comissão possuem conhecimentos, competências e experiência adequados para poderem compreender, analisar e monitorizar as categorias específicas de risco a que a sociedade se encontra sujeita, a apetência para o risco e a estratégia de risco definida, tal como decorre dos respetivos currículos anexos ao Relatório.

No âmbito da atividade prosseguida, a CAVR tem como missão analisar e afetar recursos adequados à gestão dos riscos regulados no RGICSF, e demais legislação nacional e europeia em vigor, verificar se os produtos e serviços oferecidos aos clientes têm em consideração o modelo de negócio e a estratégia de risco do Banco, examinar se os incentivos estabelecidos na política de remuneração do Banco têm em consideração o risco, o capital, a liquidez e as expectativas quanto aos resultados e observar o interesse de longo prazo da sociedade.

No que respeita à gestão de riscos relacionados com a sustentabilidade ambiental, a CAVR tem ainda nas suas competências e atribuições aconselhar o CA na identificação, gestão e controlo dos fatores de risco ESG, monitorizando simultaneamente o apetite de risco e o desempenho subjacente do Grupo, assim como supervisionar a adequação do sistema de controlo interno ESG, com especial foco (a) na eficácia do sistema de gestão de risco para lidar com os drivers de risco ESG; e (b) em lidar com qualquer caso de risco reputacional relacionado com ESG ao qual o Grupo possa estar direta ou indiretamente associado.

Na recolha e processamento de dados relacionados com a sustentabilidade ambiental e social, o Banco dispõe de processos para obtenção de dados dos seus clientes, quer diretamente quer com recurso a fornecedores externos de informação (*data providers*), integrados em plataforma única para todos os dados de natureza ESG e ao abrigo de política de dados dedicada.

Para mais informações sobre a forma como o Banco considera as alterações climáticas na organização e sobre a forma como pondera, nos processos de decisão, a análise do risco climático, consultar, na página institucional do Banco, o [Relatório de Sustentabilidade](#).

No exercício das suas funções, a CAVR tem competências específicas delegadas pelo CA, designadamente relativas ao sistema de controlo interno e de gestão de risco, para informação mais detalhada sobre as competências da CAVR, vide o [Regimento da CAVR](#).

Para o exercício das suas competências, a CAVR tem acesso às informações sobre a situação de risco do Banco e pode determinar a natureza, a quantidade, o formato e a frequência das informações relativas a riscos de que deva ser destinatária, e implementa procedimentos internos de comunicação com o CA e demais Comissões especializadas dele emanadas.

A CAVR informa o CA da sua atividade, elaborando para tanto um relatório trimestral, sem prejuízo de reportar ao Presidente do CA toda e qualquer situação que identifique e entenda qualificar como de risco elevado.

Nos termos do disposto no número 1 do artigo 3º do seu Regimento, a CAVR reúne, no mínimo, com periodicidade mensal, exceto em agosto, e sempre que convocada pelo seu Presidente, por sua iniciativa ou a solicitação de qualquer dos seus membros, do Presidente do CA, do Presidente da CAud, ou do Presidente da CE.

A Comissão reuniu quinze vezes, presencialmente ou por meios telemáticos, com o apoio logístico e técnico do Gabinete de Apoio ao CA, cujo responsável secretariou as reuniões. Das reuniões foram redigidas e aprovadas atas. Os participantes nas reuniões, que não são membros da CAVR deram o seu acordo formal à redação dos pontos em que tiveram intervenções, ficando o mesmo junto aos documentos da ata da reunião.

O índice de participação efetiva nas reuniões da CAVR por parte de cada um dos seus membros encontra-se evidenciado no quadro seguinte:

Membros da CAVR	Índice de Participação
Fernando da Costa Lima	100 %
Ana Paula Alcobia Gray	100 %
Altina Fátima Sebastian Gonzalez Villamarin	100 %

O [Regimento da CAVR](#), atualizado em 28 de novembro de 2025, está disponível na página institucional do sítio do Banco em português e inglês.

b) Comissão de Nomeações e de Remunerações

A CNR, constituída nos termos e em respeito pelos artigos 115.º-B e H do RGICSF, é composta por três a cinco membros não executivos, designados pelo CA.

A composição de CNR está de acordo com o disposto no Regimento desta mesma Comissão, sendo todos os seus membros administradores não executivos e tendo a seguinte composição:

Presidente:	Lingzi Yuan (Smilla Yuan)	Independente
Vogais:	Li Tao (Vicent Li)	Não Independente
	Valter Rui Dias de Barros	Não Independente

Lingjiang Xu exerceu funções como membro da CNR até 27 de novembro de 2025, data em que apresentou a sua renúncia com efeitos imediatos.

Os membros da CNR possuem, a nível coletivo, qualificação e experiência profissional específica para o exercício das respetivas funções, nomeadamente as adequadas em matéria de políticas e práticas remuneratórias. Destaca-se que a Presidente da CNR tem especiais competências em matéria de Recursos Humanos e é independente.

A escolha e eleição dos membros dos órgãos sociais é da exclusiva competência dos acionistas, a qual é precedida de uma avaliação dos candidatos pela CNR que é disponibilizada na documentação preparatória à AG. O exercício de funções dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco é ainda sujeito à autorização do BCE, sendo aí também validados todos os requisitos legais e regulamentares aplicáveis ao nível das competências exigidas.

Os [currículos](#) dos candidatos a membros dos órgãos de administração e de fiscalização e demais documentação que, nos termos da lei são colocados à disposição dos acionistas, encontram-se disponíveis na página institucional do BCP. Nos termos do artigo 115.º-B, n.º 2, alínea d) do RGICSF e do respetivo Regimento, compete também à CNR avaliar anualmente os conhecimentos, as competências e a experiência de cada um dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, bem como proceder à avaliação coletiva destes órgãos, e comunicar-lhes os respetivos resultados.

De acordo com o n.º 3 do artigo 4.º do Regimento da CNR, para o desempenho adequado das suas competências, a Comissão pode contratar a prestação de serviços de peritos, sendo assegurado que os serviços são prestados com independência e mediante o compromisso de que até ao termo do mandato da Comissão, não será contratada para a prestação de quaisquer outros serviços ao Banco ou a outras sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo.

A CNR, no âmbito das respetivas competências, procedeu à reavaliação de questionários individuais de Fit and Proper de membros do CA, na medida em que foram por estes comunicadas alterações supervenientes sujeitas a reanálise – acumulação de cargos/disponibilidade.

Em geral, a Comissão exerce todas as competências atribuídas às CNR no RGICSF e demais legislação nacional e europeia em vigor.

Relativamente às competências da CNR para realizar a avaliação de desempenho dos administradores executivos e fazer a proposta de remuneração variável a atribuir, remete-se para a informação disponibilizada no Ponto 24.

Nos termos do disposto no número 1 do artigo 3º do seu Regimento, a CNR reúne, no mínimo, com periodicidade mensal, exceto no mês de agosto, e sempre que convocada pelo Presidente, por sua iniciativa ou por solicitação de qualquer um dos seus membros, ou do Presidente do CA, do Presidente da CAud ou do Presidente da CE. A Comissão tomou cinco deliberações unânimes por escrito e reuniu doze vezes durante 2025.

A Comissão teve o apoio logístico e técnico do Secretariado da Sociedade sendo secretariada pela Secretária da Sociedade que disponibilizou aos membros desta Comissão todos os documentos de suporte, ficando os mesmos arquivados numa plataforma informática denominada *Diligent Boards*.

O índice de participação efetiva, na tomada das deliberações e nas reuniões da CNR por parte de cada um dos seus membros encontra-se evidenciado no quadro seguinte:

Membros da CNR	Índice de Participação
Lingzi Yuan (Smila Yuan)	100 %
Tao Li (Vincent Li) (*)	100 %
Valter Rui Dias de Barros (**)	94 %

(*) Iniciou o exercício de funções em 27 de novembro de 2025, tendo participado exclusivamente nas reuniões realizadas após essa data.
(**) Não participou numa reunião por conflito de agenda com outra comissão do Banco da qual é membro. Lingjiang Xu exerceu funções como membro da CNR até 27 de novembro de 2025, data em que apresentou a sua renúncia com efeitos imediatos, tendo participado, até essa data, em 12 reuniões realizadas no decurso de 2025 (100%).

O [Regimento da CNR](#) está disponível na página institucional do Banco.

c) Comissão de Governo Societário, Ética e Sustentabilidade

A CGSES é composta por três a cinco membros não executivos, designados pelo CA.

A CGSES tem competências na monitorização das políticas e implementação de processos adequados em matéria de governo societário, conduta, valores e responsabilidades sociais e acompanha e supervisiona as medidas de desenvolvimento da atividade do Banco em matéria de sustentabilidade, nos termos das competências que lhe são fixadas no seu Regimento. É ainda responsável por acompanhar a evolução do PDS, do Plano de Responsabilidade Social Corporativa e do programa de Proteção de Dados Pessoais e emitir parecer sobre os relatórios anuais de governo da sociedade e de sustentabilidade.

A CGSES tem a seguinte composição:

Presidente:	Nuno Manuel da Silva Amado	Não Independente
Vogais:	Tao Li (Vincent Li) (*)	Não Independente
	José Pedro Rivera Ferreira Malaquias	Independente

(*) Iniciou o exercício de funções em 27 de novembro de 2025, tendo participado exclusivamente nas reuniões realizadas após essa data.
Lingjiang Xu exerceu funções como membro da CGSES até 27 de novembro de 2025, data em que apresentou a sua renúncia com efeitos imediatos.

Todos os membros da CGSES possuem qualificações profissionais adquiridas através de habilitação académica, experiência profissional ou formação especializada apropriadas ao exercício das funções, tal como decorre dos respetivos currículos anexos ao presente relatório.

Face à crescente importância da sustentabilidade, o Banco desenvolveu, em 2024 e 2025, um plano de formação de alto nível para os administradores executivos e não executivos do CA, que passou por um conjunto de três formações versadas em diferentes matérias de sustentabilidade e ESG, desenvolvendo o conhecimento coletivo do CA e desta comissão em especial nesta área de competência.

A CGSES para o desempenho adequado das suas competências, pode contratar a prestação de serviços de peritos, nos termos do disposto no artigo 10º n.º 3, do Regimento do CA, sendo assegurado que os serviços são prestados com independência e mediante o compromisso de que até ao termo do mandato da Comissão, não será contratada para a prestação de quaisquer outros serviços ao Banco ou a outras sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo.

Como referido no ponto 25, a CGSES contratou, em 2025, uma entidade independente, a consultora *Egon Zehnder*, para proceder à avaliação periódica à conduta e valores do CA e respetivas comissões ao abrigo do artigo 3.º do Aviso n.º 3/2020.

Nos termos do disposto no número 1 do artigo 3º do seu Regimento, a CGSES reúne, no mínimo, com periodicidade bimestral e sempre que convocada pelo seu Presidente, por sua iniciativa ou por solicitação de qualquer dos seus membros, ou do Presidente do CA, do Presidente da CAud ou do Presidente da CE.

A Comissão reuniu seis vezes e teve o apoio logístico e técnico do Secretariado da Sociedade, sendo secretariada pela Secretária da Sociedade, que disponibilizou aos membros desta Comissão todos os documentos de suporte, ficando os mesmos arquivados numa plataforma informática denominada *Diligent Boards*.

O índice de participação nas reuniões da CGSES por parte de cada um dos seus membros encontra-se evidenciado no quadro seguinte:

Membros da CGSES	Índice de Participação
Nuno Manuel da Silva Amado	100 %
Tao Li (Vincent Li) (*)	100 %
José Pedro Rivera Ferreira Malaquias	100 %

*) Administrador entrou em funções dia 27 de novembro de 2025

Lingjiang Xu exerceu funções como membro da CGSES até 27 de novembro de 2025, data em que apresentou a sua renúncia com efeitos imediatos, tendo participado, até essa data, em 6 reuniões realizadas no decurso de 2025 (100%).

O [Regimento da CGSES](#) está disponível na página institucional do Banco.

A Sustentabilidade e o ESG no Banco:

Face aos novos desafios impostos pelas várias partes interessadas com que a Sociedade se relaciona, salienta-se que o CA, em especial através da CGSES e da CE, prossegue ainda um conjunto de estratégias dinâmicas que fomentam uma cultura de Responsabilidade Social Corporativa, influenciando positivamente a proposta de valor da organização a longo prazo, em equilíbrio com o bem-estar das pessoas, da empresa e das comunidades em que está inserida e com a preservação dos recursos naturais, do clima, da biodiversidade e do meio ambiente, focando-se em três eixos fundamentais:

- Ambiente - implementação de medidas que fomentem uma transição justa e inclusiva para modelos de desenvolvimento económico descarbonizados, incluindo a incorporação da componente ambiental nos modelos de risco do Banco e na oferta de produtos e serviços;
- Social - envolvimento com a comunidade externa e com a comunidade interna no estabelecimento de relações duradouras de proximidade e cooperação e na criação de valor partilhado;
- Governo corporativo - integração dos princípios de sustentabilidade nos processos de decisão do Banco e na definição da sua proposta de valor.

O Banco reconhece a importância do envolvimento do setor financeiro na transição para um modelo de desenvolvimento económico sustentável e inclusivo. Ao nível das alterações climáticas, o Banco assume o compromisso com o Acordo de Paris, e, na liderança ética e responsável, segue os Princípios do *Global Compact*, das Nações Unidas, e os Princípios de Banca Responsável da UNEP FI..

O Banco assume igualmente um diálogo contínuo com os *Stakeholders* que com a sociedade se relaciona, através da implementação de um conjunto de políticas e princípios corporativos dos quais se destacam:

- Política de Sustentabilidade;
- Política Ambiental;
- Política de Impacto Social;
- Política de Direitos Humanos;
- Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades;
- Política de Saúde e Segurança no Trabalho;
- Política de Voluntariado Corporativo;
- Política de Anticorrupção e Antissuborno;
- Princípios de financiamento responsável, com a identificação de setores excluídos, condicionados ou sensíveis;
- Princípios de investimento responsável;
- Princípios Orientadores de Sustentabilidade para Fornecedores.

Os compromissos, objetivos, metas e ações ambientais e sociais do Banco são formalizados no Plano Diretor de Sustentabilidade. A estruturação das linhas de atuação e a identificação das ações que compõem o PDS resultam de uma ampla reflexão sobre a gestão dos temas materiais relevantes, dos recursos disponíveis e do enquadramento legal, regulamentar, económico e de mercado. A definição dos compromissos, objetivos, metas e medidas do PDS, e a avaliação, acompanhamento e monitorização da sua implementação, é da responsabilidade da CE, assessorada pelo Comité de Sustentabilidade, sendo a sua aprovação competência do CA, ouvida a CGSES.

O Banco divulga a forma como integra os fatores ESG nos seus vários processos, internamente por via de códigos de grupo e externamente através dos seus Relatórios de Sustentabilidade, de Gestão e de Disciplina de Mercado.

A integração dos fatores de risco climáticos e ambientais nos processos de decisão de financiamento e investimento materializa-se nos (i) Princípios de Financiamento Responsável e (ii) de Investimento Responsável, que excluem ou condicionam as operações do Grupo BCP em setores e/ou atividades com maior impacto ambiental e/ou social.

Também estão descritos no Relatório de Sustentabilidade os progressos que têm sido feitos ao nível da implementação de processos tendentes a coligir e processamento de dados relacionados com a sustentabilidade ambiental e social, em especial junto de clientes e *Stakeholders*, e da análise de risco associada.

Remete-se neste ponto para a informação disponibilizada no [Relatório de Sustentabilidade](#) (Volume 2) disponível na página institucional do Banco.

Na recolha e processamento de dados relacionados com a sustentabilidade ambiental e social, o Banco dispõe de processos e ferramentas de suporte para a obtenção de dados dos seus clientes, em parte recolhidos com recurso a *data providers*. Estes dados são integrados e estão disponíveis numa plataforma única dedicada à gestão dos dados de natureza ESG e ao abrigo de uma política de dados específica.

28. Composição da Comissão Executiva

A CE, no exercício em referência, teve a seguinte composição:

Presidente:	Miguel Maya Dias Pinheiro
Vice-Presidentes:	Miguel de Campos Pereira de Bragança João Nuno de Oliveira Jorge Palma
Vogais:	José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos Rui Manuel da Silva Teixeira

29. Competências de cada uma das comissões e síntese das atividades desenvolvidas no exercício dessas competências

As competências de cada uma das comissões especializadas são as descritas nos Regimentos próprios e identificadas nas seguintes secções do presente Relatório:

- CAud - Remete-se nesta matéria, para a informação facultada nos pontos n.º 30 a 38 – Comissão de Auditoria.
- CE - Remete-se nesta matéria, para a informação facultada no ponto n.º 21. – Comissão Executiva.
- CAVR – Remete-se nesta matéria, para a informação facultada no ponto n.º 27. a).
- CNR - remete-se nesta matéria, para a informação facultada nos Pontos n.º 24., n.º 25. e n.º 27. b).
- CGSES - Remete-se nesta matéria, para a informação facultada no ponto n.º 27 c).

III. Fiscalização

a) Composição

30 a 32. Identificação, composição e qualificação quanto ao requisito da Independência do órgão e fiscalização – Comissão de Auditoria

A CAud é composta por um mínimo de três e um máximo de cinco administradores não executivos, eleitos em AG devendo as listas propostas para o CA individualizar os membros que integrarão a CAud e indicar o respetivo Presidente.

Os membros da CAud, à semelhança de todos os membros do CA, são designados para mandatos de quatro anos (o atual é 2022-2025), podendo ser reeleitos e devendo a maioria dos seus membros, incluindo o Presidente, ser qualificados como independentes.

Composição da CAud:

Presidente:	Cidália Maria da Mota Lopes	Independente
Vogais:	Valter Rui Dias de Barros	Não Independente
	Fernando da Costa Lima	Independente
Suplente:	Altina de Fátima Sebastian Gonzalez	Independente

Todos os membros da CAud apresentam níveis de responsabilidade e conhecimentos adequados relativamente à atividade prosseguida pela sociedade, permitindo-lhes efetuar uma avaliação crítica das decisões tomadas pelo órgão de administração e fiscalizar eficazmente a função deste. Esta Comissão tem, no seu conjunto, membros que possuem conhecimentos contabilísticos e de auditoria, bem como competências e experiência adequados para poderem compreender plenamente e monitorizar a estratégia de risco num quadro de governação coerente e compatível com os sistemas de gestão de risco, de controlo interno e de informação do Banco.

Para mais informações sobre os membros e sobre o processo de avaliação de competências e diversidade, consultar a informação facultada nos pontos n.ºs 17 e 18.

33. Qualificações profissionais da Comissão de Auditoria, e outros elementos curriculares relevantes

As qualificações profissionais e outros [elementos curriculares](#) de cada um dos membros da CAud constam do Anexo I ao presente Relatório, assim como na página institucional do website do Banco. A CAud tem o apoio logístico e técnico do Gabinete de Apoio ao CA.

b) Funcionamento

34. Regulamentos de funcionamento da Comissão de Auditoria

As regras de funcionamento e competências da CAud estão previstas no seu [Regimento](#), disponível na página institucional do website do Banco.

35. Número de reuniões realizadas e grau de assiduidade às reuniões realizadas de cada membro da Comissão de Auditoria

Nos termos do disposto no número 1 do artigo 3º do seu Regimento, a CAud reúne, no mínimo, com periodicidade mensal, exceto em agosto, e sempre que convocada pelo seu Presidente, por sua iniciativa ou por solicitação de qualquer dos seus membros, do Presidente do CA ou do Presidente da CE. A CAud emitiu três deliberações unânimes por escrito e reuniu quinze vezes, tendo as reuniões sido secretariadas pelo Gabinete de Apoio ao CA.

O índice de participação efetiva de cada um dos membros da CAud, encontra-se evidenciado no quadro seguinte:

Membros da Comissão de Auditoria	Índice de Participação
Cidália Maria da Mota Lopes	100 %
Valter Rui de Dias Barros	100 %
Fernando da Costa Lima	100 %

36. Disponibilidade de cada um dos membros da Comissão de Auditoria, com indicação dos cargos exercidos em simultâneo em outras empresas, dentro e fora do grupo, e outras atividades relevantes exercidas pelos membros daqueles órgãos no decurso do exercício

Remete-se nesta matéria para a informação facultada no ponto n.º 26.

c) Competências e funções

37. Descrição dos procedimentos e critérios aplicáveis à intervenção do órgão de fiscalização para efeitos de contratação de serviços adicionais ao auditor externo

O Banco segue as melhores práticas em termos de garantia de independência na contratação dos serviços prestados pelos auditores externos, nomeadamente, em termos internacionais, a Recomendação da Comissão 2005/162/CE, de 15 de fevereiro, a Diretiva 2014/56/EU do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de abril de 2014 que altera a Diretiva 2006/43/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de maio de 2006 (8.ª Diretiva), relativa à revisão legal das contas anuais e consolidadas, o Regulamento (UE) n.º 537/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de abril de 2014, relativo aos requisitos especiais para a revisão legal de contas das entidades de interesse público e, no plano nacional, a legislação societária, as recomendações e a regulamentação emitida pela CMVM, a Lei n.º 148/2015 de 9 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico da Supervisão de Auditoria, e os preceitos, no que for especificamente aplicável, constantes da Lei n.º 148/2015, de 9 de setembro, que transpõe parcialmente para a ordem jurídica interna a referida Diretiva 2014/56/EU e assegura a execução do Regulamento (UE) n.º 537/2014. Os Estatutos elencam expressamente, entre as competências da CAud, a de “fiscalizar a independência e desempenho do Revisor Oficial de Contas e do Auditor Externo, designadamente no tocante à prestação de serviços adicionais”.

Nos termos do artigo 38.º do Aviso n.º 3/2020, compete à AG aprovar a Política de Seleção e Designação do ROC. Nesse sentido, a AG de 20 de maio de 2021 aprovou esta política, tendo sido atualizada por decisão da AG de 4 de maio de 2022 e de 24 de maio de 2023. Adicionalmente, a CAud, no âmbito das competências previstas no seu Regimento, acompanha e avalia anualmente a atividade do Auditor Externo em especial no que diz respeito aos seguintes aspetos: i) qualidade do serviço prestado; ii) recursos afetos; iii) comunicação e interação com o Banco; iv) e, por fim, independência, objetividade e ceticismo profissional.

A CAud, enquanto órgão de fiscalização do Banco, promoveu a adoção de procedimentos, cujo cumprimento avalia e fiscaliza anualmente, que garantem a independência dos auditores externos relativamente às diversas entidades do Grupo e, em simultâneo, previnem situações de conflito de interesses no seio das entidades que prestam serviços de revisão legal de contas ou de auditoria a entidades do Grupo, criando mecanismos preventivos de aprovação de serviços adicionais e de controlo dos honorários.

A CAud tem ainda competência para propor a contratação do ROC e dos auditores externos, ou a renovação dos seus mandatos, pelo Banco e Grupo BCP, bem como para supervisionar a prestação dos serviços quer em Portugal, quer nas restantes geografias em que o Grupo opera, nos termos dos normativos internos. Tem ainda competência para propor à AG, em respeito pelas disposições legais aplicáveis, a sua destituição ou a resolução do contrato de prestação dos seus serviços, sempre que se verifique justa causa para o efeito.

Através do referido normativo, o Grupo adota e sistematiza um conjunto de normas relativas a:

- classificação de serviços prestados pelos auditores externos;
- definição do conjunto de serviços distintos de Auditoria, cuja prestação pelo auditor externo a qualquer entidade do Grupo é proibida;

- definição do conjunto de serviços distintos de Auditoria, cuja prestação ao Grupo é permitida mediante determinadas circunstâncias previstas;
- sujeição dos intervenientes na aplicação do Código de Grupo anteriormente referido a ações de formação regulares, sobre as responsabilidades que lhes são conferidas;
- aprovação pela CAud da contratação dos serviços distintos de Auditoria a prestar pelos auditores externos, com a criação de regras diferenciadas de autorização consoante o tipo de serviços que estiver em causa e limites definidos;
- definição de um processo de seleção e avaliação das propostas de designação de ROC/SROC, assegurando a sua independência e elencando uma metodologia de avaliação do ROC/SROC proposta e concretizada pela CAud;
- prestação à CAud de informações de controlo interno dos princípios e orientações estabelecidos.

38. Outras funções do órgão de fiscalização

A CAud tem as competências próprias e delegadas previstas no seu Regimento, que inclui, nomeadamente, as competências previstas no artigo 423º-F do CSC, no Aviso n.º 3/2020 e na restante legislação aplicável.

Enquanto órgão de fiscalização do Banco, as competências e responsabilidades da CAud, conforme o n.º 2 do artigo 5.º do seu Regimento, são estruturadas em quatro áreas de atuação:

- Competências genéricas e de fiscalização;
- Competências relacionadas com o relato financeiro e a prestação de contas e com o ROC e Auditor Externo;
- Competências relacionadas com a cultura de governo e o sistema de controlo interno, incluindo a vertente de prevenção de branqueamento de capitais;
- Competências relacionadas com comunicações de irregularidades, gestão de conflitos de interesses, transações com partes relacionadas e Devedores de Risco Acrescido.

Das quatro áreas de atuação sumariamos aqui somente algumas das principais competências genéricas de fiscalização:

- Fiscalizar a administração do Banco;
- Acompanhar a gestão do Banco na sua dimensão de Grupo, sem prejuízo das competências dos órgãos de fiscalização das entidades com personalidade jurídica autónoma;
- Pronunciar-se, previamente à aprovação pelo CA, sobre os Orçamentos Anuais e Plurianuais do Banco, dando especial enfoque ao cumprimento dos objetivos previstos no Plano Estratégico do Banco e ao cumprimento dos requisitos de capital;
- Pronunciar-se, previamente à aprovação pelo CA, sobre aumentos de capital social;
- Pronunciar-se, previamente à aprovação pelo CA, sobre eventuais modificações à estrutura empresarial do grupo, tal como referido no Regimento do CA;
- Emitir parecer prévio à aprovação pelo CA sobre operações de fusão, cisão e transformação da sociedade;
- Identificar e avaliar as necessidades ao nível da sua composição e organização, que devem ser reavaliadas pelo menos aquando do início do mandato ou sempre que considere adequado;
- Emitir parecer prévio e vinculativo sobre as matérias de estrutura organizacional, a aprovar pelo CA, na medida em que respeitem à sua própria organização;
- Emitir parecer prévio à aprovação pelo CA sobre o Código de Conduta definindo, designadamente, as responsabilidades das funções de controlo, os procedimentos de verificação regular do seu cumprimento, as medidas de prevenção, identificação, gestão e mitigação de conflitos de interesses e os deveres associados aplicáveis aos Administradores, incluindo os membros da CAud, aos membros da Direção de topo, titulares de funções essenciais e restantes colaboradores do Banco;
- Promover, no início do primeiro ano e no último ano do mandato, avaliações periódicas e independentes, a realizar por entidade independente e externa à Instituição sobre a conduta e valores do próprio órgão, em articulação com a CGSES.

De referir ainda que a CAud fiscaliza e acompanha em permanência a eficácia do sistema de controlo interno de compliance, e de gestão de riscos do Banco, bem como o processo de preparação e de divulgação de informação financeira, a atividade das funções de Gestão de Risco, Conformidade e de Auditoria interna, pronunciando-se sobre os planos de trabalho e os recursos afetos às funções de controlo.

Os temas de comunicações de irregularidades e gestão de conflitos de interesses são também críticos, sendo as respetivas políticas revistas anualmente pela CAud, para confirmação da sua adequação ao respetivo enquadramento legal e regulamentar, sem prejuízo de se promover a sua atualização sempre que se justifique.

IV.Revisor Oficial de Contas

A Política de Seleção e Designação do ROC em vigor foi aprovada pela AG em 24 de maio de 2023 e define, entre outros conceitos:

- (i) Os critérios de competência técnica e profissional e de experiência no setor financeiro;
- (ii) O processo de seleção do ROC;
- (iii) A metodologia de comunicação da sociedade com o ROC;
- (iv) Os procedimentos de fiscalização destinados a assegurar a independência e a ausência de conflitos de interesses com o ROC;
- (v) Os serviços distintos de auditoria que não podem ser prestados pelo ROC.

A seleção do ROC/SROC tem por base os critérios e requisitos abaixo elencados, os quais são tidos também em consideração pela CAud nas avaliações que efetua, quer no âmbito da seleção de candidatos a apresentar à AG, quer nas avaliações subsequentes que realiza, pelo menos anualmente, quer ainda nas situações em que pretenda propor a recondução do ROC.

Assim, e para além da proposta de honorários, são também considerados:

- Competência Técnica e Qualidade do Serviço Prestado
- Recursos Afetos à Auditoria
- Comunicação e Interação
- Independência, Objetividade e Ceticismo Profissional

A [Política de Seleção e Designação do ROC](#) pode ser consultada na página institucional do site do Banco.

39. Revisor oficial de contas e do sócio revisor oficial de contas que o representa

O atual ROC, eleito na AG Anual de 2024 após um processo de seleção em conformidade com a Política de Seleção do ROC, é a KPMG & Associados - Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, S.A., inscrita na OROC com o n.º 189 e na CMVM com o n.º 20161489, representada por Miguel Pinto Douradinha Afonso, inscrito na OROC sob o número 1454, e supletivamente por Vítor Manuel da Cunha Ribeirinho, ROC n.º 1081.

40. Número de anos em que o revisor oficial de contas exerce funções consecutivamente junto da sociedade e/ou grupo

Conforme acima referido, a KPMG foi eleita pela primeira vez em 24 de maio de 2024, para o quadriénio 2024-2027.

A Deloitte & Associados - Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, S.A., foi eleita pela primeira vez em 21 de abril de 2016, tendo sido reconduzida para o triénio 2021/2023 na AG que se realizou em 20 de maio de 2021, pelo que desempenhava funções de forma consecutiva há 8 anos, cumprindo o seu terceiro mandato.

41. Descrição de outros serviços prestados pelo ROC à sociedade

Remete-se aqui para a informação disponibilizada no ponto número 46.

V. Auditor Externo

42. Identificação do Auditor Externo e do sócio Revisor Oficial de Contas que o representa no cumprimento dessas funções, bem como o respetivo número de registo na CMVM

A KPMG & Associados - Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, S.A, é, além de ROC, auditor externo do Banco, remetendo-se para o ponto 39 para mais informação sobre a sua representação e número de registo.

43. Indicação do número de anos em que o Auditor Externo e o respetivo sócio Revisor Oficial de Contas que o representa no cumprimento dessas funções exercem funções consecutivamente junto da sociedade e/ou do grupo

A KPMG foi eleita pela primeira vez em 24 de maio de 2024.

44. Política e periodicidade da rotação do Auditor Externo e do respetivo sócio Revisor Oficial de Contas que o representa no cumprimento dessas funções

O Banco dispõe de uma Política de Seleção e Designação do ROC que respeita as regras de rotação previstas no artigo 17.º do Regulamento (EU) n.º 537/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de abril de 2014 e no artigo 54.º da Lei n.º 140/2015, de 7 de setembro, pelo que o seu Auditor Externo e o ROC não desempenharão funções por um período que exceda a duração de dez e sete anos, respetivamente.

45. Indicação do órgão responsável pela avaliação do auditor externo e periodicidade com que essa avaliação é feita

A CAud é o órgão responsável pela avaliação da qualidade dos serviços prestados pelo auditor externo e do respetivo sócio ROC, conforme referido nos Pontos 21 e 37.

Neste contexto, a CAud efetua anualmente uma avaliação dos auditores externos quanto à qualidade do serviço prestado, aos recursos e equipas afetas, à comunicação e interação com o Banco, bem como quanto à independência, objetividade e exigência crítica demonstrados no exercício das suas funções. Para o efeito, e por forma a obter uma opinião global, a CAud recorre também a um questionário onde participam os responsáveis do Banco que mantêm contacto relevante com o auditor externo.

No exercício das suas funções, a CAud acompanha em permanência a atividade do auditor externo e do respetivo sócio ROC, apreciando em particular as conclusões da auditoria às demonstrações financeiras anuais, em base individual e consolidada e da revisão limitada sobre as demonstrações financeiras intercalares semestrais, analisando ainda as conclusões das *desktop reviews* às demonstrações financeiras dos 1.º e 3.º trimestres. A CAud reúne com o auditor externo e o ROC de forma muito regular e sempre que necessário.

Os procedimentos destinados a assegurar a independência do auditor externo estão definidos na Política de Seleção e Avaliação do ROC.

Compete também à CAud propor à AG a nomeação do auditor externo e a eleição do ROC, ou a renovação dos respetivos mandatos, tendo em conta a respetiva capacidade técnica e demais condições para exercício dessas funções.

Para mais informação, remete-se para a informação facultada no ponto 21. - CAud.

46. Identificação de trabalhos, distintos dos de auditoria, realizados pelo auditor externo para a sociedade e/ou para sociedades que com ela se encontrem em relação de domínio, bem como indicação dos procedimentos internos para efeitos de aprovação da contratação de tais serviços e indicação das razões para a sua contratação

No ano a que reporta este Relatório foram contratados os seguintes serviços distintos de auditoria:

- outros serviços que não de revisão legal, designadamente: (i) Serviços de garantia de fiabilidade; e (ii) outros serviços permitidos de acordo com as regras de independência definidas e sujeitas à monitorização da CAud.

Tendo como objetivo a salvaguarda da independência do Auditor Externo e as boas práticas e normas nacionais e internacionais, foram aprovados pela CAud um conjunto de princípios reguladores, descritos em seguida:

- o Auditor Externo e as sociedades ou pessoas coletivas pertencentes à mesma rede (“Rede”) não poderão prestar ao Banco ou ao Grupo, serviços que sejam considerados proibidos nos termos do EOROC ou do Regulamento.
- Embora se considere o princípio geral de que a independência do Auditor Externo pode ser afetada pela prestação de serviços ao Grupo diferentes daqueles que se relacionam com a revisão legal ou a auditoria, a CAud identificou um conjunto de serviços que podem ser executados pelo Auditor Externo, sem que a sua independência seja posta em causa. Estes serviços são validados pelo Compliance Office do Grupo e sujeitos a aprovação ou ratificação da CAud, consoante o montante dos honorários;
- A prestação de serviços que não se encontrem discriminados no referido conjunto de serviços, é objeto de aprovação específica pela CAud previamente à celebração do contrato em causa. Para o efeito, as propostas a submeter à apreciação da CAud deverão ser acompanhadas de um parecer do Compliance Officer, nos termos do normativo interno, e com uma recomendação de decisão, devidamente fundamentada.
- A contratação destes serviços encontra-se sujeita a uma política de independência rigorosa, destinada a prevenir potenciais conflitos de interesses decorrentes da prestação de serviços pelo Auditor Externo. A KPMG, enquanto Auditor Externo do Grupo BCP, cumpre as regras de independência definidas pelo Grupo, bem como as previstas no Regulamento (UE) n.º 537/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, na Lei n.º 148/2015, de 9 de setembro, e no Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (EOROC).

Remete-se aqui, para a informação disponibilizada no ponto número 38.

47. Indicação do montante da remuneração anual paga pela sociedade e/ou por pessoas coletivas em relação de domínio ou de grupo ao auditor e a outras pessoas singulares ou coletivas pertencentes à mesma rede e discriminação da percentagem

O montante da remuneração anual paga em 2025 pela sociedade e/ou por pessoas coletivas em relação de domínio ou de grupo ao Auditor Externo (KPMG) e a outras pessoas singulares ou coletivas pertencentes à mesma rede discriminado com as respetivas percentagens, encontra-se espelhado no quadro seguinte:

1) HONORÁRIOS DA KPMG ENTRE 01 de janeiro E 31 DE DEZEMBRO DE 2025 (valores em eur)

Honorários da KPMG por serviços prestados entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025 (valores em eur)	Euros					%				
	Auditoria	Serviços de Garantia de fiabilidade	Consultoria fiscal	Outros Serviços	Total	Auditoria	Serviços de Garantia de fiabilidade	Consultoria fiscal	Outros Serviços	Total
Sociedades em Portugal										
Banco Comercial Português, S.A.	1.750.000	1.459.300		727.235	3.936.535	44,5%	37,1%		18,5%	100,0%
Banco ActivoBank, S.A.	30.000	42.000			72.000	41,7%	58,3%		—%	100,0%
Millennium BCP - Prestação Serviços, ACE	26.000				26.000	100,0%				100,0%
Interfundos - Soc. Gestora de Organismos de Invest. Coletivo, S.A.	15.000				15.000	100,0%	—%			100,0%
Millennium BCP Participações Financeiras, SGPS, Soc. Unipessoal, Lda.	7.000				7.000	100,0%				100,0%
BCP África, SGPS, Lda. (anteriormente BII Internacional, SGPS, Lda)	13.500				13.500	100,0%				100,0%
Millennium bcp - Serviços de Comércio Electrónico, S.A.	3.000				3.000	100,0%				100,0%
Fundação Millennium BCP	3.000				3.000	100,0%				100,0%
Bichorro- Empreendimento Tru. Imob SA	7.000				7.000	100,0%				100,0%
Fiparso- Soc.Imobiliária LDA	4.700				4.700	100,0%				100,0%
Finalgarve- Soc.Prom.Imb.Tur SA	8.000				8.000	100,0%				100,0%
Total	1.867.200	1.501.300		727.235	4.095.735	45,6%	36,7%	—%	17,8%	100,0%

Honorários da KPMG por serviços prestados entre 01 de janeiro e 31 de dezembro de 2025 (valores em eur)	Euros					%		
	Auditoria	Serviços de Garantia de fiabilidade	Consultoria fiscal	Outros Serviços	Total	Auditoria		
Sociedades no Estrangeiro								
Bank Millennium, S.A. (Polónia) (*)	1.266.019	310.740			1.576.759	80,3%	19,7%	
Millennium BIM, S.A. (Moçambique)		64.800		5.228	70.028		92,5%	7,5% 100,0%
Total	1.266.019	375.540		5.228	1.646.787	22,8%	0,3%	100,0% 100,0%

(*)Para o exercício de 2025, são reportados os honorários relativos à prestação de serviços de revisor oficial de contas às sociedades na Polónia, cobrados localmente. A KPMG foi nomeada Revisor Oficial de Contas do Bank Millennium e das suas subsidiárias em 24 de fevereiro de 2025, com exceção do Millennium Bank Hipoteczny, para o correspondente mandato de dois anos, 2025–2026.

Honorário da KPMG por Serviços Prestados entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025 (valores em eur)

	Portugal	%	Estrangeiro	%	Total	%
Serviços de revisão de contas	1.867.200		1.266.019		3.133.219	
Serviços de garantia de fiabilidade	1.501.300		375.540		1.876.840	
1. Total serviços de auditoria	3.368.500	82,2 %	1.641.559	99,7 %	5.010.059	87,2 %
Serviços de consultoria fiscal	0		0		0	
Outros serviços que não de revisão legal de contas	727.235		5.228		732.464	
2. Total outros serviços	727.235	17,8 %	5.228	0,3 %	732.464	12,8 %
Total	4.095.735	100,0%	1.646.787	100,0%	5.742.523	100,0%

C. ORGANIZAÇÃO INTERNA

I. Estatutos

48. Regras aplicáveis à alteração dos estatutos da sociedade

Nos termos dos Estatutos do Banco, a AG pode validamente reunir e deliberar, em primeira convocatória, quando se encontra presente ou representado mais de um terço do seu capital social e, em segunda convocatória, seja qual for o capital presente ou representado.

No que concerne ao quórum deliberativo, o artigo 25º dos Estatutos prevê que as deliberações são aprovadas por maioria dos votos validamente emitidos, salvo disposição legal ou estatutária que exija maioria qualificada, o que sucede relativamente à alteração de Estatutos que deve ser aprovada por dois terços dos votos emitidos.

Adicionalmente, os estatutos preveem um quórum deliberativo superior ao legal no caso de fusão, cisão e transformação da sociedade, que carecem de ser aprovadas por três quartos dos votos emitidos, e relativamente à dissolução da Sociedade para a qual é exigida, nos termos do artigo 56.º dos Estatutos, maioria correspondente a três quartos do capital realizado.

É entendimento do Banco e dos acionistas que aprovaram os Estatutos em vigor que, sendo o Banco uma das sociedades com maior *free float* do mercado regulamentado português, é importante assegurar que, seja qual for a circunstância, e não apenas nos casos tipificados na lei, os acionistas, independentemente da respetiva representatividade, tenham a garantia de que, em primeira convocatória, os assuntos que sejam levados à AG só possam ser decididos caso o capital esteja minimamente representado.

Também no que respeita ao quórum deliberativo, é entendimento do Banco e dos acionistas que aprovaram os Estatutos em vigor que determinadas matérias estruturantes, como sejam a fusão, cisão ou transformação da sociedade não deverão, a bem da estabilidade acionista e transparência nas decisões, poder ser tomadas em primeira convocatória sem que mereçam o consenso alargado dos acionistas.

II. Comunicação de Irregularidades

49. Meios e política de comunicação de irregularidades ocorridas na sociedade e prevenção de conflito de interesses

O Banco mantém uma cultura de responsabilidade e de conformidade, que também se manifesta na implementação e divulgação de códigos de conduta robustos e completos, um adequado sistema de prevenção de conflitos de interesse e meios de comunicação de irregularidades que criem garantias para os denunciantes.

A [Política de Comunicação de Irregularidades](#) em vigor no Banco e disponível na sua página institucional, contém toda a informação sobre âmbito de aplicação, conceitos fundamentais, processo de comunicação e competências dos diversos órgãos de gestão. O Banco consagra ainda o princípio da participação de irregularidades no seu Código de Conduta e no Código de Prevenção e combate ao Assédio, que também se encontram disponíveis na página institucional do sítio do Banco em português e inglês.

De acordo com a Política de Comunicação de Irregularidades, são consideradas como irregularidades os atos e omissões, dolosas ou negligentes, consumados, que estejam a ser executados ou que, à luz dos elementos disponíveis, se possa prever com probabilidade que venham a ser praticados, relacionados com a administração, a organização contabilística e a fiscalização interna, os indícios sérios de infrações a deveres previstos no RGICSF ou no Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de julho ou qualquer outro âmbito de atividade do Banco que, de forma grave, sejam suscetíveis nomeadamente de:

- violar a lei, os estatutos, os regulamentos e outros normativos em vigor;
- provocar, direta ou indiretamente, qualquer dano patrimonial aos Acionistas ou ao Banco;
- causar dano reputacional ao Banco ou a qualquer Sociedade do Grupo.

De acordo com a Política podem comunicar irregularidades:

- os colaboradores, mandatários, comissários ou quaisquer outras pessoas que prestem serviços a título permanente ou ocasional no Banco ou em qualquer entidade do Grupo;
- os acionistas;
- quaisquer outras pessoas.

Os colaboradores têm o dever de participar à Comissão de Auditoria (CAud) qualquer irregularidade ocorrida de que tenham conhecimento, em particular os que tenham funções de enquadramento ou exerçam funções nas áreas das 2.^a e 3.^a linhas de defesa do banco (gestão de riscos e compliance, e auditoria interna).

A comunicação de irregularidades pode ser feita opcionalmente sob forma não anónima e anónima e é dirigida à CAud, devendo a mesma ser realizada por um dos seguintes meios:

- endereçada a: Comissão de Auditoria – Av.^a Prof. Dr. Cavaco Silva (TagusPark), Edifício 1, 2744-256 Porto Salvo;
- por e-mail para: comunicar.irregularidade@millenniumbcp.pt;
- através do canal próprio no Portal do Banco (modalidade anónima).

O canal próprio no Portal do Banco é capaz de encriptar os dados pessoais do autor da comunicação de forma a garantir o total anonimato do mesmo e da sua mensagem, se assim pretendido, não tendo a CAud ou qualquer outra entidade do Banco acesso a nenhum dado do denunciante, exceto quando determinado em contrário por mandado judicial.

À CAud compete a gestão do sistema de comunicação de irregularidades assegurando a garantia de confidencialidade das participações, sendo esta Comissão apoiada pelo Compliance Office e pela DAU, no tratamento das irregularidades participadas.

Recebida uma participação, a CAud desenvolverá as diligências que entender necessárias para aferir da existência de fundamentos suficientes para dar início a uma investigação, podendo ter um contacto prévio com o autor da comunicação, se este for conhecido.

Caso o autor da comunicação o tenha requerido ou sempre que possível, a CAud acusa a receção da participação no prazo máximo de sete dias a contar da data de receção, exceto quando a mesma seja realizada de forma anónima.

Existindo fundamento, a CAud desenvolve as investigações necessárias para o apuramento dos factos, podendo solicitar o apoio da DAU, do Risk Office, do Compliance Office e de quaisquer outros serviços ou departamentos do Banco. Concluída a investigação, a CAud pode elaborar um relatório, transmitindo as suas conclusões internamente, a fim de serem adotadas as providências adequadas à correção da irregularidade e respetiva sanção, se for caso disso, devendo também comunicar a entidades externas, quando a situação concreta o justifique.

No caso da comunicação ter sido feita de forma não anónima, a resposta ao denunciante deverá ser dada até três meses após o envio do aviso de receção a que Banco está obrigado, ou até quinze dias após as conclusões a que tenha chegado, caso o autor da comunicação o tenha requerido.

As comunicações recebidas, bem como os relatórios a que estas tenham dado lugar, são obrigatoriamente conservadas em papel ou outro suporte duradouro que permita a respetiva reprodução integral e inalterada pelo prazo mínimo de cinco anos, possuindo o Banco um arquivo próprio e uma base de dados onde regista todas as comunicações.

A Política de Comunicação de Irregularidades assegura que, quando a identidade do denunciante é conhecida, a comunicação não pode servir de fundamento à instauração de qualquer procedimento disciplinar, civil ou penal, a menos que se venha a verificar que a mesma é dolosamente falsa, nem à adoção de práticas discriminatórias legalmente proibidas, bem como medidas de retaliação, discriminação ou outro tipo de tratamento injusto.

O Banco elabora e apresenta ao BdP um Relatório de Irregularidades anual, o qual constitui parte integrante do Relatório de Autoavaliação. Adicional e periodicamente, é produzida uma síntese dos casos reportados, incluída no reporte trimestral de que é destinatária a CAud.

Durante o ano de 2025 (período de 1 de dezembro de 2024 a 30 de setembro de 2025), foram recebidas pela CAud 22 participações de irregularidades, 2 por carta, e 13 através da caixa de e-mail "Comunicar Irregularidade", e 7 por outros meios (e-mails ou contactos de outras áreas). Do total das participações recebidas, 4 foram enviadas de forma anónima e 14 não foram consideradas participações de irregularidades ao abrigo da política de comunicação de irregularidades.

Princípios de boas práticas corporativas

O [Código de Conduta](#) estabelece os princípios e regras fundamentais que devem ser observadas no exercício da atividade desenvolvida pelas entidades que constituem o Grupo e os princípios subjacentes à conduta, boas práticas e cultura de valores institucionais a cumprir pelo universo de pessoas que constituem o grupo.

À luz destas regras, o Banco e os seus colaboradores pautam a sua atuação por princípios de respeito pelos direitos das pessoas, pela preservação da sustentabilidade social e ambiental e pela cultura e valores institucionais, comprometendo-se a assumir comportamentos íntegros e honestos em todas as relações que estabelecem entre si, com os seus clientes, ou qualquer outra pessoa ou entidade com a qual se relacionem.

O Código de Conduta e o [Código de Conduta para a Prevenção e Combate do Assédio e Promoção da Igualdade e Não Discriminação](#), consagram ainda as principais regras de valores e padrões de comportamento e de responsabilidade corporativa a observar por todas as sociedades que integram o Grupo BCP e elenca as medidas preventivas que visam impedir comportamentos de discriminação e de assédio em contexto laboral.

O conhecimento do Código de Conduta e do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate do Assédio e Promoção da Igualdade e Não Discriminação por todos os seus destinatários é garantido pela sua divulgação regular pelos meios de comunicação interna, pela sua publicação permanente em local de destaque no sistema de comunicação interna do Banco via intranet, e por ações de formação de e-learning regulares para todos os seus destinatários.

A DAU, nas suas ações de supervisão do funcionamento do Banco, assegura a identificação de situações irregulares e emite recomendações para a correção das mesmas.

Identificação e Gestão de Conflitos de Interesses

Adicionalmente, o Banco também dispõe de uma [Política para a Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses](#), disponível na página institucional do Banco, que define os princípios e processos fundamentais adotados para a identificação e gestão de conflitos de interesses que ocorram no âmbito do Grupo.

A Política implementa as orientações emitidas pela EBA (EBA/GL/2021/05, de 2 de julho de 2021), sobre governo interno, identifica o processo de controlo para permitir a gestão eficaz e prudente das situações de conflito de interesses a nível institucional ou pessoal, incluindo a segregação de funções e as barreiras de informação de modo a defender e proteger tanto os interesses dos stakeholders como os interesses do Banco e do Grupo.

Esta Política formaliza, ainda, os princípios de governo aplicáveis no âmbito da prestação de serviços e atividades de investimento e serviços auxiliares identificados, nos termos do CVM.

As operações com as denominadas “partes relacionadas” estão sujeitas a um normativo interno próprio e complementar, conforme descrito na secção I parte E.

O Compliance Office é responsável pelo desenvolvimento das abordagens e dos processos que permitam a identificação de conflitos de interesses reais ou potenciais, em conformidade com a política de conflitos de interesses do Banco. O Compliance Office desenvolve, pelo menos uma vez por ano, uma análise global para identificar e avaliar a materialidade de situações de conflitos de interesses a nível institucional e reporta à CE e à CAud as respetivas conclusões, identificando as medidas necessárias à correção das situações identificadas.

O Regimento do CA, no artigo 9.º n.º 4, dispõe ainda que caso algum membro do CA se considere impedido de votar em virtude de incompatibilidade ou conflito de interesses, deve informar com antecedência o Presidente, do impedimento e ditar para a ata declaração respeitante a tal situação. Complementarmente, a Política para a Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses prevê que devem ser tomadas medidas que assegurem a inexistência de situações suscetíveis de prejudicar a capacidade dos membros dos órgãos sociais, bem como as comissões de apoio a esses órgãos, de tomarem decisões objetivas e imparciais.

III. Controlo interno e gestão de riscos

50. Pessoas, órgãos ou comissões responsáveis pela auditoria interna e/ou pela implementação de sistemas de controlo interno

O controlo interno do Grupo assenta num sistema de gestão de riscos que identifica, avalia, acompanha e controla os riscos a que se encontram expostos o Banco e o Grupo. O mesmo suporta-se num sistema de informação e comunicação eficiente e num processo de monitorização efetivo que permite assegurar a adequação e eficácia do sistema de controlo interno, assente no modelo de três linhas de defesa.

Neste contexto, o Banco, em linha com os princípios do RGICSF e do Aviso n.º 3/2020, alterado pelo Aviso n.º 2/2025, tem direções específicas que desempenham as funções de gestão de riscos, de conformidade e de auditoria interna - Risk Office, Compliance Office e DAU.

Os diretores coordenadores destas Direções são os responsáveis, no Grupo, pela adequação das funções do sistema de controlo interno, garantindo o cumprimento dos objetivos definidos pelo Aviso n.º 3/2020, alterado pelo Aviso n.º 2/2025, designadamente:

- o cumprimento dos objetivos definidos no planeamento estratégico, com base na realização eficiente das operações, na utilização eficiente dos recursos do Grupo e na salvaguarda dos seus ativos;
- a adequada identificação, avaliação, acompanhamento e controlo dos riscos a que o Grupo está ou pode vir a estar exposto;
- a existência de informação financeira e não financeira completa, pertinente, fiável e tempestiva, em conjunto com a Direção de Estudos, Planeamento, e a Direção de Contabilidade e Consolidação;
- a adoção de procedimentos contabilísticos sólidos, em conjunto com a Direção de Contabilidade e Consolidação;
- o cumprimento da legislação, regulamentação e orientações aplicáveis à atividade do Grupo, emitidas pelas autoridades competentes, bem como o cumprimento dos normativos internos, normas e usos profissionais e deontológicos e das regras de conduta e de relacionamento com clientes.

O sistema de controlo interno, incluindo a vertente de prevenção de branqueamento de capitais, abrange todo o Grupo, incluindo as responsabilidades e as funções dos órgãos de administração e de fiscalização, todos os seus segmentos de atividade, unidades de estrutura, nomeadamente as funções de controlo interno, atividades subcontratadas e os canais de distribuição de produtos.

Complementarmente, a CE constituiu um Comité de Conduta, Compliance e Risco Operacional, o que tem, entre outras, as seguintes competências relativamente ao sistema de controlo interno:

- monitorizar o cumprimento do quadro normativo e as principais deficiências em matéria de prevenção e combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo;
- propor a adoção das melhores soluções tecnológicas inerentes à atividade do Compliance Office;
- monitorizar e reportar as principais interações com supervisores da função de conformidade ou de novidades legislativas;
- avaliar o grau de implementação das normas que regulamentam a atividade do Grupo, apreciando e decidindo sobre propostas de melhoria e alteração sobre os processos para reforço do ambiente de controlo interno;
- promover a disseminação de uma cultura de gestão do risco operacional e de conformidade, emitindo recomendações sobre procedimentos com vista àquela adoção;
- apreciar e decidir sobre propostas de melhoria e alteração sobre os processos para reforço do ambiente de controlo interno;
- acompanhar o risco de Outsourcing e de IT e respetivas métricas, com base nas conclusões dos relatórios de acompanhamento, e elaborar propostas para os adequar ao apetite ao risco definido;
- apreciar e decidir sobre melhorias propostas para o robustecimento do ambiente de controlo interno e mitigação do risco operacional, bem como sobre propostas de Outsourcing e respetivos planos de saída e melhoria e alterações ao modelo de gestão por processos do Banco;
- analisar eventos materialmente relevantes e apreciar as medidas de mitigação propostas no que respeita a perdas operacionais.

- monitorizar o cumprimento do quadro normativo aplicável e identificar as principais deficiências em matéria de Conduta, promovendo uma cultura de boa conduta. e identificar as principais deficiências em matéria de Conduta.

As Direções que integram o sistema de controlo interno estão dotadas dos recursos técnicos e humanos adequados à dimensão do Banco, bem como ao grau de complexidade e magnitude dos riscos inerentes às diversas atividades de negócio e de suporte ao negócio.

Neste quadro, o Banco fez um investimento intensivo quer em infraestrutura tecnológica, usando as melhores práticas e tecnologias do mercado, já com recurso a tecnologias generativas, quer em recursos humanos nos últimos anos.

Não obstante o aumento expressivo da dimensão e do número de colaboradores das áreas de controlo interno nos últimos anos e das capacidades tecnológicas, face à importância do tema, o Banco continua empenhado em manter estas áreas com os melhores recursos humanos e tecnológicos incluindo sistemas que utilizam a tecnologia de Inteligência Artificial generativa.

O número de colaboradores das três áreas de controlo interno ascendia à data de referência, a:

- Risk Office: 114
- Compliance Office: 120
- Direção de Auditoria: 63

A) Risk Office

O Risk Office tem como principal função apoiar a CE e o CA no desenvolvimento e implementação das políticas de gestão e controlo interno de risco, zelando para que o Banco tenha uma visão global de todos os riscos a que a sua atividade esteja ou possa vir a estar exposta conforme descrição mais detalhada no capítulo sobre “Gestão de Risco” do Relatório de Gestão de 2025.

O Risk Office é uma área integrada da segunda linha de defesa do sistema de controlo interno do Grupo BCP, assumindo funções de supervisão das áreas comerciais e de suporte ao negócio, elaborando e implementando políticas e procedimentos de gestão de risco, por exemplo propondo aos órgãos competentes limites à assunção de riscos, e monitorizando a respetiva execução e cumprimento adequados a fim de garantir o alinhamento dos objetivos globais do Banco e específicos das unidades orgânicas com o perfil e o apetite de risco aprovado pelo CA na Estratégia de Risco do Banco.

O primeiro responsável do Risk Office é nomeado pelo CA, obtido os pareceres da CNR, da CAud e da CAVR, sendo a sua adequação para o exercício das funções objeto de avaliação e autorização prévia à sua entrada em funções pela autoridade de supervisão competente.

No desempenho das suas funções, o Risk Officer reporta hierarquicamente à CE, designadamente ao Chief Risk Officer, mantendo um reporte funcional à CAVR para facilitação do acompanhamento dos riscos a que o Banco está exposto e do enquadramento da função de gestão de riscos por esta Comissão e à CAud para efeitos de avaliação dos riscos e controlo do sistema de controlo interno necessário para monitorizar esses riscos.

O Risk Officer tem acesso direto aos presidentes do CA, e da CAud e da CAVR para efeito de reporte de quaisquer situações que considere pertinentes no quadro do perfil de risco do Grupo. Não existem quaisquer impedimentos a interações entre o Risk Officer e os administradores não executivos.

O Risk Officer é responsável por promover e coordenar as políticas e regras aplicáveis à gestão e controlo de risco em todas as entidades do Grupo, competindo-lhe garantir a monitorização global do risco e o alinhamento de conceitos, práticas e objetivos em base consolidada

A CAud e a CAVR pronunciam-se sobre a atividade e o plano anual de atividades do Risk Office, o qual é submetido para aprovação pelo CA, sendo também destinatárias de pontos de situação sobre a realização do mesmo, bem como da evolução dos recursos afetos à função de gestão de risco.

Por fim, refira-se que o Risk Office tem ainda responsabilidades ao nível do Grupo, assegurando coordenação com os responsáveis de Risk Office locais.

Risk Officer: Luís Miguel Manso Correia dos Santos

B) Compliance Office

O Compliance Office tem como principal função apoiar a CE e o CA no exercício da função de conformidade, na qual se incluem as atividades de controlo e cumprimento normativo, analisando e aconselhando os órgãos sociais e as diversas direções do Banco previamente à tomada de decisões que envolvam a assunção de riscos específicos sob monitorização desta função, no cumprimento das responsabilidades definidas pelo Aviso n.º3/2020, alterado pelo Aviso n.º2/2025.

O Compliance Office tem ainda como missão:

- zelar pelo respetivo cumprimento, por parte de todas as Instituições do Grupo, dos compromissos contratuais relevantes e dos valores éticos da organização, assegurando a existência de uma cultura de controlo interno, por forma a contribuir para a mitigação do risco de imputação àquelas Instituições de sanções ou de prejuízos patrimoniais ou reputacionais significativos;
- promover a elaboração, aprovação, aplicação, verificação do cumprimento e a atualização periódica do Código de Conduta;
- zelar pelo cumprimento do quadro normativo do sistema de controlo interno, incluindo a vertente em matéria de prevenção e combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo (BCFT) podendo ser designado pela Comissão Executiva um responsável específico pelo exercício dos controlos preventivos do risco de BC/FT e das operações e transações suspeitas de crime financeiro relacionadas com esta matéria (AML Officer), na direta dependência do Compliance Officer;
- cooperar e acompanhar as atividades desenvolvidas no âmbito da prevenção, deteção e combate à fraude, bem como supervisionar e implementar os processos de governo das EG relacionados com o quadro de gestão do risco de fraude;
- participar na definição de políticas e procedimentos referentes a Conflitos de Interesses e transações com Partes Relacionadas e Liberalidades, acompanhando a sua implementação e aplicação efetiva;
- assegurar a gestão e os controlos associados ao processo de comunicação de irregularidades em apoio à Comissão de Auditoria;
- apoiar as Entidades Internacionais no desenvolvimento das suas atividades, procurando a normalização dos princípios de atuação, sistemas e processos, em respeito pelas especificidades regulamentares locais nomeadamente através da monitorização e acompanhamento do processo de transposição de Códigos de Grupo aprovados pelo BCP;
- garantir e controlar a aplicação do programa de cumprimento normativo referente ao Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- emitir pareceres às operações de crédito e outras transações, com partes relacionadas, assessorando a Comissão de Auditoria e o Conselho no processo de aprovação.

No exercício das referidas competências, a atuação do Compliance Office baseia-se numa abordagem de risco, tendo em conta o negócio, o perfil dos clientes e a natureza das transações.

No âmbito dos reportes, o Compliance Officer tem reporte hierárquico à CE e reporta funcionalmente à CAud e ao CA dando-lhes informação de cumprimento normativo, conduta e valores, e sistema de controlo interno, incluindo a prevenção do branqueamento de capitais do Banco e do Grupo.

O Compliance Office comunica ao Presidente do CA, no prazo máximo de dois dias úteis, qualquer situação de deteção de risco de conformidade elevado.

O Compliance Office, no exercício das suas competências, adota as ações necessárias e/ou efetua reportes para responder adequada e tempestivamente a incumprimentos não pretendidos ou esperados, presentes ou futuros, nomeadamente através dos seguintes mecanismos e atividades:

- proferir decisões, com força vinculativa para os seus destinatários. Estas decisões emitidas pelo Compliance Office, no âmbito das funções atribuídas por lei ou outra fonte normativa, são vinculativas e só poderão ser ultrapassadas mediante autorização da CAud, com exceção das referentes aos deveres de abstenção, recusa e comunicação, previstos na Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e todas as demais que se demonstrem como sendo legalmente vinculativas e que não são passíveis de reversão;
- emitir determinações ao abrigo das competências que lhe são atribuídas pelos órgãos sociais, as quais são consideradas igualmente vinculativas, salvo se existir decisão contrária tomada pelos órgãos de decisão interna com competência para o efeito e não exista qualquer disposição legal vinculativa referente às mesmas;

- no exercício das respetivas funções e dentro das suas competências, o Compliance Office tem poderes para suspender toda e qualquer transação ou processo que entenda ser contrário às normas em vigor sejam estas externas ou internas.

O Compliance Office é responsável pela comunicação aos órgãos de administração e fiscalização das situações de incumprimento detetadas no exercício das funções que possam fazer incorrer o Banco num ilícito de natureza contraordenacional ou outra, ou em prejuízos patrimoniais ou reputacionais significativos. Os Relatórios de Atividade, onde consta esta informação, são submetidos semestralmente ao CA e trimestralmente à CAud.

No âmbito das suas funções específicas, o COFF assegura também uma avaliação e intervenção quanto:

- Ao controlo e monitorização dos riscos de conformidade;
- À prevenção do branqueamento de capitais e do combate ao financiamento do terrorismo;
- À prevenção, monitorização e combate da fraude interna e externa;
- À mitigação do risco reputacional em todas as entidades do Grupo, visando o alinhamento de conceitos, práticas e objetivos nestas matérias.

Em cumprimento do princípio da coerência do controlo interno do Grupo, o 1.º Responsável do COFF do BCP é ainda responsável pelo acompanhamento e monitorização das atividades e das políticas de compliance ao nível do Grupo, realçando-se o acompanhamento e monitorização do risco PBC/FT através dos Comitês Internacionais de PBC/FT, com a participação de órgãos de gestão e de compliance das entidades Internacionais.

Adicionalmente, o COFF promove o alinhamento de controlos e a partilha de boas práticas dentro do Grupo BCP, colaborando com todas as entidades Internacionais na adequação e melhoria dos controlos internos.

Compete, ainda, ao COFF, coordenar o processo de estruturação, elaboração e aprovação dos relatórios anuais de autoavaliação da eficácia da cultura organizacional e dos sistemas de governo e de controlo interno, individuais e consolidados, e sobre o sistema de prevenção do BC/FT a apresentar ao BP e à CMVM, nos termos dos respetivos Avisos e Regulamentos, assim como a elaboração e apresentação aos órgãos de administração e fiscalização, de relatórios, com periodicidade mínima anual, identificando as não-conformidades verificadas e referindo as recomendações emitidas no sentido da respetiva correção.

O Compliance Office promove, intervém e participa na formação de Colaboradores, nomeadamente através da realização de ações de formação de compliance para todo o universo do Grupo, da manutenção de um elevado conhecimento de temas de compliance, designadamente, de prevenção de branqueamento de capitais e de combate ao financiamento do terrorismo e do desenvolvimento de uma cultura de controlo interno no seio do Grupo.

O Compliance Officer é nomeado pelo CA, após avaliação da CNR, e parecer vinculativo da CAud. Enquanto 1º responsável pelo Compliance Office, o Compliance Officer reporta diretamente à CE e funcionalmente à CAud.

O Compliance Officer encontra-se inserido na estrutura orgânica do Compliance Office, não tendo, em qualquer momento, qualquer tipo de responsabilidade, funcional ou hierárquica, direta ou indireta, nas áreas de negócio.

A CAud pronuncia-se sobre o plano anual de atividades do Compliance Office, o qual é submetido para aprovação pelo CA, sendo também destinatária dos trabalhos realizados pela função de compliance, de entre os quais se destacam os relacionados com cumprimento normativo, conduta de valores, sistema de controlo interno, incluindo prevenção e combate ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, gestão de conflitos de interesses, combate à corrupção e deteção de irregularidades.

Por fim, refira-se que o COFF tem ainda responsabilidades ao nível do Grupo, assegurando coordenação com os responsáveis de compliance locais.

Compliance Officer: Pedro Manuel Francisco da Silva Dias

C) Direção de Auditoria

A DAU desempenha o papel de 3.ª linha de defesa do sistema de controlo interno do Banco cuja missão principal é avaliar, como um todo, e reportar aos seus Stakeholders - em particular à CAud e ao CA - a adequação e a eficácia da cultura organizacional, do processo de gestão de riscos, do sistema de controlo interno e dos modelos de governação do Banco e do Grupo.

O exercício da função de auditoria interna tem carácter permanente e é independente, desempenhando a sua missão mediante a adoção das Global Internal Audit Standards do Institute of Internal Auditors, traduzindo-se na emissão de recomendações focadas no reforço do sistema de controlo interno e na realização dos interesses estratégicos do Grupo e assegurando-se:

- os riscos são devidamente identificados e geridos e os controlos implementados para os monitorizar são corretos, adequados e proporcionais à sua materialidade;
- as metodologias de avaliação das posições de capital e de liquidez do Banco são adequadas e permitem aferir a sua adequação face aos níveis de exposição aos riscos;
- as operações são registadas corretamente e a informação operacional e financeira é verdadeira, apropriada, material, rigorosa, fiável e atempada;
- a salvaguarda e a segurança dos interesses e bens patrimoniais do Banco e do Grupo, ou que lhes foram confiados, estão devidamente acauteladas;
- os Colaboradores desempenham as suas funções em conformidade com as políticas, os códigos de grupo, incluindo os códigos de conduta, as normas e procedimentos internos e a legislação e demais regulamentação aplicável;
- os bens e serviços necessários à atividade do Banco são adquiridos economicamente, são usados eficientemente e são protegidos adequadamente;
- as disposições legais e regulatórias são reconhecidas, claramente entendidas e devidamente abordadas e integradas nos processos do Banco;
- os programas, planos e objetivos definidos pela gestão, no Orçamento Anual e no Plano Estratégico, são cumpridos;
- os vários órgãos de governação do Banco interagem de modo adequado, eficaz e eficiente, avaliando a cultura de governo e o clima organizacional, bem como o sistema de controlo interno do Banco como um todo.

A atividade da DAU contribui para a prossecução dos objetivos definidos no RGICSF e no Aviso n.º3/2020, garantindo a conformidade das funções do sistema de controlo interno, assegurando a existência de:

- um adequado ambiente de controlo interno;
- um adequado ambiente de cultura, conduta e valores do próprio órgão de administração e das suas comissões;
- um sólido sistema de gestão de riscos;
- um eficiente sistema de informação e comunicação;
- um efetivo processo de monitorização.

O primeiro responsável da DAU informa regularmente à CAud, à CE, e ao CA sobre as auditorias realizadas, os principais riscos e recomendações ao Banco e ao Grupo.

O primeiro responsável da DAU é nomeado pelo CA, obtido o parecer da CNRs e o parecer técnico da CAud, sendo a sua adequação para o exercício das funções objeto de avaliação e autorização prévia à sua entrada em funções pela autoridade de supervisão competente, em linha com o disposto no Aviso n.º3/2020 e nas orientações da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e dos titulares de funções essenciais (EBA/GL/2021/06, de 11 de janeiro).

O primeiro responsável da DAU reporta hierarquicamente ao CA e funcionalmente à CAud (Comissão composta por administradores não executivos, na sua maioria independentes). No âmbito do reporte ao CA, a DAU apresenta diretamente nas reuniões daquele órgão, entre outras informações, as conclusões das auditorias realizadas, bem como o grau de execução do Plano de Auditoria aprovado e o estado de implementação das recomendações emitidas. A avaliação de desempenho do primeiro responsável da DAU é efetuada pelo Presidente do CA, ouvida a CAud, sendo subsequentemente apreciada e decidida formalmente pela CNR, que também decide as suas condições de remuneração, tanto no que se refere à componente fixa, como à variável.

Os Planos Anual e Plurianual de Atividades da DAU são aprovados pelo CA, após parecer da CAud e da CE.

A DAU apresenta à CE, à CAud e ao CA relatórios de acompanhamento da atividade desenvolvida, de acordo com a periodicidade definida em cada momento, contendo, nomeadamente, informação sobre a execução do plano de auditorias, uma avaliação global sobre as principais deficiências identificadas e respetivas recomendações, bem como sobre o estado das recomendações por implementar e os respetivos planos de implementação, assim como informação sobre a atividade das subsidiárias no estrangeiro.

Pelo menos uma vez por ano, o relatório de acompanhamento da atividade da DAU contempla adicionalmente: uma avaliação global da adequação e eficácia da cultura organizacional do Banco como um todo e dos seus sistemas de governo e controlo interno, incluindo as diversas componentes de ambos os sistemas, e uma avaliação global da atuação dos órgãos de administração e de fiscalização e dos seus comités de apoio no âmbito referido supra, devendo o CA pronunciar-se sobre o mesmo, após parecer da CAud e da CE.

Adicionalmente, a DAU informa o Presidente do CA, a Presidente da CAud e o Presidente da CE sobre temas urgentes da sua responsabilidade que se revistam de relevância material para a realização da missão daqueles órgãos.

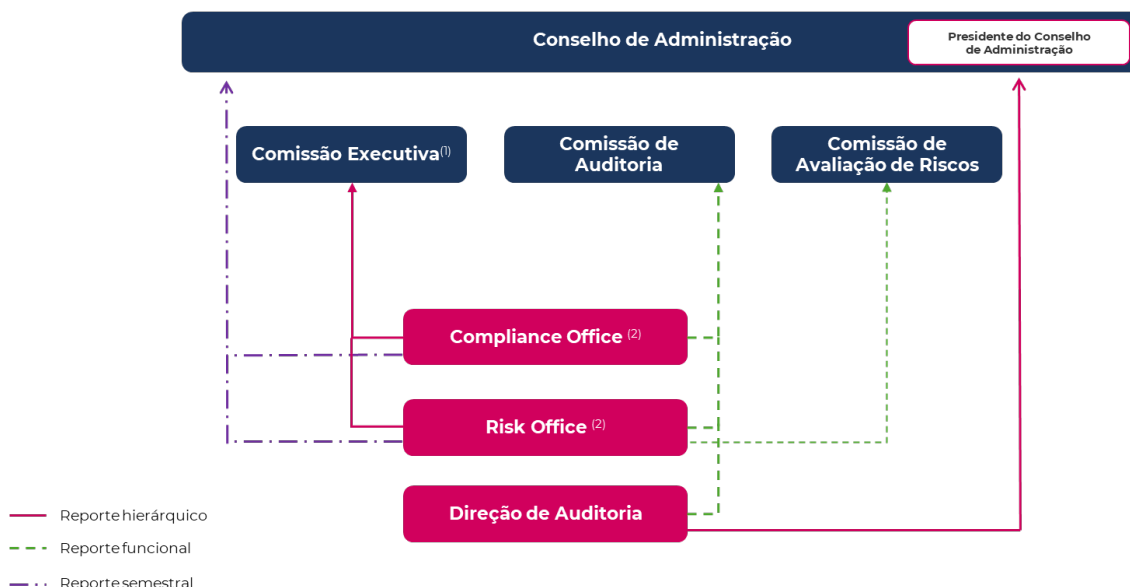
A DAU deve ainda manter e gerir a base de dados de deficiências do Grupo, classificadas de acordo com o nível de risco definido, com o objetivo de garantir a disponibilização, em tempo oportuno, da informação prevista, nomeadamente, no art.º 31.º, n.º 13 do Aviso n.º 3/2020 e no art.º 3.º, n.º 1 a 3 da Instrução do BdP n.º 18/2020.

Por fim, refira-se que a DAU tem ainda responsabilidades ao nível do Grupo, assegurando coordenação com os responsáveis de auditoria interna locais.

Primeiro responsável: Luísa Maria Videira dos Santos.

51. Explicitação das relações de dependência hierárquica e/ou funcional face a outros órgãos ou comissões da sociedade

A dependência hierárquica e ou funcional da Direção de Auditoria, do Compliance Office e do Risk Office, face a outros órgãos ou comissões da sociedade, encontra-se espelhada no quadro seguinte:



(1) Compliance Office e Risk Office: reporte hierárquico à Comissão Executiva; Administrador do Pelouro (CRO do Grupo)

(2) Nas matérias respeitantes a questões de ética e de sustentabilidade, o Compliance Office e o Risk Office dão conhecimento das mesmas à Comissão de Governo Societário Ética e Sustentabilidade

52. Existência de outras áreas funcionais com competências no controlo de riscos

A par das áreas de controlo que integram o sistema de gestão de riscos - o Risk Office, o Compliance Office e a DAU - existe um sistema de informação e comunicação que suporta as tomadas de decisão e os processos de controlo, tanto a nível interno como externo, da competência de diversas Direções do Banco, tais como as Direções de Contabilidade e Consolidação, de Assessoria Fiscal, de Informação de Gestão, de Estudos e Planeamento e Assets and Liabilities Management e o Gabinete de Estudos, Sustentabilidade Supervisão.

Estas áreas garantem a existência de informação substantiva, atual, coerente, tempestiva e fiável, permitindo uma visão global e abrangente sobre a situação financeira, o desenvolvimento da atividade, o cumprimento da estratégia e dos objetivos definidos, a identificação do perfil de risco da instituição e o comportamento e perspetivas de evolução dos mercados.

O processo de informação financeira e de gestão é apoiado pelos sistemas contabilísticos e de suporte à gestão que registam, classificam, associam e arquivam, de forma sistematizada, fiável, completa e consistente, todas as operações realizadas pela instituição e subsidiárias, de acordo com as determinações e políticas definidas pela CE.

Assim, aquelas áreas, no seu conjunto, asseguram a implementação dos procedimentos e meios necessários à obtenção de toda a informação relevante para o processo de consolidação e de informação ao nível do Grupo - tanto de natureza contabilística, como de apoio à gestão e ao acompanhamento e controlo dos riscos - contemplando, designadamente:

- a definição do conteúdo e formato da informação a reportar pelas entidades incluídas no perímetro de consolidação, bem como as datas em que são requeridos os reportes;
- a identificação e controlo das operações intra grupo;
- a garantia de que a informação de gestão é coerente entre as várias entidades, de modo a que seja possível medir e acompanhar a evolução e rentabilidade de cada negócio e verificar o cumprimento dos objetivos estabelecidos, bem como avaliar e controlar os riscos em que cada entidade incorre, tanto em termos absolutos como relativos.

Ainda no âmbito do ambiente de controlo de riscos é de referir o papel de várias Direções e gabinetes especializados que são estruturas de primeira linha com reporte direto à administração:

- o Gabinete de Acompanhamento e Validação de Modelos é uma unidade de segunda linha de defesa, no âmbito dos frameworks de model risk management e de governo e qualidade de dados (*G&DQ Framework Validation Function*), funcionalmente independente das áreas responsáveis pelos modelos internos (*model owners e model developers*) e pelo governo e qualidade de dados (*CDO team and data owners*), e da terceira linha de defesa (DAU), estando assim assegurada uma adequada segregação de funções. Como missão, deve acompanhar e validar as metodologias e modelos internos de avaliação de riscos utilizados no Banco e nas Entidades que integram o Grupo em Portugal, bem como assegurar, de forma independente, a avaliação da qualidade e adequação do framework de gestão de riscos ao nível dos modelos internos, métricas e completude dos registos associados. No âmbito do governo e qualidade de dados, compete-lhe avaliar se os princípios estabelecidos no *G&DQ framework* estão corretamente implementados e se permitem um controlo efetivo da qualidade dos dados utilizados nos relatórios, modelos e indicadores de risco mais relevantes, semestralmente, o GAVM apresenta à CAVR um relatório sobre o trabalho desenvolvido, designadamente no que se refere ao acompanhamento e validação dos modelos;
- o Gabinete de Estudos, Sustentabilidade e Supervisão que tem por missão i) acompanhar a evolução da economia portuguesa e global, bem como dos mercados financeiros internacionais; ii) propor políticas globais e coerentes de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa que promovam o desenvolvimento do negócio com a incorporação de princípios ambientais, sociais e de governo; e iii) acompanhar as interações com as entidades de supervisão e de regulação, em particular no âmbito prudencial;
- o Gabinete de Proteção de Dados Pessoais, à data do presente relatório já integrado no COFF, cujo primeiro responsável é o *Data Protection Officer* do Banco, e que tem por missão controlar a conformidade das políticas e procedimentos do Banco com o Regime Geral de Proteção de Dados e outras disposições de proteção de dados da UE ou dos Estados-Membros – e aconselhar sobre a definição de com as políticas internas, relativas à proteção de dados pessoais, incluindo a repartição de responsabilidades, a sensibilização e formação dos colaboradores implicados nas operações de tratamento de dados pessoais, nos termos do Regulamento (EU) 2016/679, de 27 de abril de 2016 (RGPD), e outras disposições de proteção de dados da UE ou dos Estados-Membros;
- a Direção de Crédito que tem funções de avaliação e controle de risco de acordo com as suas principais competências: (i) apreciar e dar parecer ou decidir sobre as propostas de crédito apresentadas pelas áreas de negócio do Banco, bem como propostas de reestruturação de créditos apresentadas pelas áreas de recuperação do Banco, de acordo com as competências definidas em regulamentação interna; (ii) monitorizar e acompanhar a carteira de crédito dos Clientes geridos nas áreas comerciais, antecipando possíveis situações de incumprimento e dinamizando soluções de reestruturação quando necessárias e aplicáveis; (iii) ter a iniciativa e ou participar em projetos transversais do Banco que visem a melhoria do risco de crédito e operacional nos processos/procedimentos internos subjacentes, incluindo parecer sobre produtos ou serviços com risco de crédito; e (iv) desenvolver, acompanhar, ajustar ou implementar algoritmos e processos automáticos de apoio à decisão de crédito, deteção da fraude, prevenção do incumprimento, eficiência da cobrança e recuperação;
- a Direção de Rating, que participa no controle dos riscos associados ao crédito, tem como missão atribuir graus de risco às Empresas que são Clientes do Banco, garantindo que os mesmos são permanentemente avaliados de forma adequada, e garantir que os imóveis e equipamentos pertencentes ao Banco, ou dados como colaterais em operações de crédito, estão corretamente avaliados de acordo com as disposições legais. Para assegurar a boa prossecução desta responsabilidade, foram desenvolvidos, no seio da Direção de Rating, centros de competências especializados na avaliação de segmentos específicos, designadamente: unidades de rating para a avaliação dos segmentos de risco Large Corporate (incluindo a avaliação ESG dos clientes neste segmento), Mid Corporate, Small Corporate, Promoção Imobiliária e Projetos; bem como uma unidade para a avaliação de imóveis e equipamentos do Banco. A Direção de Rating efetua análises periódicas à evolução dos graus de risco por forma a aferir da adequabilidade dos modelos de rating utilizados e a identificar matéria para o seu aperfeiçoamento e colabora ativamente no Acompanhamento da Carteira de Crédito do Banco.

A adoção da Inteligência Artificial nas diversas áreas

A inteligência artificial é um elemento core da agenda de transformação do Banco, sendo uma preocupação central do Conselho de Administração. Ao longo dos últimos anos, o Banco tem vindo a integrar progressivamente as capacidades de IA nos seus modelos de negócio e operacionais, conduzindo a melhorias mensuráveis na eficiência operacional, na experiência do cliente, na gestão do risco e na capacidade de inovação.

O ano de 2025 marcou um importante ponto de viragem no percurso do Banco em matéria de IA. O programa *Generative AI* foi decisivamente além da experimentação, com a implementação à escala empresarial de um número crescente de casos de utilização. Embora já tenha sido capturado um valor significativo, o Banco reconhece que a concretização de todo o potencial destas capacidades continua a ser um esforço sustentado e plurianual. Esta aceleração está a ser orientada por quatro prioridades estratégicas:

1. Reforço das plataformas tecnológicas proprietárias de IA

O Banco continuou a investir numa arquitetura de IA moderna, modular e *cloud-based*, concebida para ser tecnologicamente ‘agnóstica’ e escalar naturalmente à medida que as capacidades de IA evoluem. Esta infraestrutura de base assegura a resiliência, a interoperabilidade e a capacidade de adotar novos modelos e técnicas de forma rápida e segura, mantendo simultaneamente normas sólidas de governação e controlo.

2. Escalonamento em toda a empresa através do *AgentLab*

A plataforma proprietária do Banco, o *AgentLab*, foi significativamente ampliada em toda a organização, estabelecendo-se como o principal motor para a adoção industrializada de *Generative AI*. O *AgentLab* permite a rápida criação e implementação de agentes de IA - desde simples assistentes baseados no conhecimento até agentes avançados orquestrados em end-to-end workflows. Estes agentes são acedidos pelos colaboradores através de interfaces de conversação seguras ou integrados em aplicações e sistemas empresariais através de APIs geradas automaticamente. No final do ano, cerca de mil agentes tinham sido implementados em todo o Banco, suportando casos de utilização que vão desde a produtividade individual e o apoio à decisão até aos agentes integrados diretamente nos processos de negócio e nos workflows operacionais.

3. Da otimização incremental para a reformulação e automatização dos processos core do negócio

Em 2025, a ambição do Banco em matéria de IA foi além dos ganhos de eficiência isolados, passando para a transformação dos processos de negócio *end-to-end*. Aproveitando as capacidades da plataforma *AgentLab*, a *Generative AI* está a ser aplicada para automatizar cargas de trabalho cognitivas, simplificar operações e permitir que as equipas se concentrem em atividades estratégicas e de decisão de maior valor.

Foram alcançados progressos significativos num número crescente de domínios. Nos processos de crédito - para clientes individuais e *corporate* - os agentes de IA realizam agora a validação automatizada de documentos, a extração de informações e o processamento de dados em escala, reduzindo materialmente os tempos de ciclo e o esforço manual, ao mesmo tempo que reforçam o compliance com as normas de avaliação de risco e melhoram a deteção de fraudes documentais. Nos serviços jurídicos, os agentes de assistência jurídica alimentados por IA apoiam a revisão, a análise e a redação de documentação, acelerando os tempos de resposta. No compliance, a *Generative AI* está a ser aplicada para resumir as informações dos clientes durante os processos de combate ao branqueamento de capitais e para gerar drafts de relatórios, permitindo que os analistas se concentrem em tarefas que requerem uma avaliação intensiva. Na avaliação do crédito e do risco, estão a ser desenvolvidas capacidades e estão a ser apresentados os primeiros resultados em áreas como o apoio à elaboração automática de relatórios e pareceres.

No apoio ao cliente, o Banco utiliza agentes especializados, combinados com análises avançadas em múltiplos canais de serviço, para identificar sistematicamente os fatores que determinam o contacto com o cliente, permitindo melhorias específicas e o aperfeiçoamento contínuo da experiência do cliente.

O investimento está também a ser direcionado para soluções que apoiam a força de trabalho comercial, combinando o conhecimento interno sobre *pricing* e processos com dados aprimorados sobre os clientes e oportunidades de mercado adaptadas ao perfil de cada cliente. Plataformas como a *MExpand (Trade Finance Intelligence)* e a *FinanciA (European Funds Research)* representam exemplos iniciais, mas concretos, desta direção - ferramentas criadas para o efeito que aumentam a tomada de decisões comerciais com informações baseadas em IA.

Estes são exemplos de uma carteira mais vasta e crescente de casos de utilização desenvolvidos e implementados em toda a organização, estando em curso outras iniciativas.

4. Governação, IA responsável e controlo à escala

Subjacente a esta aceleração está um forte modelo de governação. A centralização dos agentes na plataforma *AgentLab* proporciona uma visibilidade total da utilização, do desempenho e da adoção, bem como um inventário abrangente e atualizado de todos os agentes, incluindo as suas características, âmbito e áreas de aplicação. Isto garante que a *Generative AI* se expande de forma controlada e

compatível, quer através da utilização individual por colaboradores, quer através da integração de agentes ao nível da aplicação em sistemas e processos.

Olhando para o futuro, o Banco continuará a aprofundar a integração da IA nos modelos de negócio e operacionais, com especial enfoque nas aplicações e ofertas de aplicações orientadas para o cliente, na gestão de riscos e no compliance normativo, bem como na industrialização adicional de workflows com agentes incorporados em processos reformulados. O Banco está confiante de que o seu investimento precoce e disciplinado em IA o posiciona bem para capturar as oportunidades significativas que os avanços contínuos nesta tecnologia trarão.

53. Identificação e descrição dos principais tipos de riscos (económicos, financeiros e jurídicos) a que a sociedade se expõe no exercício da atividade

Remete-se, neste ponto, para a informação facultada no Relatório de Gestão de 2025, no Capítulo com a designação de “Gestão de Risco”.

54. Descrição do processo de identificação, avaliação, acompanhamento, controlo e gestão de riscos

Remete-se, neste ponto, para a informação facultada no Relatório de Gestão de 2025, no Capítulo com a designação de “Gestão de Risco”.

55. Principais elementos dos sistemas de controlo interno e de gestão de risco implementados na sociedade relativamente ao processo de divulgação de informação financeira

No âmbito do seu Sistema de Controlo Interno e, mais concretamente, do Sistema de Gestão de Riscos, o Banco, assegura a implementação e manutenção dos processos de informação e de comunicação adequados à atividade e aos riscos do Banco, a definição das políticas contabilísticas a adotar no Grupo através do estabelecimento das orientações e da definição das opções que, no âmbito de tais políticas, haja que tomar, por forma a assegurar a fiabilidade do relato financeiro. Ao CA cabe aprovar a informação de reporte ou de divulgação externa produzida.

Adicionalmente, o CA assegura que existem procedimentos adequados para a atempada circulação e divulgação da informação necessária aos seus órgãos sociais, à secretária da sociedade e demais stakeholders, quer através dos Regimentos dos respetivos órgãos, quer através de normativos internos.

Também conforme previsto no Aviso n.º 3/2020 e no Regulamento n.º 9/2020 da CMVM, cabe aos órgãos de administração e de fiscalização do Banco produzir um Relatório anual de autoavaliação sobre a adequação e a eficácia da cultura organizacional, dos seus sistemas de governo e de controlo interno, com referência a 30 de setembro de cada ano, que contém, entre outras informações obrigatórias, os seguintes elementos:

- avaliação do órgão de fiscalização;
- avaliação do órgão de administração;
- relatórios dos responsáveis pelas funções de gestão de riscos, de conformidade e de auditoria interna.

Refira-se que, neste contexto, a avaliação do órgão de fiscalização deve conter uma declaração sobre a fiabilidade dos processos de preparação de informação divulgada ao público pelo Banco ao abrigo da legislação e regulamentação aplicáveis, incluindo a informação financeira e prudencial.

Estes Relatórios foram emitidos e entregues em novembro de 2025.

O CA é ainda responsável pela divulgação da forma como a Sociedade integra os fatores ESG nos seus vários processos, internamente por via de códigos de grupo dedicados, e externamente através dos seus Relatório de Sustentabilidade, Relatório e Contas e Relatório de Disciplina de Mercado.

A integração dos fatores de risco climáticos e ambientais nos processos de decisão de financiamento e investimento materializa-se nos Princípios de Financiamento Responsável, que exclui ou condiciona as operações do Grupo em setores e/ou atividades com maior impacto ambiental e social.

IV. Apoio ao Investidor

56. Serviço responsável pelo apoio ao investidor, composição, funções, informação disponibilizada por esses serviços e elementos para contacto

Através da Direção de Relações com Investidores, o Banco estabelece um diálogo permanente com o universo financeiro, acionistas, investidores, analistas e agências de rating, bem como com os mercados financeiros em geral e as respetivas entidades reguladoras.

a) Composição da Direção de Relações com Investidores

A Direção de Relações com Investidores é composta por um responsável e três colaboradores que asseguram o relacionamento com o mercado.

b) Funções da Direção de Relações com Investidores

As principais funções da Direção de Relações com Investidores são:

- proporcionar um relacionamento completo, rigoroso, transparente, eficiente e disponível com os investidores e analistas, bem como com os mercados financeiros em geral e as respetivas entidades reguladoras, nomeadamente no que diz respeito à divulgação de informação privilegiada e informação obrigatória, incluindo a coordenação e elaboração do relatório e contas do Banco;
- acompanhar a atualização da evolução da base acionista;
- representar o Banco em conferências ou outro tipo de eventos que sejam destinados a investidores de dívida ou de ações;
- colaborar com áreas comerciais na prestação de informação institucional e divulgação da atividade do Grupo;
- gerir o relacionamento com as Agências de Rating, incluindo a preparação e envio de informação relevante com periodicidade regular ou relacionada com acontecimentos de relevo.

c) Tipo de informação disponibilizada pela Direção de Relações com Investidores

Em 2025 e à semelhança de anos anteriores, o Banco prosseguiu uma ampla atividade de comunicação com o mercado, adotando as recomendações da CMVM e as melhores práticas internacionais em sede de comunicação financeira e institucional.

No âmbito do cumprimento das obrigações legais e regulamentares de reporte, divulga trimestralmente informação relativa aos resultados e à atividade do Banco e realiza conferências de imprensa e *conference calls* com Analistas e Investidores, que contam com a participação de membros do CA.

Disponibiliza igualmente o Relatório e Contas Anual, o Relatório e Contas Semestral e os Relatórios e Contas Intercalares e publica toda a informação relevante e obrigatória através do sistema de difusão de informação da CMVM.

Em 2025, o Banco efetuou mais de 125 comunicados ao mercado, dos quais cerca de 33 relativos a informação privilegiada, participou em diversos eventos, tendo estado presente em 12 conferências e 4 roadshows, por via dos quais realizou apresentações institucionais e reuniões *one-to-one* com investidores, tendo efetuado mais de 290 reuniões com mais de 230 investidores, o que é revelador do interesse dos investidores em relação ao Banco.

No sentido de aprofundar o seu relacionamento com a sua base acionista, o Banco mantém uma linha telefónica de apoio ao acionista, gratuita e disponível, todos os dias úteis entre as 9 e as 19 horas.

O relacionamento com as Agências de Rating consistiu na realização, em 2025, das seguintes reuniões:

- reuniões anuais com a Moody's, com a DBRS, S&P e com a Fitch Ratings e com a Scope Ratings, rating não solicitado;
- 38 reuniões com as referidas agências de rating para discutir os mais diversos temas relacionados com a evolução do Banco e com os mercados em que o Grupo opera, nomeadamente temas relacionados com a análise dos resultados divulgados ao mercado, risco legal na Polónia, capital, bem como sobre outros temas, nomeadamente, ESG, Digitalização, Cibersegurança e outros relacionados com clarificação de anúncios de informação privilegiada e outra informação materialmente relevante;

- reuniões de revisão das Credit Opinions, Press Releases e Rating Reports emitidos pelas Agências de Rating ao longo do ano.

Toda a [informação de natureza institucional e relevante](#) que é pública encontra-se disponível no sítio do Banco, em português e em inglês, na página institucional.

d) Elementos para contacto com a Direção de Relações com Investidores

Telefone: + 351 21 113 10 84

Fax: + 351 21 113 69 82

Morada: Av. Prof. Doutor Cavaco Silva, Edifício 1, N.º 32, Piso 0 - Ala B, 2740-256 Porto Salvo, Portugal

e-mail: investors@millenniumbcp.pt

Sítio da sociedade na Internet: www.millenniumbcp.pt

57. Representante para as relações com o mercado

O representante do Banco para as relações com o mercado, é Bernardo Roquette de Aragão de Portugal Collaço.

58. Informação sobre a proporção e o prazo de resposta aos pedidos de informação entrados no ano ou pendentes de anos anteriores

Durante o ano de 2025, o Banco recebeu, essencialmente por e-mail e por telefone, diversos pedidos de informação por parte de acionistas e investidores. Tais pedidos foram tratados e respondidos maioritariamente dentro de dois dias úteis. No final de 2025, não existiam pedidos de informação pendentes, referentes a anos anteriores.

V. Sítio de Internet

59. Endereço(s)

O endereço do Banco na internet é o seguinte: www.millenniumbcp.pt

60. Local onde se encontra informação sobre a firma, a sede e demais elementos mencionados no artigo 171.º do Código das Sociedades Comerciais

A informação em epígrafe encontra-se disponível no sítio do Banco, em português e em inglês, na página com o seguinte endereço:

https://ind.millenniumbcp.pt/pt/info/Pages/Inf_Legal.aspx

61. Local onde se encontram os estatutos e os regulamentos de funcionamento dos órgãos e/ou Comissões

Os [Estatutos e os regimentos](#) dos órgãos sociais e comissões especializadas do CA, encontram-se disponíveis no sítio do Banco, em português e em inglês, na página institucional.

62. Local onde se disponibiliza informação sobre a identidade dos titulares dos órgãos sociais, do representante para as relações com o mercado, do Gabinete de Apoio ao Investidor ou estrutura equivalente, respetivas funções e meios de acesso

A informação sobre a [identidade](#) dos titulares dos órgãos sociais, do representante para as relações com mercado, da Direção de Relações com Investidores, respetivas funções e meios de acesso, encontra-se disponível na página institucional do sítio do Banco, em português e em inglês.

63. Local onde se disponibilizam os documentos de prestação de contas, bem como o calendário semestral de eventos societários, incluindo, entre outros, reuniões da assembleia geral, divulgação de contas anuais, semestrais e, caso aplicável, trimestrais

A informação sobre os [documentos de prestação de contas](#), relativos a cada exercício e semestre dos últimos dez anos (de acordo com o disposto no artigo 29.º-G n.º 1 e 29.º-J n.º 1 do CV), encontra-se disponível no sítio do Banco, em português e em inglês, na página institucional.

O [calendário](#) de eventos societários é publicado no final de cada ano, reportando-se ao ano seguinte e contempla as datas previsíveis da reunião da AG e as de apresentação de resultados com periodicidade trimestral (à imprensa, analistas e investidores). Encontra-se disponível no sítio do Banco, em português e em inglês, na página institucional.

64. Local onde são divulgados a convocatória para a reunião da assembleia geral e toda a informação preparatória e subsequente com ela relacionada

Sempre que é convocada uma AG e na data da respetiva convocação, o Banco disponibiliza uma página de caráter temporário de apoio à AG, no site do Banco (www.millenniumbcp.pt), contendo toda a informação preparatória e de apoio à participação na Assembleia, sendo aberta uma caixa de correio eletrónico - pmag@millenniumbcp.pt, destinada à receção de correspondência de acionistas, nomeadamente carta manifestando a intenção de participação e cartas de representação.

65. Local onde se disponibiliza o acervo histórico com as deliberações tomadas nas reuniões das assembleias gerais da sociedade, o capital social representado e os resultados das votações, com referência aos 3 anos antecedentes

O [acervo histórico](#), com referência aos dez anos antecedentes, incluindo a convocatória, o capital social representado, as propostas apresentadas e os resultados das votações encontra-se disponível no sítio do Banco, em português e em inglês, na página institucional.

D. REMUNERAÇÕES

O presente capítulo constitui o Relatório de Remunerações e foi elaborado em conformidade com as disposições legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente:

- **Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras**, incluindo os artigos 115.º-C e 115.º-I, que estabelecem os requisitos aplicáveis às políticas de remuneração das instituições de crédito, assim como o artigo 115.º-H, que rege o Comité de Remunerações;
- **Código dos Valores Mobiliários**, especificamente o artigo 26.º-G, que regula a elaboração e divulgação do Relatório de Remunerações das sociedades emittentes de valores mobiliários admitidos à negociação;
- **Regulamento (UE) n.º 575/2013**, com especial enfoque no artigo 450.º, que define as exigências de transparência relativas às políticas e práticas de remuneração no setor financeiro;
- **Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance**, nomeadamente as Recomendações VI.2.3 e VI.2.4, que reforçam a necessidade de uma comunicação clara e detalhada sobre as políticas de remuneração;
- **Regulamento da CMVM n.º 4/2013**, que estabelece a estrutura obrigatória para a elaboração dos relatórios de governo societário e a divulgação de informações relevantes para o mercado.

A estrutura do presente Relatório de Remunerações encontra-se em conformidade com o Regulamento da CMVM n.º 4/2013, tendo o seu conteúdo sido alvo de uma revisão significativa, refletida no Relatório de 2024, com o propósito de tornar a informação mais clara, acessível e transparente para o mercado, alinhando-a com as melhores práticas e incorporando as sugestões, comentários e preocupações transmitidos pelos diversos stakeholders.

Neste enquadramento, o Relatório de 2025 inclui, de forma expressa, a identificação e fundamentação das alterações introduzidas face à Política anterior, reforçando a explicitação do racional subjacente à política e à respetiva estrutura de incentivos, bem como a articulação entre desempenho, criação de valor e gestão prudente do risco. Reitera-se, assim, o compromisso do Banco com a transparência e com a prestação de informação clara, completa e consistente.

Relativamente às alterações à Política de Remuneração dos MOAFS introduzidas em 2025, foram suscitadas questões por parte de alguns stakeholders durante a votação em AG, tendo sido expressas reservas quanto ao nível remuneratório atribuído ao Presidente do Conselho de Administração, ao nível de detalhe da informação divulgada relativamente aos objetivos fixados para atribuição da Remuneração Variável Anual, ao peso da avaliação qualitativa e à estrutura e limites da remuneração variável aplicável ao CRO. Entende-se que as decisões tomadas neste contexto pelos órgãos sociais do Banco foram devidamente fundamentadas e tiveram em consideração o enquadramento do Banco no mercado português e a evolução verificada no seu desempenho financeiro, tendo sido objeto de divulgação.

O presente Relatório procura também dar resposta às observações e contributos recebidos em exercícios anteriores, traduzindo-se num reforço da qualidade e do nível de detalhe da informação disponibilizada e no aprofundamento da interação construtiva com os acionistas e demais partes interessadas.

A [Política de Remuneração dos MOAF](#) encontra-se no Anexo IV do presente relatório e pode ser consultada na página institucional do site do Banco.

I. Competência para a determinação

66. Competência para a determinação da remuneração dos órgãos sociais, dos membros da comissão executiva e dos dirigentes da sociedade

O CRP é o órgão responsável por fixar as remunerações e benefícios dos Membros dos Órgãos Sociais, incluindo os complementos de reforma atribuídos aos Administradores.

Em articulação com a CNR, o CRP submete anualmente à AG a Política de Remuneração dos MOAF, assegurando que esta reflete os princípios e objetivos estratégicos da instituição. O Presidente e os demais membros do CRP participam nas AG, prestando esclarecimentos aos acionistas sempre que necessário.

Adicionalmente, o CRP analisa o Documento Autónomo Complementar à Política de Remuneração dos MOAF, remetido anualmente pela CNR, acompanhando de perto a execução da Política de Remuneração e a aplicação das diretrizes definidas nesse documento.

Importa destacar que o CRP e a CNR desempenham funções complementares, assegurando um equilíbrio entre a definição estratégica da Política e a sua implementação, garantindo que as decisões tomadas refletem as melhores práticas e os objetivos definidos para o Banco. Enquanto o CRP fixa e revê as remunerações, assegurando a execução das diretrizes estabelecidas, a CNR desempenha um papel essencial na formulação e atualização da Política de Remuneração, sendo responsável por definir os princípios e critérios aplicáveis aos MOAF, acompanhando a sua evolução para garantir a adequação ao contexto do Banco e às exigências regulatórias.

O [Regimento do CRP](#) e o [Regimento da CNR](#) podem ser consultados na página institucional do site do Banco.

II. Conselho de Remunerações e Previdência

67. Composição da comissão de remunerações, incluindo identificação das pessoas singulares ou coletivas contratadas para lhe prestar apoio e declaração sobre a independência de cada um dos membros e assessores

O CRP é eleito pela AG nos termos do artigo 399.º do CSC, sendo composto por três a cinco membros.

Em 2025, a composição foi a seguinte:

Presidente:	José António Figueiredo Almaça
Vogais:	Jorge Manuel Baptista Magalhães Correia
	Valter Rui Dias de Barros

No exercício de 2025, o CRP emitiu quatro deliberações unânimes por escrito e reuniu oito vezes. Das reuniões, foram redigidas atas, que foram posteriormente aprovadas.

Durante este exercício, o índice de participação efetiva de cada um dos membros do CRP encontra-se evidenciado no quadro seguinte:

Membros da CRP	Índice de Participação
José António Figueiredo Almaça	100 %
Jorge Manuel Baptista Magalhães Correia	100 %
Valter Rui Dias de Barros	100 %

Sendo missão do CRP observar os interesses de longo prazo dos acionistas, dos investidores e de outros interessados na instituição, bem como o interesse público em geral, todos os membros em funções são independentes em relação aos Membros Executivos do Órgão de Administração, sendo dois dos membros relacionados com os acionistas qualificados e o Presidente independente.

Na AG de 4 de maio de 2022, José António Figueiredo Almaça foi eleito Presidente do CRP, com uma remuneração anual fixada em 50.000,00 euros, valor que foi efetivamente pago em 2025. Os restantes membros, que acumulam a função de vogais deste Conselho com a de Administradores Não Executivos do CA, não auferem qualquer remuneração por este cargo.

No âmbito da revisão da Política de Remuneração dos MOAF, em 2023 e em 2024, o CRP e a CNR, contaram com a assessoria especializada da Korn Ferry, prestadora de serviços independente e qualificada, com o objetivo de realizar uma análise aprofundada de benchmarking e de conformidade das políticas e práticas remuneratórias do Banco, avaliando a adequação da estrutura de remuneração face às melhores práticas de mercado, bem como às exigências legais e regulamentares aplicáveis. Para mais informação sobre este estudo, consultar o ponto 82.3 “Análise de benchmark” do presente relatório.

Em 2025, foi igualmente contratado um estudo da Mercer – Total Compensation – Setor da Banca, dirigido ao setor financeiro e incluindo funções críticas para a atividade do Banco, permitindo complementar as análises anteriormente realizadas através de informação de mercado estruturada sobre níveis de compensação total (remuneração fixa, variável e benefícios) e de benchmarking com instituições comparáveis do setor bancário português.

O CRP teve o apoio logístico e técnico do Gabinete de Corporate Governance e Secretariado da Sociedade e da Direção de Recursos Humanos, sendo secretariado pela Secretária da Sociedade.

Para mais informação sobre a CNR, consultar o Ponto 27 b) do presente relatório.

68. Conhecimentos e experiência dos membros do Conselho de Remunerações e Previdência em matéria de política de remunerações

Os membros do CRP detêm sólida experiência profissional, tendo desempenhado cargos de topo em entidades bancárias, financeiras ou sociedades de grande dimensão. Esta trajetória confere-lhes conhecimentos e um perfil adequado em matéria de política de remunerações, como se pode verificar nos respetivos currículos constantes do Anexo II.

Refira-se que o artigo 2.º do Regimento do CRP prevê expressamente que os membros do CRP devem ter, a nível coletivo, conhecimentos e experiência profissional adequadas em matéria de políticas e práticas remuneratórias, o que é aferido pela AG em sede de eleição.

III. Estrutura das remunerações

69. Descrição da política de remuneração dos órgãos de administração e de fiscalização

A descrição que se segue privilegia a explicitação do racional da Política de Remuneração dos MOAF para 2025, aprovada pela Assembleia Geral de 22 de maio de 2025, a qual não obstante ter incorporado ajustamentos face à versão anterior, manteve os seus princípios estruturantes, bem como a sua ligação aos objetivos estratégicos do Banco e aos mecanismos que asseguram o alinhamento entre desempenho, criação de valor e gestão prudente do risco.

A referida Política, aplicável a todos os Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, incluindo os Membros Executivos, entrou em vigor a 1 de janeiro de 2025, sendo orientada por princípios que garantem:

- Alinhamento dos interesses de stakeholders;
- Transparência para evitar potenciais conflitos de interesses que possam comprometer a integridade do Banco;
- Igualdade de género através da adoção de práticas de remuneração neutras, que assegurem remuneração igual para trabalho de igual valor, independente do género;
- Remuneração Fixa (RF) competitiva que atraia e retenha talento;
- Remuneração Variável que comprometa, corresponsabilize e premeie pelos resultados alcançados a nível global em conformidade com o perfil e tolerância ao risco, presente e futuro, do Banco;
- Promoção de práticas sustentáveis a longo prazo, assegurando o incentivo de comportamentos alinhados com a responsabilidade social e ambiental;
- Respeito pela regulamentação aplicável à Política de Remuneração.

A [Política de Remuneração dos MOAF](#) pode ser consultada na página institucional do site do Banco e está disponível para consulta no Anexo IV do presente relatório.

Abaixo, sumarizam-se as principais características da estrutura remuneratória dos MOAF, a qual é devidamente descrita nos artigos da Política identificados:

Remuneração Fixa (artigos 6.º e 7.º da Política)

- Membros Executivos: paga em 14 prestações mensais;
- Membros Não Executivos: paga em 12 prestações mensais.
- O Complemento de Reforma atribuído aos Membros Executivos, por não possuir carácter discricionário, constitui Remuneração Fixa.

Remuneração Variável (artigo 8.º, 9.º e 10.º da Política)

Exclusiva dos Membros Executivos:

- Tem carácter eventual e discricionário, nos termos previstos na Política, e é baseada nos resultados alcançados pelo Banco e no grau de cumprimento de indicadores chave de desempenho do Grupo;
- Remuneração Variável Anual (RVA) associada ao desempenho anual e determinada por indicadores-chave de desempenho (KPIs) corporativos e específicos. A RVA é composta por uma parte paga em numerário e outra em ações ou outros instrumentos, com prazos de diferimento estabelecidos;
- A Remuneração Variável de Longo Prazo (RVLP), associada ao desempenho a longo prazo e aferida em função do período do mandato, é paga exclusivamente em ações do Banco ou Outros Instrumentos, com prazos de diferimento estabelecidos.

Outros benefícios (artigo 13.º da Política)

Membros Executivos e Não Executivos em regime de exclusividade de funções:

- Seguro de saúde, telemóvel e cartão de crédito, podendo também ser atribuído seguro de vida;
- Complemento de reforma baseado em contribuições do Banco.

Cláusulas Malus e Clawback (artigo 12.º da Política)

Mecanismos aplicáveis quando se verifique que o Membro Executivo, a título de dolo ou negligência, participou em atuação que tenha resultado em perdas significativas para o Grupo ou deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade:

- Cláusulas Malus, que permitem a redução da Remuneração Variável;
- Cláusulas Clawback, que possibilitam a devolução da Remuneração Variável já paga.

Importa sublinhar que a Política em apreço visa garantir um pacote remuneratório competitivo, em conformidade com o perfil de risco do BCP e a criação de valor sustentável e alinhado com os objetivos estratégicos e de longo prazo do Banco, destacando-se:

- Definição do limite máximo global da RVA dos Membros Executivos em 1,00% do resultado líquido do Grupo BCP, com a sua atribuição condicionada à realização de pelo menos 80% dos resultados líquidos orçamentados;
- Definição dos KPIs Corporativos comuns de avaliação quantitativa de desempenho, assegurando transparência e alinhamento com as melhores práticas de mercado e requisitos regulatórios, organizados em quatro categorias: Capital (peso de 15%), Rentabilidade (peso de 40%), Risco (peso de 10%, anteriormente 20%) e -Evolução (peso de 35%, anteriormente 25%);
- Definição dos KPIs específicos (qualitativos e quantitativos) de cada Membro Executivo, a que acrescem aos KPIs corporativos comuns;
- Alteração da ponderação dos KPIs quantitativos para 70% (anteriormente 80%) e dos KPIs qualitativos para 30% (anteriormente 20%), reforçando o enfoque na liderança e na responsabilidade social e ambiental, no contexto atual de incerteza macroeconómica e de volatilidade dos mercados. No caso do Chief Risk Officer, os ponderadores passam a ser 65% e 35%, respetivamente;
- Manutenção do target da RVA individual em 54% e do máximo em 75% da RFA;
- Alteração do limite máximo da remuneração variável do Chief Risk Officer, que poderá atingir 150% da componente fixa anual, mantendo um rácio de remuneração variável inferior ao dos restantes Membros Executivos, aos quais é aplicável o limite legal de 200% da componente fixa;
- Alteração do critério de diferimento da RVA e da RVLP, nos anos aplicáveis, prevendo-se, como regra geral, o diferimento de 50% da remuneração variável ao longo de cinco anos, sendo esta percentagem reforçada para 60% sempre que, num determinado ano, o valor da RVA seja igual ou superior à respetiva remuneração fixa anual (ou, no caso da RVLP, à soma das remunerações fixas do período de avaliação);
- Previsão de atualização do valor da componente diferida da RVA paga em numerário, por via da contabilização de juros calculados à taxa de Euribor a 12 meses acrescida de 0,25%, com início na data de atribuição da RVA, em alinhamento com práticas nacionais e internacionais de outros bancos, garantindo que o valor diferido é atualizado em condições de mercado;
- Introdução da informação dos KPIs da RVLP aplicáveis ao mandato 2022-2025, reforçando a transparência e o vínculo pay-for-performance desta forma de remuneração;
- Manutenção do target da RVLP individual em 36% e do máximo em 50% da RFA;

- Clarificação de que os benefícios (seguro de saúde, telemóvel, cartão de crédito e seguro de vida) são ajustados às responsabilidades e exigências funcionais de cada cargo e com princípios de equidade;
- 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;
- Clarificação que a remuneração variável tem carácter eventual e discricionário, por decisão do órgão competente, e que a sua atribuição num determinado ano não confere aos Membros Executivos direito à sua atribuição no futuro.

70. Informação sobre o modo como a remuneração é estruturada de forma a permitir o alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses de longo prazo da sociedade, bem como sobre o modo como é baseada na avaliação do desempenho e desincentiva a assunção excessiva de riscos

A remuneração dos Membros do Órgão de Administração está estruturada de forma a alinhar os seus interesses com os objetivos de longo prazo do Banco, através de diversos mecanismos:

- Combinação de Remuneração Fixa e Variável, sendo esta última composta pela RVA, paga em numerário e em ações ou Outros Instrumentos, e pela RVLP, paga exclusivamente em ações e Outros Instrumentos. Ambas as componentes de remuneração variável estão sujeitas ao regime de diferimento e períodos de retenção das ações ou Outros Instrumentos;
- Remuneração Variável de carácter eventual e discricionário, a qual tem por base os resultados alcançados pelo Banco e o grau de cumprimento de KPIs corporativos comuns e de KPIs específicos de cada Membro Executivo, definidos anualmente pela CNR, em conformidade com os objetivos estratégicos do Banco, o apetite de risco definido pelo Banco e os respetivos planos de liquidez e capital. A sua eventual atribuição está condicionada, à performance global do Banco, garantindo um alinhamento efetivo entre a Política de Remuneração, e a criação de valor sustentável e de longo prazo, alinhado com o perfil de risco definido pelo Banco;
- Inclusão de cláusulas que permitem a redução ou a devolução da Remuneração Variável em caso de desempenho inadequado ou de ações que resultem em perdas significativas para o Banco, desincentivando a assunção excessiva de riscos (mecanismos de Malus e Clawback).

Na elaboração da proposta de Política de Remuneração e supervisão da sua implementação, a CNR e o CRP obtêm contributos de diferentes áreas de gestão do BCP, das quais se salientam as seguintes: Direção de Recursos Humanos, Risk Office, Compliance Office, Direção de Informação de Gestão, Direção de Planeamento e Controlo e Direção de Auditoria. Esta última monitoriza a implementação e a conformidade da Política através da emissão de um relatório anual (remete-se para o ponto 82.3, 3).

Relativamente aos incentivos estabelecidos na Política de Remuneração, compete à CAVR examinar se aqueles incentivos têm em consideração o risco, o capital, a liquidez e as expectativas de resultados a cada momento.

A verificação de situações que requeiram a eventual aplicação de Malus ou Clawback é da competência da CNR, após audição do CRP, da CAVR, da CAud e do Presidente do CA.

Para mais informação, consultar artigos 6.º a 10.º e 12.º da Política de Remuneração dos MOAF.

71. Referência à existência de uma componente variável da remuneração dos administradores executivos e informação sobre eventual impacto da avaliação de desempenho nesta componente

Para os Membros Executivos, a Política de Remuneração dos MOAF contempla duas componentes de Remuneração Variável: a RVA e a RVLP.

A componente variável da remuneração está associada ao desempenho, podendo o seu valor total variar entre zero e um máximo equivalente ao dobro da Remuneração Fixa Anual (RFA), exceto para o Chief Risk Officer, cuja componente variável não poderá, em cada ano, exceder 150% da RFA. Para este efeito, importa salientar que o Complemento de Reforma dos Membros Executivos constitui Remuneração Fixa.

O limite máximo aplicável ao CRO foi revisto face ao anteriormente previsto (100% da RFA) mantendo-se, ainda assim, um rácio de remuneração variável inferior ao aplicável aos restantes Administradores Executivos, aos quais se aplica o limite legal de 200% da RFA. Esta alteração visa assegurar maior proporcionalidade no enquadramento remuneratório da função, tendo em consideração a evolução do desempenho do Banco e o reforço do papel das funções de controlo, sem prejuízo da salvaguarda da independência do CRO.

Os critérios de avaliação aplicáveis ao CRO continuam a privilegiar indicadores qualitativos e métricas relacionadas com o cumprimento das regras prudenciais e comportamentais.

Sempre que o cálculo da remuneração variável ultrapasse o valor da RFA, o montante excedente ficará sujeito à aprovação da AG.

A - Remuneração Variável Anual:

A estrutura da RVA foi concebida de forma a refletir diretamente o desempenho do Banco e a assegurar mecanismos claros de ajustamento e limitação em caso de resultados inferiores ao esperado.

Reflete o cumprimento de um conjunto de KPIs corporativos comuns, relativos ao desempenho global do Banco, bem como de KPIs específicos (quantitativos e qualitativos) definidos para cada Membro Executivo, em função das respetivas áreas de responsabilidade.

A definição e a monitorização destes KPIs são realizadas anualmente pela CNR, assegurando o seu alinhamento com as metas estratégicas de curto e longo prazo do Banco.

A avaliação de desempenho do Banco impacta diretamente o cálculo da RVA, uma vez que o respetivo valor global máximo corresponde a 1% dos resultados líquidos do Grupo do exercício a que a RVA respeita, estando, em todo o caso, a sua atribuição condicionada à realização de, pelo menos, 80% dos resultados líquidos orçamentados.

Deste modo, estabelece-se um vínculo claro entre desempenho do Banco e remuneração, incentivando os Membros Executivos a alcançar resultados ao nível global, em linha com o perfil e a tolerância ao risco, presentes e futuros, definidos para o Grupo.

KPIs corporativos definidos para 2025:

Os indicadores selecionados refletem as prioridades estratégicas do Grupo e integram categorias de capital, rentabilidade, risco e evolução, assegurando uma avaliação equilibrada do seu desempenho. Estes KPIs corporativos assumem um peso determinante na avaliação quantitativa do desempenho para efeitos de Remuneração Variável Anual.

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

*Excecionalmente, sujeito à aprovação da CNR e do CRP, na aferição do ROE serão excluídas as provisões para créditos hipotecários em CHF (créditos hipotecários oferecidos pelo Bank Millennium, S.A. (Polónia)), bem como impactos relacionados com eventos dificilmente antecipáveis – de que são exemplo as moratórias (“credit holidays”) – e fora do controlo da gestão.

A definição de limites globais constitui um mecanismo adicional de controlo, assegurando proporcionalidade e disciplina na atribuição da remuneração variável.

No caso de o somatório das remunerações variáveis anuais individuais exceder o valor global máximo calculado, será aplicado um fator de ajustamento aos valores individuais calculados, de forma a assegurar que o total não ultrapassa esse limite.

A RVA individual tem em conta os seguintes valores:

RVA Individual	% da RFA
RVA Target Cumprimento a 100% dos objetivos quantitativos e qualitativos definidos	54 %
Valor máximo da RVA calculada Cumprimento igual ou superior a 150% dos objetivos quantitativos e qualitativos definidos	75 %

O CRP, em articulação com a CNR e ouvida a CAVR e a CAud pode, 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 e para incorporar o desempenho relativo face aos seus pares, em Portugal, ou para contribuir para a coesão do Órgão:

- Ajustar os valores individuais da RVA decorrentes da aplicação das percentagens supramencionadas, com respeito pelos limites legalmente estabelecidos e em termos que não afetem o valor máximo calculado da RVA, e/ou;
- Aplicar um fator de ajustamento ao valor máximo da RVA calculado nos termos do modelo, com um mínimo de -25% e um máximo de +25%.

A possibilidade de aplicação de um fator de ajustamento até 25% visa assegurar que a RVA permanece adequada às condições económicas e ao desempenho sustentável do Banco, podendo refletir circunstâncias excecionais, a evolução do perfil de risco e o contexto económico, sem alterar a estrutura fundamental do modelo remuneratório.

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

- 70% do montante decorre da avaliação do grau de cumprimento dos objetivos quantitativos individuais, exceto para o CRO para o qual a percentagem é de 65%;
- 30% 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 35%.

A atribuição da RVA depende do desempenho registado quanto a cada KPI quantitativo individual e é calculada do seguinte modo:

Desempenho do KPI Fixado	Valor a atribuir calculado de acordo com o Intervalo da RVA Target do KPI Fixado conforme tabela do Documento Autónomo RV
Inferior a 80%	Não há lugar à atribuição de RVA relativamente a esse mesmo objetivo quantitativo
Entre 80% e 90%	Valor situado no intervalo de 70% a 80%
Entre 90% e 110%	Valor situado no intervalo de 80% a 120%
Entre 110% e 150%	Valor situado no intervalo de 120% a 150%
Entre 150% ou mais	O valor correspondente a 150% da RVA

A RVA devida a cada Membro Executivo, em virtude dos KPIs quantitativos individuais, resulta da percentagem da RFA atribuída em função do desempenho. A existência de níveis mínimos de desempenho garante que apenas resultados consistentes geram remuneração variável.

A avaliação qualitativa dos Membros Executivos é mensurável e da responsabilidade da CNR, ouvidos o Presidente e Vice-Presidentes não Executivos do CA e o Presidente da CE (este último apenas se pronuncia relativamente aos demais Membros da CE).

O desempenho global dos objetivos qualitativos de cada Membro Executivo resulta da média ponderada dos objetivos fixados, com o peso referido de 30% da avaliação de desempenho, exceto para o CRO para o qual percentagem peso é de 35%, e de acordo com os seguintes parâmetros:

Desempenho global de objetivos qualitativos	Valor a atribuir calculado de acordo com o Intervalo da RVA Target desse objetivo conforme tabela que consta do Documento Autónomo RV
Inferior a nível 2 - "Não se Observa/ Insatisfatório"	Não é calculado qualquer acréscimo à RVA, a este título
Entre o nível 2 - "Abaixo do Esperado" e o nível 3 - "De Acordo com o Esperado"	Valor situado no intervalo de 60% a 100%
Entre o nível 3 - "De Acordo com o Esperado" e o nível 4 - "Excecional"	Valor situado no intervalo de 100% a 130%

B - Remuneração Variável de Longo Prazo:

A componente de longo prazo reforça a ligação entre a remuneração e a criação de valor sustentável, assegurando uma visão de médio e longo prazo alinhada com a estratégia do Grupo.

Relacionada com o desempenho ao longo de um ciclo plurianual, a RVLP tem como objetivo recompensar os Membros Executivos pelo cumprimento de metas estratégicas de longo prazo, alinhadas com os objetivos definidos no Plano Estratégico do Grupo e com a performance comparativa do TRS do BCP face à média ponderada do TSR dos índices de mercado, promovendo um foco contínuo na criação de valor, na sustentabilidade dos resultados e no alinhamento com os interesses de longo prazo de todos os stakeholders.

Métrica de cálculo da RVLP 2022-2025

Categoria	KPIs
Plano Estratégico 50%	Alinhamento com o Plano Estratégico do Grupo: Componente 1 (peso de 75%) - Período 2022-2024: grau de realização dos objetivos do Plano Estratégico 2021-24; Componente 2 (peso de 25%) - Ano de 2025: grau de realização dos objetivos do Plano Estratégico 2025-2028 para o ano de 2025.
Total Shareholder Return 50%	Performance, aferida entre 31 dezembro 2021 e 31 dezembro 2025, do Total Shareholder Return (TSR) das ações do Banco comparada com o TSR resultante da média ponderada dos TSR dos índices de mercado, calculada da seguinte forma: i) TSR do Índice PSI, ponderação de 30%; ii) TSR do Stoxx Europe 600 Banks Index, ponderação de 70%.

Esta componente é paga exclusivamente em ações da sociedade ou em outros instrumentos e está sujeita a prazos de diferimento, promovendo um foco contínuo no desempenho da instituição.

A RVLP é paga tendo em conta os seguintes valores de referência (“Target”) e limites máximos:

RVLP Individual	% da RFA do período de avaliação RVLP
RVLP Target Cumprimento a 100% dos objetivos quantitativos definidos	36 %
Valor máximo da RVLP calculada nos termos do modelo Cumprimento igual ou superior a 150% dos objetivos quantitativos definidos	50 %

O CRP, em articulação com a CNR e ouvida a CAVR e a CAud pode, nomeadamente para fazer face a eventuais riscos, presentes e futuros, custo dos fundos próprios e liquidez necessários ao Grupo BCP, como também para refletir desempenhos excecionais do Banco:

- Ajustar aos valores individuais da RVLP decorrentes da aplicação das percentagens supramencionadas, com respeito pelos limites legalmente estabelecidos e em termos que não afetem o valor máximo calculado da RVLP, e/ou;
- Aplicar um fator de ajustamento ao valor máximo calculado da RVLP calculado nos termos do modelo, com um mínimo de -25% e um máximo de +25%.

A possibilidade de aplicação de um fator de ajustamento até 25% na RVLP visa assegurar que a componente de longo prazo permanece alinhada com a criação de valor sustentável e com a evolução das condições económicas e financeiras ao longo do ciclo, podendo acomodar circunstâncias excecionais ou alterações relevantes no perfil de risco, sem desvirtuar o modelo plurianual de incentivos.

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.

A atribuição da RVLP depende do grau de realização dos KPIs fixados, sendo as componentes de avaliação de desempenho de carácter quantitativo fixadas pela CNR, ouvido o CRP, à data de 31 de dezembro de 2025

Para mais informação, consultar artigos 8.º a 10.º da Política de Remuneração dos MOAF.

Na AG de 22 de maio de 2025, foi aprovado, sob proposta da CNR e do CRP, o modelo de RVLP a vigorar no mandato 2026-2029, com o objetivo de definir, de forma antecipada, o enquadramento remuneratório aplicável aos próximos Membros Executivos. Neste contexto, foi aprovado um período de avaliação da RVLP de três anos – de 1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2028 – assegurando o alinhamento entre o modelo de incentivos de longo prazo e o período do Plano Estratégico em curso, “Valorizar’28”, afastando-se do modelo tradicional associado à duração do mandato. Foi ainda aprovada a manutenção dos mesmos KPIs de desempenho de longo prazo da Política relativa a 2025.

72. Diferimento do pagamento da componente variável da remuneração, com menção do período de diferimento

Os mecanismos de diferimento, retenção e recuperação constituem elementos essenciais da estrutura de incentivos, reforçando a disciplina, a gestão prudente do risco e o alinhamento com os interesses de longo prazo do Banco.

A Política de Remuneração dos MOAF estabelece um mecanismo de diferimento para a componente variável da remuneração, aplicável tanto à RVA como à RVLP. Este mecanismo visa incentivar uma gestão prudente de riscos e garantir que a Remuneração Variável esteja alinhada com o desempenho a longo prazo do Banco.

A RVA e a RVLP são diferidas em 50% ao longo de um período de 5 anos, sendo pago um quinto do respetivo valor em cada ano, nas datas de pagamento da RVA e da RVLP, respetivamente. Está ainda previsto que no caso da RVA, ser igual ou superior à RFA de cada Membro Executivo, 60% do montante deve ser diferido. Adicionalmente, se a RVA, individualmente considerada ou em conjunto com a RVLP, seja igual ou inferior a 50.000€, e essa soma não represente mais do que um terço da remuneração anual total do Membro Executivo, o pagamento da RVA será efetuado integralmente em numerário, não havendo lugar a diferimento.

Relativamente à componente diferida da RVA paga em numerário, são devidos juros na Data de Pagamento da RVA, calculados à taxa Euribor a 12 meses (do último dia útil de março do ano de pagamento), acrescida de 0,25%, desde a Data de Atribuição da RVA. Quanto à componente diferida da RVA paga em ações ou Outros Instrumentos e da RVLP, os dividendos ou rendimentos atribuídos, mas não pagos por pertencerem à componente diferida, não são devidos nem serão pagos ao Membro Executivo.

Para mais informação, consultar artigos 8.º n.º 7, 9.º n.os 14 a 16 e 10.º n.os 9º e 11 da Política de Remuneração dos MOAF.

73. Critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em ações bem como sobre a manutenção, pelos administradores executivos, dessas ações, sobre eventual celebração de contratos relativos a essas ações, designadamente contratos de cobertura (hedging) ou de transferência de risco, respetivo limite, e sua relação face ao valor da remuneração total anual

A parte da Remuneração Variável que não é paga em numerário deve ser preferencialmente atribuída em ações do Banco, exceto quando houver uma justificação adequada para o pagamento em Outros Instrumentos, conforme decisão do CRP. O número de ações a atribuir é determinado pelo quociente entre o valor da Remuneração Variável e o preço de atribuição da RVA ou da RVLP.

As ações atribuídas estão sujeitas a um período de retenção de 1 ano, a contar da respetiva data de pagamento da RVA ou da data de pagamento da RVLP, consoante aplicável.

A Política prevê a possibilidade de os Membros Executivos venderem ou onerarem as ações ou outros instrumentos na medida necessária para cobrir a totalidade dos impostos e contribuições resultantes da sua atribuição. Alternativamente, podem recorrer ao regime de sell-to-cover, através do qual o número de ações ou outros instrumentos atribuídos já é deduzido do número necessário para a venda, visando o pagamento dos impostos e contribuições correspondentes ao valor total das ações ou outros instrumentos atribuídos.

Não podem ser utilizados 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.

Para mais informação, consultar artigo 8.º, n.os 6 a 11 e 18 da Política de Remuneração dos MOAF.

74. Critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em opções e indicação do período de diferimento e do preço de exercício

No exercício a que este Relatório reporta, o Banco não atribuiu Remuneração Variável em opções.

75. Principais parâmetros e fundamentos de qualquer sistema de prémios anuais e de quaisquer outros benefícios não pecuniários

As condições remuneratórias dos Membros Executivos, conforme referido, são fundamentados em parâmetros de desempenho rigorosos, alinhados com os objetivos estratégicos do Banco e as melhores práticas de mercado, promovendo uma cultura de reconhecimento e valorização do desempenho.

A atribuição de Remuneração Variável é exclusiva dos Membros Executivos, sendo o seu cálculo baseado na remuneração fixa total, que resulta da soma entre a Remuneração Base e o Complemento de Reforma. Relativamente a benefícios não pecuniários, os Administradores do Banco têm um seguro de saúde em regime idêntico ao dos Colaboradores do Banco, tendo ainda os Membros Executivos ou em regime de exclusividade de funções direito à utilização de automóvel de serviço, cartão de crédito e telemóvel, podendo-lhes ser igualmente atribuído seguro de vida, em qualquer dos casos de acordo com as responsabilidades e exigências funcionais específicas de cada cargo e princípios de equidade.

Alguns Administradores com vínculo laboral ao Banco anterior ao exercício de funções de administração, têm crédito habitação concedido previamente à respetiva eleição, nas condições previstas no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do Grupo BCP, conforme referido na nota 51 às demonstrações financeiras consolidadas, na qual estão também identificados os plafonds e condições dos respetivos cartões de crédito privados.

Para mais informação, consultar artigo 13.º da Política de Remuneração dos MOAF.

76. Principais características dos regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada para os administradores e data em que foram aprovados em assembleia geral, em termos individuais

Os Administradores beneficiam de um complemento de reforma por velhice ou invalidez constituído através de contratos de seguro de capitalização ou, alternativamente, por acordo com cada Administrador, através de contribuições para fundos de pensões de contribuição definida.

As contribuições anuais do Banco para o plano de reforma complementar são fixadas pelo CRP e são, no mínimo, iguais ao valor correspondente a 20% e, no máximo, iguais ao valor correspondente a 30% da remuneração fixa anual definida em cada momento.

Este complemento não tem carácter discricionário, constituindo remuneração fixa.

Em caso de cessação de funções de Administradores que sejam simultaneamente Colaboradores do Banco e se encontrem em regime de pré-reforma nos termos do ACT, estes têm direito a auferir um valor equivalente a 80% da média das 5 remunerações mais elevadas dos Diretores-Gerais do Banco, garantindo-se, no mínimo, o valor correspondente à sua última remuneração como Colaborador do Banco. Este direito é concedido desde que o Administrador tenha exercido funções executivas por um período igual ou superior a 10 anos e tenha assinado um pacto de não concorrência no setor financeiro.

Valor dos encargos com complementos de reforma pagos no exercício de 2025:

Presidente e Membros Executivos do Conselho de Administração	Complemento de Reforma (€)	IRS retido do Complemento Reforma (€)	Valor Transferido para o Fundo de Pensões (€)
Nuno Manuel da Silva Amado (Presidente do CA)	227.281,92	103.035,00	124.246,92
Miguel Maya Dias Pinheiro (Vice-Presidente do CA e Presidente da CE)	235.516,70	106.531,00	128.985,70
Miguel de Campos Pereira de Bragança (Vice-Presidente da CE)	114.189,88	50.418,00	63.771,88
João Nuno Oliveira Jorge Palma (Vice-Presidente da CE)	114.189,88	50.418,00	63.771,88
Rui Manuel da Silva Teixeira (Vogal da CE)	99.916,18	44.118,00	55.798,18
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha (Vogal da CE)	99.916,18	43.756,00	56.160,18
Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos (Vogal da CE)	99.916,18	19.978,00	79.938,18
Total	990.926,92	418.645,00	572.281,92

Para mais informação, consultar artigos 14.º a 16.º da Política de Remuneração dos MOAF e o artigo 17º dos Estatutos.

IV. Divulgação das Remunerações

77. Indicação do montante anual da remuneração auferida pelos membros dos órgãos de administração da sociedade, proveniente da sociedade, incluindo remuneração fixa e variável e, relativamente a esta, menção às diferentes componentes que lhe deram origem, bem como informação quantitativa referente à remuneração paga às diferentes categorias de colaboradores previstas no n.º 2 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras

Indica-se abaixo os valores da remuneração fixa auferida pelos Membros do Órgão de Administração e Fiscalização, de forma individual e agregada:

Para mais informação sobre as justificações das variações, consultar o ponto 82.3.

I- Remuneração Fixa Anual

Valor da Remuneração Fixa Anual atribuída e paga aos Membros dos Órgãos de Administração, em 2025:

	Remuneração Fixa Anual			
	A	B	A+B	
Membros do Conselho de Administração (CA) (com exceção dos membros da Comissão de Auditoria e da Comissão Executiva)	Paga diretamente pelo BCP (€)	Recebida através de outras Sociedades (€)	Remuneração dos Órgãos Sociais fixada pelo CRP (€)	IRS retido da Remuneração Fixa (€)
Nuno Manuel da Silva Amado (Presidente do CA)	718.556,06	39.050,14	757.606,20	325.726,00
Jorge Manuel Baptista Magalhães Correia (Vice-Presidente do CA)	120.777,84	0,00	120.777,84	42.286,00
Ana Paula Alcobia Gray (Vogal do CA)	137.247,48	0,00	137.247,48	39.043,00
Lingjiang Xu (*) (Vogal do CA)	124.666,46	0,00	124.666,46	44.837,00
Tao Li (Vincent Li) (**) (Vogal do CA)	12.962,26	0,00	12.962,26	4.339,00
Smilla Lingzi Yuan (Vogal do CA)	142.526,28	0,00	142.526,28	35.628,00
Altina de Fátima Sebastian Gonzalez Villamarin (Vogal do CA)	137.247,48	0,00	137.247,48	49.690,00
Esmeralda da Silva Santos Dourado (Vogal do CA)	103.393,08	0,00	103.393,08	42.684,00
José Pedro Rivera Ferreira Malaquias (Vogal do CA)	137.247,48	0,00	137.247,48	49.690,00
Sub-Total	1.634.624,42	39.050,14	1.673.674,56	633.923,00
Membros da Comissão de Auditoria (Caud)				
Cidália Maria Mota Lopes (Presidente da Caud)	190.035,00	0,00	190.035,00	72.898,00
Fernando da Costa Lima (Vogal da Caud)	190.035,00	0,00	190.035,00	73.414,00
Valter Rui Dias de Barros (Vogal da Caud)	157.729,08	0,00	157.729,08	39.432,00
Sub-Total	537.799,08	0,00	537.799,08	185.744,00
Membros da Comissão Executiva (CE)				
Miguel Maya Dias Pinheiro (Vice-Presidente do CA e Presidente da CE)	739.383,80	45.671,94	785.055,74	333.461,26
Miguel de Campos Pereira de Bragança (Vice-Presidente da CE)	503.271,18	67.678,36	570.949,54	221.556,50

João Nuno Oliveira Jorge Palma (Vice-Presidente da CE)	570.949,54	0,00	570.949,54	253.318,70
Rui Manuel da Silva Teixeira (Vogal da CE)	484.080,90	15.500,00	499.580,90	212.628,38
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha Vogal da CE)	437.353,55	62.227,35	499.580,90	190.929,86
Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos (***) (Vogal da CE)	499.580,90	0,00	499.580,90	99.916,76
Sub-Total	3.234.619,87	191.077,65	3.425.697,52	1.311.811,45
Valores totais do Conselho de Administração do BCP	5.407.043,37	230.127,79	5.637.171,16	2.131.478,45

(*) O administrador renunciou ao cargo com efeitos a 27 de novembro 2025

(**) O administrador iniciou funções a 27 de novembro 2025

(***) A Administradora beneficia do regime de IRS de residentes não habituais, com taxa de 20% até 2027

A RFA total corresponde aos valores acima referidos acrescidos dos valores do Complemento de Reforma descritos no Ponto 76.

II - Remuneração Variável

A informação relativa à Remuneração Variável Anual e à Remuneração Variável de Longo Prazo atribuídas e pagas aos Membros Executivos, consta do ponto 82.3.

78. Montantes a qualquer título pagos por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo ou que se encontrem sujeitas a um domínio comum

O valor líquido das remunerações recebido anualmente por cada Membro Executivo ou em regime de exclusividade, em função de cargos desempenhados em Sociedades ou Órgãos Sociais para os quais tenham sido nomeados por indicação ou em representação do Banco, é deduzido aos valores da RFA.

Cada membro tem a obrigação de comunicar as compensações adicionais que recebe, de modo a permitir que os valores sejam corretamente deduzidos.

As deduções encontram-se no quadro do ponto 77-A.

Para mais informação, consultar artigo 17.º da Política de Remuneração dos MOAF.

79. Remuneração paga sob a forma de participação nos lucros e/ou de pagamento de prémios e os motivos por que tais prémios e/ou participação nos lucros foram concedidos

No exercício a que este Relatório reporta, o Banco não pagou remuneração sob a forma de participação nos lucros e/ou de pagamento de prémios.

80. Indemnizações pagas ou devidas a ex-administradores executivos e não executivos, relativamente à cessação das suas funções durante o exercício

No exercício a que este Relatório reporta, e não obstante ter ocorrido cessação de funções de um Membro do CA, não foi paga, nem era devida qualquer indemnização a ex-administradores, nem foram suportados pelo Banco quaisquer outros encargos relacionados.

Para mais informação, consultar artigos 3.º, n.º 2 e 11.º da Política de Remuneração dos MOAF.

81. Indicação do montante anual da remuneração auferida, de forma agregada e individual, pelos membros dos órgãos de fiscalização da sociedade

Remete-se para o quadro apresentado no ponto 77.A – Remuneração Fixa Anual.

82. Indicação da remuneração no ano de referência paga aos membros da Mesa da Assembleia Geral

O CRP considerou as práticas de mercado das principais sociedades cotadas com sede em Portugal e de dimensão similar à do BCP e, para o mandato iniciado em maio de 2020, fixou a remuneração anual do Presidente da Mesa da AG em 42.000 euros e do Vice-Presidente em 27.600 euros.

Estes valores são distribuídos em quatro prestações trimestrais, tendo sido pagos no exercício de 2025.

Além da Remuneração Fixa, os Membros da Mesa da AG têm direito ao seguro de saúde contratado para os corpos sociais do Banco.

Para mais informação, consultar artigos 4.º e 5.º da Política de Remuneração dos MOAF.

82.1 Informação quantitativa referente à remuneração paga pelo Banco, às diferentes categorias de colaboradores previstas no n.º 2 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras e outros Colaboradores conforme o disposto artigo n.º 47 do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020

No Relatório & Contas de 2025, na nota 7 às Contas, no Capítulo relativo à Remuneração e na Secção b, estão detalhados os dados quantitativos agregados sobre as remunerações, discriminados por área de atividade do Banco, bem como os montantes da remuneração diferida relacionados a desempenhos de anos anteriores – divididos entre o valor a receber no exercício financeiro e o valor a receber em anos subsequentes.

i. Responsáveis pela assunção de riscos (11 colaboradores)

Valor total da remuneração pago pelo Banco aos responsáveis pela assunção de riscos:

Remunerações	(Euros)
Remunerações fixas	1.744.761,63
Remuneração Variável Anual pecuniária	204.620,00
Remuneração Variável Anual em ações	70.051,30
Sub-Total	2.019.432,93
Encargos Sociais Obrigatórios	
Segurança Social	331.424,27
SAMS / Médicos	19.957,80
Plano Complementar Pensões	3.744,01
Sub-Total	355.126,08
Custos com Remunerações + Encargos Sociais Obrigatórios	2.374.559,01

ii. Responsáveis pelas funções de controlo (31 colaboradores)

Valor total da remuneração pago pelo Banco aos responsáveis pelas funções de controlo:

Remunerações	(Euros)
Remunerações fixas	2.942.231,49
Remuneração Variável Anual pecuniária	556.436,45
Remuneração Variável Anual em ações	78.570,64
Sub-Total	3.577.239,58
Encargos Sociais Obrigatórios	
Segurança Social	674.786,58
SAMS / Médis	60.806,36
Plano Complementar Pensões	5.682,65
Sub-Total	741.275,59
Custos com Remunerações + Encargos Sociais Obrigatórios	4.318.514,17

iii. Direção de topo, composta pelos diretores de primeira linha que não foram integrados nos pontos anteriores (49 Colaboradores)

Valor total da remuneração pago pelo Banco aos diretores de primeira linha que não estão incluídos nas categorias mencionadas nos pontos i. e ii.:

Remunerações	(Euros)
Remunerações fixas	7.282.206,79
Remuneração Variável Anual pecuniária	1.177.950,76
Remuneração Variável Anual em ações	1.096.413,60
Sub-Total	9.556.571,15
Encargos Sociais Obrigatórios	
Segurança Social	1.725.511,38
SAMS / Médis	92.256,18
Plano Complementar Pensões	9.989,36
Sub-Total	1.827.756,92
Custos com Remunerações + Encargos Sociais Obrigatórios	11.384.328,07

82.2 Política de remuneração dos colaboradores e Subsidiárias a operar em Portugal

O CA é o órgão competente para rever e aprovar as políticas e práticas de remuneração dos Colaboradores, incluindo a dos responsáveis pelas funções de controlo interno do Banco, com base em proposta da CE e emissão de parecer prévio da CNR

Neste contexto, a CNR emite, pelo menos anualmente, um parecer sobre a Política de Remuneração dos Colaboradores e o respetivo Documento Autónomo Complementar, assegurando que estas práticas estão alinhadas com as melhores referências de mercado, os objetivos estratégicos do Banco e as exigências regulatórias aplicáveis.

Adicionalmente, a CNR formula e apresenta ao CA juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração propostas pela CE, bem como sobre os incentivos estabelecidos no âmbito da gestão de riscos, capital e liquidez, garantindo que estes promovem uma gestão prudente e sustentável da instituição.

A [Política de Remuneração dos Colaboradores](#) para 2025 foi aprovada em 26 de fevereiro de 2025, tendo sido subsequentemente revista e novamente aprovada em 30 de julho de 2025.

Cabe também ao CA aprovar a revisão do Código de Grupo relativo ao Enquadramento das Políticas de Remuneração no Grupo BCP, que estabelece diretrizes de uniformização para as Políticas de Remuneração das subsidiárias a operar em Portugal e no estrangeiro, tendo em conta as particularidades da legislação de cada geografia. A última revisão teve lugar a 03 de dezembro de 2025.

As subsidiárias do Grupo em Portugal, designadamente o Banco ActivoBank, S.A. e a Interfundos – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A., aplicam a Política de Remuneração dos Colaboradores do BCP, dispondo igualmente de políticas próprias no âmbito dos MOAF, aprovadas nas respetivas Assembleias Gerais, sendo assegurado o alinhamento com o enquadramento do Grupo através de parecer emitido pela Comissão de Nomeações e Remunerações do BCP.

82.3 Outras informações sobre Remunerações:

1. Relatório sobre Remunerações a que se refere o Artigo 26.º-G do Código dos Valores Mobiliários

O presente Relatório é elaborado nos termos do artigo 26.º-G do Código dos Valores Mobiliários, com o objetivo de informar os acionistas do BCP sobre as remunerações e benefícios, de qualquer natureza, atribuídos a cada um dos membros do CA, incluindo a CAud e a CE, relativamente ao exercício de 2025.

Para apoio na definição do enquadramento remuneratório dos MOAF do Banco, o CRP e a CNR podem contratar assessoria especializada de consultoras independentes para aferir as melhores práticas e ter conhecimento do *benchmarking* remuneratório no mercado em que o banco desenvolve a sua atividade.

Análise de benchmark

A consultora independente e qualificada *Korn Ferry* realizou, no final de 2024, uma análise de *benchmark* salarial e de modelo de remuneração dos Membros Executivos, no mercado nacional e europeu, no sentido de reforçar a posição competitiva do Banco, apoiar a atração e retenção de talento de topo e assegurar que a remuneração se mantém alinhada com a performance de longo prazo e a criação de valor para os acionistas.

Benchmark			
Setor Bancário	Topex Portugal Banking	4 bancos de topo em Portugal, com ênfase nos bancos com posicionamento de mercado e estrutura de capital comparáveis	
	Topex Spain Banking	7 bancos espanhóis, com ênfase nos bancos de dimensão, características e atividade comparáveis.	
	Topex Banking Europe	Grupo de 44 bancos líderes europeus. Número de bancos analisados para job benchmark:	
		CEO	Vice Presidente Outros Membros
		27	21 11
Mercado geral	Topex Portugal	Grupo de 114 empresas portuguesas e bancos de grande dimensão, incluindo empresas cotadas. Número de empresas analisadas para job benchmark:	
		CEO	Vice Presidente Outros Membros
		6	20 49

A prática do Banco relativamente ao salário base coloca o BCP acima dos seus competidores nacionais e mantém o alinhamento com os bancos europeus.

O Banco mantém igualmente uma posição competitiva na RVA em termos nacionais, acima da prática do *Topex Portugal* mas abaixo do *Topex Banking Europe*. Na RVLP, a posição do BCP é diferenciada no contexto nacional, mas abaixo dos standards de Espanha e do *Topex Banking Europe*.

No que respeita ao modelo de remuneração, a análise de *benchmark* da *Korn Ferry* concluiu que a política de remuneração do Banco está globalmente conforme com a prática de mercado, assegura alinhamento da remuneração dos Membros Executivos com a performance sustentável e de longo prazo do Banco e o valor para o acionista, respeitando toda a legislação aplicável nesta matéria.

Em 2025, foi igualmente contratado um estudo da *Mercer – Total Compensation – Setor da Banca*, dirigido ao setor financeiro em Portugal, e incluindo funções críticas para a atividade do Banco, permitindo complementar as análises anteriormente realizadas através de informação de mercado estruturada sobre níveis de compensação total (remuneração fixa, variável e benefícios) e de benchmarking com instituições comparáveis do setor bancário português. Neste estudo foram consideradas 13 entidades do setor da Banca do mercado nacional, incluindo os maiores bancos portugueses, com análise de funções de Administração.

Face do descrito acima, o CRP entendeu que o enquadramento remuneratório dos MOAF do Banco é adequado à sua estrutura enquanto casa-mãe de um grupo financeiro, bem como à atividade desenvolvida e resultados obtidos pelo Grupo em 2024 e 2025.

a) Remuneração total discriminada pelos diferentes componentes, incluindo a proporção relativa da remuneração fixa e remuneração variável

O CRP é responsável pela determinação da remuneração, em conformidade com as disposições estabelecidas na Política de Remuneração dos MOAF.

A RFA é paga em 14 prestações mensais aos membros executivos e em 12 prestações aos não executivos. O Complemento de Reforma por velhice ou invalidez, por não ter carácter discricionário, integra a componente fixa da remuneração.

O CRP define o valor de RFA dos administradores consoante a posição que ocupam em cada órgão e as responsabilidades assumidas em cada função (valores identificados nas tabelas infra, em euros).

Aos valores base definidos, foram determinadas regras de majoração da remuneração fixa em conformidade com outras funções que desempenhem, nomeadamente:

- Vogais da CAud: dada a responsabilidade inerente ao órgão de fiscalização, beneficiam de uma majoração fixa de €35.000;
- Vogais que desempenhem cumulativamente funções na CAud e CAVR: majoração fixa no valor de €50.000;
- Vogais de outras Comissões: majoração no valor de 25% da remuneração fixa base atribuída.

Ao Presidente do CA, que é simultaneamente Presidente da CGSES, não são aplicáveis majorações remuneratórias.

Adicionalmente, a RFA dos administradores é ajustada anualmente pelo CRP, tendo como referência os aumentos definidos no ACT aplicável aos Colaboradores do Banco.

Aos membros da CE e aos administradores não executivos em regime de exclusividade de funções é ainda assegurado:

- Seguro de Saúde, telemóvel e cartão de crédito, em linha com o que é aplicado aos demais colaboradores do Banco, podendo ser igualmente atribuído seguro de vida, em qualquer dos casos de acordo com as responsabilidades e exigências funcionais específicas de cada cargo e princípios de equidade;
- Complemento de Reforma.

Remuneração dos Membros Não Executivos do CA (exceto membros da CAud) atribuída e paga em 2025

Membros do Conselho de Administração (CA)	Remuneração Fixa Anual (€)	Peso na Remun. Total (%)	Complemento de Reforma (€)	Peso na Remun. Total (%)	Remuneração Variável atribuída em 2025 (€)	Peso na Remun. Total (%)	Remuneração Total Anual (€)	Total IRS retido (€)	Remuneração Variável Diferida (€)	Remuneração Total Anual paga (*) líquida do IRS retido (€)
Nuno Manuel da Silva Amado (Presidente do CA)	757.606	76,92 %	227.282	23,08 %	n.a.	n.a.	984.888	428.761	n.a.	517.077
Jorge Manuel Baptista Magalhães Correia (Vice-Presidente do CA)	120.778	100,00 %	n.a.	— %	n.a.	n.a.	120.778	42.286	n.a.	78.492
Ana Paula Alcobia Gray (Vogal do CA)	137.247	100,00 %	n.a.	— %	n.a.	n.a.	137.247	39.043	n.a.	98.204
Lingjiang Xu (**) (Vogal do CA)	124.666	100,00 %	n.a.	— %	n.a.	n.a.	124.666	44.837	n.a.	79.829
Smilla Lingzi Yuan (Vogal do CA)	142.526	100,00 %	n.a.	— %	n.a.	n.a.	142.526	35.628	n.a.	106.898
Altina de Fátima Sebastian Gonzalez Villamarin (Vogal do CA)	137.247	100,00 %	n.a.	— %	n.a.	n.a.	137.247	49.690	n.a.	87.557
José Pedro Rivera Ferreira Malaquias (Vogal do CA)	137.247	100,00 %	n.a.	— %	n.a.	n.a.	137.247	49.690	n.a.	87.557
Esmeralda da Silva Santos Dourado (Vogal do CA)	103.393	100,00 %	n.a.	— %	n.a.	n.a.	103.393	42.684	n.a.	60.709
Tao Li (Vincent Li) (***) (Vogal do CA)	12.962	100,00 %	n.a.	— %	n.a.	n.a.	12.962	4.339	n.a.	8.623
Sub-Total	1.673.675	88,04 %	227.282	11,96 %	n.a.	n.a.	1.900.956	736.958	n.a.	1.124.948

Remuneração dos Membros da CAud atribuída e paga em 2025

Membros da Comissão de Auditoria (Caud)	Remuneração Fixa Anual (€)	Peso na Remun. Total (%)	Complemento de Reforma (€)	Peso na Remun. Total (%)	Remuneração Variável atribuída em 2025 (€)	Peso na Remun. Total (%)	Remuneração Total Anual (€)	Total IRS retido (€)	Remuneração Variável Diferida (€)	Remuneração Total Anual paga (*) líquida do IRS retido (€)
Cidália Maria Mota Lopes (Presidente da Caud)	190.035	100,0 %	0	— %	n.a.	n.a.	190.035	72.898	n.a.	117.137
Fernando da Costa Lima (Vogal da Caud)	190.035	100,0 %	0	— %	n.a.	n.a.	190.035	73.414	n.a.	116.621
Valter Rui Dias de Barros (Vogal da Caud)	157.729	100,0 %	0	— %	n.a.	n.a.	157.729	39.432	n.a.	118.297
Sub-Total	537.799	100,0 %					537.799	185.744		352.055

Os montantes auferidos pela Presidente da CAud, Cidália Maria Mota Lopes, e por Fernando Costa Lima, vogal desta Comissão, foram iguais, dado que este último acumula a função de Presidente da CAVR, aplicando-se as regras de majoração acima identificadas.

Remuneração dos Membros da CE atribuída e paga em 2025

Membros da Comissão Executiva (CE)	Remuneração Fixa Anual (€)	Peso na Remun. Total (%)	Complemento de Reforma (€)	Peso na Remun. Total (%)	Remuneração Variável atribuída em 2025 (€)	Peso na Remun. Total (%)	Remuneração Total Anual (€)	Total IRS retido (€)	Remuneração Variável Diferida (€)	Remuneração Total Anual paga (*) líquida do IRS retido (€)
Miguel Maya Dias Pinheiro (Vice-Presidente do CA e Presidente da CE)	785.056	46,14%	235.517	13,84 %	680.993	40,02 %	1.701.565	770.063	340.496	907.116
Miguel de Campos Pereira de Bragança (Vice-Presidente da CE)	570.950	48,45 %	114.190	9,69 %	493.399	41,87 %	1.178.538	524.864	246.699	631.236
João Nuno Oliveira Jorge Palma (Vice-Presidente da CE)	570.950	50,30 %	114.190	10,06 %	449.984	39,64 %	1.135.124	542.726	224.992	650.609
Rui Manuel da Silva Teixeira (Vogal da CE)	499.581	49,42 %	99.916	9,88 %	411.320	40,69 %	1.010.817	471.239	205.660	569.902
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha (Vogal da CE)	499.581	48,52 %	99.916	9,70 %	430.178	41,78 %	1.029.675	454.637	215.089	551.311
Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos (Vogal da CE)	499.581	49,32 %	99.916	9,86 %	413.455	40,82 %	1.012.953	211.994	206.728	848.004
Sub-Total	3.425.699	48,46 %	763.645	10,80 %	2.879.330	40,73 %	7.068.672	2.975.523	1.384.293	4.158.177

*A remuneração anual efetivamente paga incluiu a remuneração fixa anual, o complemento de reforma (se aplicável), e a remuneração variável anual (RVA) efetivamente paga (a RVA não diferida do ano e a diferida dos anos anteriores)

** O Administrador renunciou ao cargo em 27 de novembro de 2025

*** O Administrador iniciou funções em 27 de novembro de 2025

Remuneração total dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização atribuída e paga em 2025

Órgãos de Admin. e Fiscalização	Remuneração Fixa Anual (€)	Peso na Remun. Total (%)	Complemento de Reforma (€)	Peso na Remun. Total (%)	Remuneração Variável atribuída em 2024 (€)	Peso na Remun. Total (%)	Remuneração Total Anual (€)	Total IRS retido (€)	Remuneração Variável Diferida (€)	Remuneração Total Anual paga líquida do IRS retido (€)
Valores Totais	5.637.171	59,29 %	990.927	10,42 %	2.879.330	30,29 %	9.507.428	3.898.225	1.439.665	5.635.181

RVA dos membros da CE

Os membros da CE podem também auferir uma RVA, composta por uma componente atribuída por referência ao exercício do ano anterior. Na sua determinação foi considerado o seguinte:

- Avaliação quantitativa dos KPIs definidos, quer corporativos, quer específicos, alinhados com os objetivos estratégicos do Banco, a gestão prudente do risco, os interesses dos acionistas e os valores

institucionais, assegurando a mitigação de potenciais conflitos de interesse e a sustentabilidade do desempenho organizacional;

- Avaliação qualitativa dos membros da CE, conduzida pela CNR, com base na análise do desempenho individual, considerando o respetivo contributo para os objetivos estratégicos do Banco e a adoção de boas práticas de gestão;
- Avaliação global, que determina o montante individual da RVA, assegurando um modelo de pay-for-performance, no qual a remuneração está diretamente relacionada com o desempenho e com a criação de valor sustentável para o Grupo e os seus acionistas.

Face ao nível de execução dos KPIs e às conclusões do benchmark referido acima, a CNR e o CRP identificaram a necessidade de proceder a um ajustamento positivo do valor global da RVA a atribuir, relativamente aos anos de 2024 e 2025, de forma a garantir que o sistema remuneratório se mantém adequado e competitivo face aos desafios do setor bancário e que os membros da CE são compensados pelos resultados obtidos.

Para mais informação, consultar ponto 71. A do Relatório de Remunerações.

RVA relativa ao ano de 2024 atribuída em 2025

Os Membros da CE auferiram, em 2025, RVA relativa ao desempenho no exercício de 2024, aferida através dos seguintes indicadores:

- KPIs Corporativos de avaliação quantitativa, estruturados em quatro categorias – Capital (peso de 15%), Rentabilidade (peso de 40%), Risco (peso de 10%) e Evolução (peso de 35%). Estes indicadores corporativos refletem uma lógica de comprometimento e corresponsabilização pelos resultados alcançados ao nível global do Banco, premiando o contributo dos Membros Executivos para o sucesso da organização, em alinhamento com o perfil e a tolerância ao risco, presente e futura, do Banco;
- KPIs específicos de natureza quantitativa e qualitativa, definidos para cada Membro Executivo, ajustados às respetivas áreas de responsabilidade, não divulgados por questões de confidencialidade.

Grau de execução considerado para os KPIs corporativos do Banco:

KPIs Corporativos do Banco	Unid	Objetivo para 2024	Concretização em 2024	Nível de execução	Peso do KPI
Common Equity Tier 1 (CET1) capital ratio (fully implemented) - Grupo	%	> 15,8	16,8%	120%	10%
MREL - TREA (%) - Portugal Resolution Grupo	%	Min Req+Man Buffer	34,4%	100%	5%
Return On Equity - Grupo	%	>11,4	13,8%	148%	30%
Core Operating Profit Recurring - Grupo	Milhões €	> 2.190	2 345	114%	10%
Total Impairments and provisions - Grupo	Milhões €	< 382	318,5	133%	10%
Net Stable Funding Ratio (NSFR) (%) - Grupo	%	140%	181%	100%	5%
Non-performing Exposure amount - Grupo	Milhões €	< 1.817	1.825	97%	5%
Nível de Execução do Plano Diretor de Sustentabilidade – Grupo	%	> 85%	92,5%	125%	7,5%
Transformação Digital (% clientes mobile ativos no total de clientes ativos) - Grupo	%	> 69%	71,4%	150%	7,5%
Satisfação de Clientes – BCP PT	%	100%	104,8%	1,08	5%
Crescimento de Clientes - Grupo	%	> 3,8%	4,1%	104%	5%
Nível de execução dos KPIs corporativos				127%	

Nas tabelas seguintes identificam-se: (i) os valores de RVA atribuída em 2025 referente ao exercício de 2024; (ii) por uma questão de transparência de informação, os valores agregados que foram pagos aos membros da CE em 2025, incluindo os atribuídos em 2025; (iii) os valores decorrentes de diferimentos de montantes de RVA referentes aos exercícios de 2019-2024; e (iv) a RVLP 2018-2021.

Remuneração Variável Anual (RVA) e Remuneração Variável de Longo Prazo (RVLP)

Membros da Comissão Executiva (CE)	RVA atribuída em 2025 (referente ao exercício de 2024)			RVA paga em 2025 (referente ao exercício de 2024)			RVLP diferida em 2022 (referente aos exercícios de 2018 a 2021)	
	Valor atribuído em Cash (€)	Nº Ações(a) atribuídas (quant.)	Valor total atribuído (€)	Pagamento efetuado em Cash (€)	Nº Ações(a) disponibilizadas (quant.)	Pagamento efetuado em Ações(b) (€)	Nº Ações(d) disponibiliz. (quant.)	Pagamento efetuado em Ações(b) (€)
Miguel Maya Dias Pinheiro (Vice-Presidente do CA e Presidente da CE)	340.496,39	632.423	680.992,77	136.198,56	252.969	172.322,48	240.967	164.146,72
Miguel de Campos Pereira de Bragança (Vice-Presidente da CE)	246.699,36	458.208	493.398,72	98.679,74	183.283	124.852,38	192.774	131.317,65
João Nuno Oliveira Jorge Palma (Vice-Presidente da CE)	224.992,07	417.890	449.984,14	89.996,83	167.156	113.866,67	192.774	131.317,65
Rui Manuel da Silva Teixeira (Vogal da CE)	205.660,13	381.984	411.320,25	82.264,05	152.794	104.083,27	168.678	114.903,45
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha (Vogal da CE)	215.089,13	399.497	430.178,26	86.035,65	159.799	108.855,08	168.678	114.903,45
Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos (h) (Vogal da CE)	206.727,73	383.967	413.455,46	82.691,09	153.587	104.623,46	168.678	114.903,45
	1.439.664,81	2.673.969	2.879.329,60	575.865,92	1.069.588	728.603,34	1.132.549	771.492,37

(a) média das cotações de fecho das ações do BCP registadas nas 20 sessões de Bolsa que precedam o dia 29-04-2025: 0,5384 €

(b) cotação de fecho da sessão do dia 02-06-2025 das ações BCP: 0,6812 €

(d) - menor valor da média das cotações de fecho das ações do BCP registadas nas 20 sessões de Bolsa que precedam o dia 25 de maio de 2023 e a cotação do 3º dia que antecedeu o respetivo pagamento: 0,2231

(h) beneficia do regime de IRS de residentes não habituais, com taxa de 20% até 2027

Remuneração Variável Anual diferida de anos anteriores e paga em 2025						
Membros da Comissão Executiva (CE)	RVA diferida de 2024 (referente ao exercício de 2023)			RVA diferida de 2023 (referente ao exercício de 2022)		
	Pagamento efetuado em Cash (€)	Nº Ações(c) disponibilizadas (quant.)	Pagamento efetuado em Ações(b) (€)	Pagamento efetuado em Cash (€)	Nº Ações(d) disponibilizadas (quant.)	Pagamento efetuado em Ações(b) (€)
Miguel Maya Dias Pinheiro (Vice-Presidente do CA e Presidente da CE)	6.278,82	21.248	14.474,13	20.227,56	90.666	61.761,68
Miguel de Campos Pereira de Bragança (Vice-Presidente da CE)	4.899,10	16.579	11.293,61	16.330,34	73.197	49.861,80
João Nuno Oliveira Jorge Palma (Vice-Presidente da CE)	4.360,81	14.757	10.052,46	14.784,36	66.268	45.141,77
Rui Manuel da Silva Teixeira (Vogal da CE)	3.977,66	13.461	9.169,63	13.481,14	60.426	41.162,19
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha (Vogal da CE)	4.110,12	13.909	9.474,81	13.931,67	62.446	42.538,22
Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos (h) (Vogal da CE)	4.059,34	13.737	9.357,65	13.531,14	60.651	41.315,47
	27.685,85	93.691	63.822,29	92.286,21	413.654	281.781,13

(b) cotação de fecho da sessão do dia 02-06-2025 das ações BCP: 0,6812 €

(c) cotação de fecho da sessão do dia 05-06-2024 das ações BCP: 0,3655 €

(d) menor valor da média das cotações de fecho das ações do BCP registadas nas 20 sessões de Bolsa que precedam o dia 25 de maio de 2023 e a cotação do 3º dia que antecedeu o respetivo pagamento: 0,2231 €

(h) beneficia do regime de IRS de residentes não habituais, com taxa de 20% até 2027

Membros da Comissão Executiva (CE)	RVA diferida de 2022 (referente ao exercício de 2021)			RVA diferida de 2021 (referente ao exercício de 2020)			RVA diferida de 2020 (referente ao exercício de 2019)		
	Pagament o efetuado em Cash (€)	Nº Ações(e) disponibil. iz. (quant.)	Pagament o efetuado em Ações(b) (€)	Pagamen to efetuado em Cash (€)	Nº Ações(f) disponibil. iz. (quant.)	Pagament o efetuado em Ações(b) (€)	Pagamen to efetuado em Cash (€)	Nº Ações(g) disponibil. iz. (quant.)	Pagamen to efetuado em Ações(b) (€)
Miguel Maya Dias Pinheiro (Vice-Presidente do CA e Presidente da CE)	10.887,68	69.304	47.209,89	6.680,00	32.906	22.415,57	10.400,00	42.976	29.275,25
Miguel de Campos Pereira de Bragança (Vice-Presidente da CE)	8.406,56	53.511	36.451,70	5.800,00	28.571	19.462,57	8.200,00	33.886	23.083,14
João Nuno Oliveira Jorge Palma (Vice-Presidente da CE)	7.927,84	50.464	34.376,08	5.760,00	28.374	19.328,37	8.200,00	33.886	23.083,14
Rui Manuel da Silva Teixeira (Vogal da CE)	7.269,36	46.272	31.520,48	4.840,00	23.842	16.241,17	7.400,00	30.580	20.831,10
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha (Vogal da CE)	7.532,36	47.946	32.660,81	4.440,00	21.872	14.899,21	7.680,00	31.734	21.617,20
Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos (h) (Vogal da CE)	7.269,36	46.272	31.520,48	5.280,00	26.010	17.718,01	7.400,00	30.580	20.831,10
	49.293,16	313.769	213.739,44	32.800,00	161.575	110.064,90	49.280,00	203.642	138.720,93

(b) cotação de fecho da sessão do dia 02-06-2025 das ações BCP: 0,6812 €

(e) média das cotações de fecho das ações do BCP registadas nas 20 sessões de Bolsa que precedam o dia 9 de maio de 2022: 0,1571 €

(f) cotação média de fecho de 1 novembro 2019 a 31 dezembro 2019 das ações BCP: 0,2030 €

(g) cotação média de fecho de 1 novembro 2018 a 31 dezembro 2018 das ações BCP: 0,2420 €

(h) beneficia do regime de IRS de residentes não habituais, com taxa de 20% até 2027

Durante o exercício de 2025, não se verificaram reduções remuneratórias resultantes de ajustamentos em função do desempenho, prémios qualificados como remuneração variável garantida, nem indemnizações por cessação de funções atribuídas em períodos anteriores.

RVA relativa ao ano de 2025, atribuída em 2026

Os Membros Executivos podem auferir, em 2026, RVA relativa ao desempenho do exercício de 2025, aferida com base nos seguintes indicadores:

- KPIs corporativos de avaliação quantitativa, estruturados em quatro categorias – Capital (peso de 15%), Rentabilidade (peso de 40%), Risco (peso de 10%) e Evolução (peso de 35%). Estes indicadores comuns aos Membros Executivos, refletem uma lógica de comprometimento e responsabilização pelos resultados alcançados ao nível global do Banco, premiando o contributo dos Membros Executivos para o sucesso da organização, em alinhamento com o perfil e a tolerância ao risco, presente e futura, do Banco;
- KPIs específicos de natureza quantitativa e qualitativa, definidos para cada Membro Executivo, ajustados às respetivas áreas de responsabilidade.

Note-se que os valores de RVA relativos ao exercício de 2025, atribuídos em 2026, constituem propostas do CRP, a submeter à apreciação e votação em AG de 2026, tendo em consideração o grau de execução dos KPIs, a avaliação de desempenho efetuada pela CNR e o benchmark de mercado anteriormente referido.

Para a definição da proposta de RVA atribuída em 2026, relativa ao exercício de 2025, foi considerado o seguinte grau de execução dos KPIs corporativos comuns do Banco, ao qual acresceram os KPIs específicos, que não são divulgados por razões de confidencialidade:

KPIs Corporativos Comuns do Banco	Unid	Objetivo para 2025	Concretização em 2025	Nível de Execução	Peso do KPI
<i>Common Equity Tier 1 (CET1) capital ratio (fully implemented) - Grupo</i>	%	> 15,8%	15,9%	102%	10%
<i>MEREL - TREA (%) - Portugal Resolution Group</i>	%	29,60%	33,3%	150%	5%
<i>Return On Equity - Grupo</i>	%	> 11,7%	14,1%	148%	40%
<i>NPE ratio - Grupo</i>	%	< 2,86%	2,50%	150%	5%
<i>Net Stable Funding Ratio (NSFR) (%) - Grupo</i>	%	140%	180%	150%	5%
<i>Transformação Digital (% clientes mobile ativos no total de clientes ativos) - Grupo</i>	%	> 73%	74,3%	141%	10%
<i>Satisfação de Clientes – BCP-PT</i>	%	100%	106,8%	107%	10%
<i>Business Volumes - Grupo</i>	billion €	> 170	171,1%	103%	10%
<i>Nível de Execução do Plano Diretor de Sustentabilidade – Grupo</i>	%	> 85%	96,6%	150%	5%
Nível de Execução dos KPIs Corporativos Comuns				135%	

Nas tabelas abaixo identificam-se os valores propostos de RVA a atribuir em 2026, relativos ao exercício de 2025:

Membros da Comissão Executiva (CE)	Remuneração Fixa 2025 (€) (1)	Complemento Reforma 2025 (€)	RVA 2025 a pagar em 2026 (€)	RVA 2025 diferida por 5 anos (€)	RVA total atribuída em 2026 (€)	Rácio RVA / RFA (2)
Miguel Maya Dias Pinheiro (Vice-Presidente do CA e Presidente da CE)	785.056	235.517	393.000	393.000	786.000	77%
Miguel de Campos Pereira de Bragança (Vice-Presidente da CE)	570.950	114.190	270.000	270.000	540.000	78,8%
João Nuno Oliveira Jorge Palma (Vice-Presidente da CE)	570.950	114.190	245.500	245.500	485.000	70,8%
Rui Manuel da Silva Teixeira (Vogal da CE)	499.581	99.916	225.000	225.000	450.000	75,1%
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha (Vogal da CE)	499.581	99.916	220.500	220.500	441.000	73,6%
Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos (Vogal da CE)	499.581	99.916	232.750	232.750	465.500	77,6%
TOTAL	3.425.699	763.645	1.583.750	1.583.750	3.167.500	75,6%

(1) Não inclui os valores pagos como Complemento de Reforma
(2) Inclui os valores do Complemento de Reforma

Uma vez que em 2026 será também atribuída RVLP relativa ao período de avaliação 2022-2025, o rácio entre a RFA e a remuneração variável total proposta (RVA e RVLP) excede 100%, pelo que a sua atribuição se encontra sujeita à aprovação da AG.

RVLP a atribuir em 2026, relativa ao período 2022-2025

Os Membros Executivos podem ainda auferir, em 2026, RVLP relativa ao período de avaliação coincidente com o mandato da Comissão Executiva de 2022-2025.

A RVLP é aferida pelos seguintes indicadores quantitativos:

1. Alinhamento com o Plano Estratégico: relativamente à componente 1 (Período de 2022-2024, com um peso de 75%), corresponde ao grau de realização dos objetivos do Plano Estratégico 2021-2024, e à componente 2 (Ano de 2025, com um peso de 25%) referente ao grau de realização do 1º ano do Plano Estratégico 2025-2028, o nível global de execução dos KPIs é de 130%:

Alinhamento com o Plano Estratégico do Grupo

[Componente 1] Período 2022-2024 KPIs do Plano Estratégico 2021-2024	Unid	Objetivo para 2024	Concretização em 2024	Nível de Execução	Peso do KPI
<i>Transformação Digital (% clientes mobile ativos no total de clientes ativos) - Grupo</i>	%	> 65%	71,4%	110%	16,66%
<i>Operating results - Group</i>	billion €	>= 1 674	2267	135%	16,66%
<i>Net Promoter Score - Portugal</i>	Number 1	Number 1	Number 1	125%	16,66%
<i>Return On Equity - Group</i>	%	> 10%	13,8%	138%	16,7%
<i>Common Equity Tier 1 (CET1) capital ratio fully implementado</i>	%	> 12,5%	16,3%	150%	16,66%
<i>Non-Performing Exposure (NPE) ratio - Group</i>	%	< 4%	3,2%	120%	16,66%
[Component 2] Ano de 2025 KPIs do Plano Estratégico 2025-2028	Unid	Objetivo para 2025	Concretização em 2025	Nível de Execução	Peso do KPI
<i>Return On Equity - Grupo</i>	%	> 11,7%	14,1%	148%	16,7%
<i>Common Equity Tier 1 (CET1) capital ratio fully implemented - Grupo</i>	%	> 15,8%	15,9%	102%	16,66%
<i>Cost to Income ratio - Grupo</i>	%	< 38,4%	36,5%	108%	16,66%
<i>Cost of Risk - Grupo</i>	bps	< 48	31,9	134%	16,66%
<i>Transformação Digital (% clientes mobile ativos no total de clientes ativos) - Grupo</i>	%	> 73%	74,3%	141%	16,66%
Posição de Liderança na Satisfação e Recomendação	Posição de Liderança	Posição de Liderança	2 pts	150 %	16,66
Nível de Execução do Alinhamento com o Plano Estratégico				130%	

2. Total Shareholder Return: no que respeita à comparação da performance do TSR do BCP com a performance ponderada do TSR dos índices de mercado, no período de avaliação compreendido entre 31-12-2021 e 31-12-2025, o nível de execução considerado é de 150%:

Performance do Total Shareholder Return

Comparação TSR	Unid	TSR de 31-12-2021 a 31-12-2025	Nível de Execução
TSR das ações BCP	%	499,85%	
TSR do Índice PSI	%	47,24%	
TSR do Índice Stoxx Europe 600 Banks	%	131,37%	
TSR resultante da média ponderada dos índices de mercado:			
a. TSR do Índice PSI, com ponderação de 30%,	%	106,13%	
b. TSR do índice Stoxx Europe 600 Banks Index, com ponderação de 70%	%		
TSR das ações BCP vs TSR com média ponderada de PSI/Stoxx Europe 600 Banks			470,97%
Nível de execução da performance do Total Shareholder Return			150%

O método de calculo do TSR do BCP é o seguinte:

[(Média das cotações de fecho da ação BCP durante os dois meses imediatamente anteriores ao final do Período de Avaliação da RVLP – Média das cotações de fecho das ações BCP durante os dois meses imediatamente anteriores ao início do Período de Avaliação da RVLP) + Pagamento de dividendos por ação aos acionistas] / Média das cotações de fecho da ação BCP durante os dois meses imediatamente anteriores ao início do Período de Avaliação da RVLP, sendo as cotações ajustadas de forma a refletir os efeitos de aumentos de capital, incorporações de reservas ou operações análogas.

A RVLP evidencia uma remuneração associada à performance do Grupo, ao alinhamento com os objetivos estratégicos e à evolução da ação BCP comparativamente com os índices de mercado PSI Index e Stoxx Europe 600 Banks Index, refletindo assim o alinhamento com os interesses dos acionistas e demais stakeholders.

Considerando os valores da RVA relativa ao exercício de 2025 e da RVLP relativa ao período de avaliação correspondente ao mandato 2022-2025 acima indicados, conforme referido anteriormente, a remuneração variável total excederá os 100% da RFA dos Membros Executivos, ficando, consequentemente sujeita a autorização da AG, nos termos da legislação aplicável.

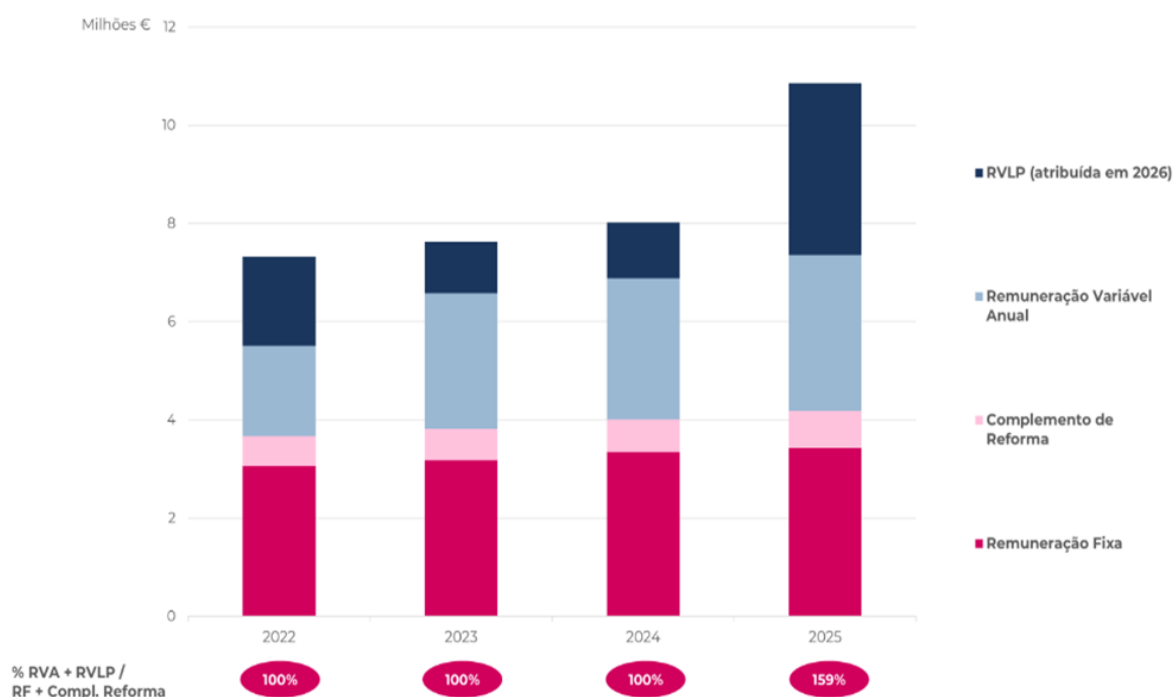
Note-se ainda que os valores de RVLP a atribuir em 2026 constituem propostas do CRP, a submeter à apreciação e votação em AG de 2026, considerando o grau de execução dos KPIs e o benchmark de mercado realizado e acima mencionado.

Membros da Comissão Executiva (CE)	Remuneração Fixa Mandato 2022-25 (€) (1)	Complemento de Reforma Mandato 2022-25 (€)	RVLP a pagar em 2026 (€)	RVLP diferida por 5 anos (€)	RVLP total atribuída em 2026 (€)	Rácio RVLP / RF Mandato (2)
Miguel Maya Dias Pinheiro (Vice-Presidente do CA e Presidente da CE)	2.876.964	653.898	852.703	852.703	1.705.406	48,3%
Miguel de Campos Pereira de Bragança (Vice-Presidente da CE)	2.188.774	437.755	634.307	634.307	1.268.613	48,3%
João Nuno Oliveira Jorge Palma (Vice-Presidente da CE)	2.188.774	437.755	634.307	634.307	1.268.613	48,3%
Rui Manuel da Silva Teixeira (Vogal da CE)	1.915.177	383.035	555.018	555.018	1.110.037	48,31%
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha (Vogal da CE)	1.915.177	383.035	518.569	518.569	1.037.137	45,1%
Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos (Vogal da CE)	1.915.177	383.035	555.018	555.018	1.110.037	48,3%
TOTAL	13.000.042	2.678.514	3.749.921	3.749.921	7.499.843	47,8%

1. Não inclui os valores pagos como Complemento de Reforma

2. Inclui os valores do Complemento de Reforma

Com base na informação disponível à data de elaboração do presente Relatório, a remuneração total a atribuir aos membros da CE referente ao período de mandato 2022-2025 pode ser apresentada da seguinte forma agregada, sendo que a atribuição da RVLP está, conforme acima referido sujeita a aprovação da Assembleia Geral, na medida em que excede os 100% da RFA:



b) Remunerações provenientes de sociedades pertencentes ao mesmo grupo

A remuneração dos membros executivos e dos membros não executivos em regime de exclusividade de funções abrange tanto as atividades desenvolvidas diretamente no BCP como em sociedades relacionadas, incluindo aquelas em relação de domínio ou de grupo com o BCP, ou ainda em órgãos sociais para os quais tenham sido nomeados por indicação ou em representação do Banco.

Neste contexto, o valor líquido das remunerações auferidas anualmente pelo desempenho dessas funções é ajustado através da dedução do montante correspondente na RFA de cada membro.

Para mais informação, consultar artigo 17.º da Política de Remuneração dos MOAF.

Valores das remunerações incluídas na componente fixa e deduzidas à RFA paga pelo Banco:

Membros do Conselho de Administração (CA)	Subsidiária	Remuneração Fixa Anual (€)
Nuno Manuel da Silva Amado (Presidente do CA)	Bank Millennium, S.A. (Polónia)	39.050,14
Sub-Total		39.050,14
Membros da Comissão Executiva (CE)		
Miguel Maya Dias Pinheiro (Vice-Presidente do CA e Presidente da CE)	Bank Millennium, S.A. (Polónia)	45.671,94
Miguel de Campos Pereira de Bragança (Vice-Presidente da CE)	Bank Millennium, S.A. (Polónia)	67.678,36
Rui Manuel da Silva Teixeira (Vogal da CE)	Banque BCP, S.A. (França)	15.500,00
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha (Vogal da CE)	Bank Millennium, S.A. (Polónia)	62.227,35
Sub-Total		191.077,65
Total		230.127,79

c) Ações atribuídas em 2025 e as principais condições para o exercício dos direitos, incluindo o preço e a data desse exercício e qualquer alteração dessas condições

A **RVA** dos membros da CE é paga 50% em numerário e 50% em ações do BCP ou em Outros Instrumentos de fundos próprios adicionais de nível 1 ou 2, ou ainda em instrumentos integralmente conversíveis em fundos próprios principais de nível 1, ou cujo valor possa ser reduzido.

Os referidos instrumentos devem refletir adequadamente a qualidade creditícia do Banco e ser apropriados para o pagamento da RVA, tanto na sua componente diferida como não diferida.

No caso da RVA ser igual ou superior à RFA de cada membro, a Política de Remuneração dos MOAF prevê que 60% do respetivo valor seja diferido.

Se a RVA, isoladamente considerada ou em conjunto com a RVLP atribuída, for igual ou inferior a € 50.000,00 e essa soma não represente mais do que um terço da remuneração anual total do Membro da Comissão Executiva, o pagamento da RVA será 100% em numerário e não haverá lugar a diferimento.

A **RVLP** é paga integralmente em ações do Banco ou através dos referidos instrumentos, sendo, em qualquer caso, sujeita a diferimento.

Sempre que possível, a componente não paga em numerário será preferencialmente atribuída em ações do Banco, exceto quando existirem justificações relevantes para os seus interesses de longo prazo. Nestes casos, a decisão cabe ao CRP, após emissão de parecer da CNR.

Em 2025, o número de ações atribuídas a cada membro da CE foi calculado com base em 50% do valor da RVA atribuída a cada membro, referente ao exercício de 2024. O valor de referência utilizado foi de €0,5384, correspondente ao menor valor entre:

- A média das cotações de fecho das ações do BCP nas 20 sessões de Bolsa anteriores a 29 de abril de 2025;
- A cotação do 3.º dia útil anterior ao pagamento, que ocorreu no dia 5 de junho de 2025.

A remuneração variável anual atribuída à CE em 2025, relativa ao exercício de 2024, respeitou as seguintes condições:

- Pagamento em junho de 2025 de 40% do valor atribuído, sendo 50% desse valor pago em numerário e 50% entregue em ações do BCP, correspondente a 40% do número total de ações atribuídas em 2025;
- Pagamento diferido ao longo dos 5 anos seguintes de 60% do valor atribuído, ou seja, 12% do valor atribuído é pago anualmente, no mês de junho. Cada pagamento diferido será efetuado em 50% em numerário e 50% em ações do BCP, sendo o número de ações entregue em cada ano equivalente a 12% do total de ações inicialmente atribuídas em 2025.

Após a entrega das ações em cada ano, estas estão sujeitas a um período de retenção de um ano, nos termos do artigo 8.º, n.º 9 da Política de Remuneração dos MOAF. Não estão previstas obrigações adicionais de detenção de ações, cumprindo-se o disposto na legislação aplicável.

Número de ações atribuído em 2025 a cada membro da CE relativo à RVA do exercício de 2024:

Membros da Comissão Executiva (CE)	Remuneração Variável atribuída em 2025 (€)	Remuneração Variável atribuída em ações (€)	Nº Ações atribuídas (quant.)
Miguel Maya Dias Pinheiro (Vice-Presidente do CA e Presidente da CE)	680.992,77	340.496,39	632.423
Miguel de Campos Pereira de Bragança (Vice-Presidente da CE)	493.398,72	246.699,36	458.208
João Nuno Oliveira Jorge Palma (Vice-Presidente da CE)	449.984,14	224.992,07	417.890
Rui Manuel da Silva Teixeira (Vogal da CE)	411.320,25	205.660,13	381.984
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha (Vogal da CE)	430.178,26	215.089,13	399.497
Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos (Vogal da CE)	413.455,46	206.727,73	383.967
Total	2.879.329,60	1.439.664,81	2.673.969

A forma de cálculo do número de ações atribuídas a cada membro da CE é determinada pelo quociente entre o valor da RV e o preço de atribuição nos seguintes termos:

- Para a RVA, o número de ações é obtido dividindo o valor da RVA atribuída pelo Preço de Atribuição da RVA;
- Para a RVLP, o número de ações é obtido dividindo o valor da RVLP atribuída pelo Preço de Atribuição da RVLP.

Adicionalmente, os dividendos relativos às ações atribuídas ou os rendimentos de Outros Instrumentos atribuídos, mas que ainda não tenham sido pagos por pertencerem à componente diferida, não são devidos nem pagos pelo Banco aos Membros Executivos.

Em junho de 2025, foram entregues aos membros da CE ações do BCP relativas à componente diferida das RVA atribuídas referentes aos exercícios de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023, bem como à RVLP relativa ao período de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2021, conforme representado na tabela abaixo.

Membros da Comissão Executiva (CE)	Nº Ações (*) entregues em 2025 (quant.)
Miguel Maya Dias Pinheiro (Vice-Presidente do CA e Presidente da CE)	398.049
Miguel de Campos Pereira de Bragança (Vice-Presidente da CE)	308.647
João Nuno Oliveira Jorge Palma (Vice-Presidente da CE)	293.727
Rui Manuel da Silva Teixeira (Vogal da CE)	263.304
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha (Vogal da CE)	268.737
Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos (Vogal da CE)	399.613
Total	1.932.077

(*) Nos termos do artigo 8.º, n.º 11 da Política de Remuneração dos MOAF, cada administrador pode optar pelo regime de sell-to-cover, através do qual o número de ações a receber já é deduzido das ações que teriam de ser cuja vendidas para cobrir o pagamento de impostos e contribuições devidos sobre o valor das ações atribuídas

O número de ações a atribuir aos membros da Comissão Executiva, no âmbito do pagamento da RVA relativa a 2025 e da RVLP relativa ao mandato 2022-2025 será determinado na respetiva data de pagamento, nos termos definidos na Política.

Para mais informação, consultar artigos 8.º, 9.º e 10.º da Política de Remuneração dos MOAF.

d) Variação durante os últimos cinco exercícios da remuneração, do desempenho do BCP e da remuneração média dos trabalhadores

Apresentam-se abaixo os valores dos principais indicadores de desempenho a nível consolidado e a variação, entre 2020 e 2025, do desempenho do Banco, das remunerações dos órgãos de administração e fiscalização e da remuneração média dos Colaboradores do Banco (excluindo custos com administradores).

A informação aqui constante é apresentada por referência ao ano de pagamento da remuneração que, no caso da remuneração variável é atribuída e paga num ano, referindo-se ao desempenho do ano anterior.

	2021	2022	2023	2024	2025
Indicadores de Desempenho (1)					
Resultado Líquido Consolidado (milhões €)	138,1	197,4	856,1	906,4	1.018,6
Resultado Líquido Consolidado ajustado (2) (milhões €)	404,9	599,1	1.168,0	1.215,7	1.257,6
Return on Equity (ROE) (%)	2,36 %	4,02 %	16,00 %	13,82 %	14,10 %
	Var. 21'20	Var. 22'21	Var. 23'22	Var. 24'23	Var. 25'24
Indicadores de Desempenho Grupo BCP (1)					
Resultado Líquido Consolidado (%)	-24,6 %	42,9 %	333,7 %	5,9 %	12,4 %
Resultado Líquido Consolidado ajustado (2) (%)	56,6 %	48,0 %	95,0 %	4,1 %	3,5 %
Resultado Operacional Consolidado (%)	2,7 %	47,2 %	45,3 %	-13,0 %	5,9 %
Ativo Total Consolidado (%)	8,3 %	-3,3 %	5,0 %	8,2 %	7,0 %
Resultado Líquido Atividade em Portugal (%)	28,5 %	104,6 %	105,0 %	8,5 %	10,6 %
Remuneração média anual trabalhadores (3) (%)	1,7 %	1,9 %	5,0 %	8,0 %	5,5 %
<i>da qual: remuneração média fixa anual (%)</i>	1,9 %	0,9 %	3,6 %	4,9 %	6,0 %
<i>da qual: remuneração média variável anual (3) (%)</i>	-2,9 %	20,6 %	27,3 %	47,8 %	1,3 %
Remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização					
Comissão Executiva - Remuneração total atribuída (%)	-11,0 %	42,4 %	-9,2 %	19,8 %	4,3 %
Comissão Executiva - Remuneração total atribuída recorrente (5) (%)	-11,0 %	11,9 %	15,5 %	19,8 %	4,3 %
<i>da qual: remuneração fixa anual (%)</i>	-3,5 %	3,0 %	4,0 %	5,2 %	4,4 %
<i>da qual: remuneração variável anual atribuída (4) (%)</i>	-33,4 %	50,3 %	49,8 %	50,0 %	4,0 %
Conselho Administração - não executivos (%)	0,3 %	-2,6 %	13,1 %	2,3 %	7,1 %
Remuneração Total Anual (%)	-7,7 %	28,2 %	-3,9 %	14,9 %	5,0 %
Remuneração Total Anual recorrente (5) (%)	-7,7 %	28,2 %	-3,9 %	14,9 %	5,0 %

Notas aos valores apresentados:

(1) Os valores de 2022 e de 2023 estão reexpressos devido à adoção da IFRS 17 e da IFRS9 pela Millenniumbcp Ageas. Os valores de 2020 incluem a reexpressão do crédito do Bank Millennium

(2) Resultados líquidos excluindo os impactos associados aos créditos em Francos Suíços no Bank Millennium (Polónia) e os custos com credit holidays (2022 e 2024). O resultado de 2022 exclui também a contribuição para o Institutional Protection Scheme. O resultado de 2023 exclui também os impactos da venda do negócio de bancassurance. Estes impactos foram registados no Bank Millennium

(3) Excluindo Distribuição de Resultados com carácter excecional

(4) Remuneração Variável Anual atribuída no ano, relativa ao exercício anterior

(5) Relativa ao próprio ano (sem remuneração variável de longo prazo)

A CE recebeu RVA nos anos de 2019 a 2025, atribuída com referência ao desempenho do exercício anterior respetivo. Adicionalmente, em 2022, foi atribuída RVLP, referente ao período de 2018-2021.

Note-se que a evolução da remuneração total atribuída à CE em 2022 e 2023 foi impactada pela atribuição, em 2022, da RVLP relativa ao mandato de 2018-2021, no valor de 1.334,4 mil euros.

Sem este efeito, a variação da remuneração total atribuída à CE teria sido de 11,9% em 2022 e 15,5% em 2023, enquanto a Remuneração Total Anual dos MOAFs teria crescido 7,3% em 2022 e 14,8% em 2023.

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração de 2024 foi impactada pela renúncia à remuneração de um dos seus membros. Sem esse efeito, a variação deste agregado teria sido de 7,1% em 2024 e 2,3% em 2025.

e) Modo como a remuneração total cumpre a política de remuneração adotada, a forma como a mesma contribui para o desempenho da sociedade a longo prazo e informações sobre a forma como os critérios de desempenho foram aplicados

A remuneração total atribuída aos MOAF está em conformidade com a Política de Remuneração dos MOAF, assegurando o respeito pelos seguintes princípios:

- Adequação dos valores de remuneração fixa, tendo em conta o nível de envolvimento, a exclusividade de funções de cada membro e as melhores práticas de mercado em empresas portuguesas de complexidade e dimensão equiparáveis;
- Atribuição de Complementos de Reforma ao Presidente do CA e aos membros executivos, considerando o regime de exclusividade de funções que exercem;
- RV atribuída exclusivamente aos Membros Executivos;
- Regime de fixação e pagamento de RVA e da RVLP, concebido para promover o desempenho sustentável do Banco a longo prazo;
- RVA máxima atribuída aos Membros Executivos baseada no desempenho do Banco, aferido pelo grau de concretização dos objetivos definidos para um conjunto de KPIs definidos na Política e pelo resultado líquido obtido;
- RVA individual de cada Membro Executivo, calculada com base numa avaliação qualitativa e quantitativa, onde: i) a avaliação quantitativa decorre do grau de concretização de objetivos comuns e específicos, definidos para cada membro da CE, de acordo com as suas áreas de responsabilidade; e, ii) a avaliação qualitativa é realizada de forma independente pela CNR, cabendo ao CRP decidir sobre os valores finais da RVA individual, sob proposta da CNR;
- RVLP atribuída no final de um período plurianual, em função do desempenho do BCP, aferido através do grau de concretização dos objetivos definidos para um conjunto de KPIs e pela evolução da rentabilidade para os acionistas, comparada com um benchmark de mercado, incentivando um crescimento sustentado e a valorização do Banco;
- RVA atribuída em numerário e em ações do BCP ou Outros Instrumentos de fundos próprios elegíveis, sujeita a períodos de diferimento de 5 anos, e RVLP atribuída exclusivamente em ações do BCP ou Outros Instrumentos mencionados, também com diferimento de 5 anos, garantindo o alinhamento com os objetivos estratégicos do Banco;
- Mecanismos de Malus e Clawback, aplicáveis independentemente da existência de direitos adquiridos, permitindo, respetivamente, a redução total ou parcial da RV diferida antes do seu pagamento (Malus) ou a reversão total ou parcial da RV já paga (Clawback), que podem ser acionados em situações de elevada relevância, previamente definidas, em que os beneficiários tenham tido participação direta.

f) Informações sobre aplicação da Política de Remunerações em 2025

Em 2025, a Política de Remuneração dos MOAF em vigor foi integralmente aplicada, não tendo havido registo de qualquer derrogação ou exceção aos procedimentos nela estabelecidos.

g) Possibilidade de solicitar a restituição de uma remuneração variável

Conforme referido anteriormente, a restituição da RV está limitada a eventos significativos nos quais os visados tenham tido uma participação ativa, com dolo ou negligência grave, aplicando-se, neste contexto, os mecanismos de Malus e Clawback.

Para a mais informação, consultar o artigo 12.º da Política de Remuneração dos MOAF.

Porto Salvo, 23 de março de 2026

Comissão de Nomeações e Remunerações



2. Relatório sobre o Impacto no Grupo BCP das Práticas Remuneratórias Implementadas pela Subsidiárias no Estrangeiro (artigo 53º Aviso do BdP n.º 3/2020)

Para os efeitos do artigo n.º 53.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, o Compliance Office, o Risk Office e a Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) analisaram o impacto das práticas remuneratórias das filiais no exterior, em especial no que respeita à gestão de riscos com especial ênfase nos riscos de capital e de liquidez do Banco.

Transcreve-se em seguida a referida análise:

OBJETIVO DESTES RELATÓRIO

O presente relatório tem como objetivo apresentar as conclusões do Compliance Office, do Risk Office e da Comissão de Nomeações e Remunerações sobre a análise ao impacto das práticas remuneratórias das filiais, incluindo as presentes no exterior, em especial no que respeita à gestão de riscos com especial ênfase nos riscos de capital e de liquidez do Banco, com referência a dezembro de 2025, produzindo este relatório com vista a ser apresentado à Assembleia Geral e aos órgãos de administração e fiscalização do Banco.

TRABALHO EXECUTADO

O presente relatório tem por base a análise comparativa das políticas de remuneração das filiais do Grupo BCP realizada durante o mês de dezembro de 2025, pelo Compliance Office e pela Direção de Recursos Humanos, no âmbito definido no artigo 53º, n.º 3 do Aviso supra-referido.

De modo a analisar a adequação das políticas de remuneração das Entidades do Grupo BCP, a metodologia utilizada baseou-se na abordagem seguinte:

- Análise do Código de Grupo “GR0042 - Remuneration Policy Framework” (Enquadramento da Política de Remuneração), na sua versão 10, publicada em 3 de dezembro de 2025, o qual define o enquadramento das políticas de remuneração que devem ser aprovadas por todas as Entidades do Grupo abrangidas pelo perímetro de consolidação prudencial do BCP;
- Análise comparativa/benchmark das provisões do GR0042 com as provisões adotadas nas políticas em vigor no Bank Millennium e no Millennium Bim.

A análise efetuada incidu nos seguintes aspetos chave definidos no GR0042:

- Identificação de políticas de remuneração locais;
- Existência de componentes de remuneração variáveis e fixas e rácio máximo entre ambas;
- Critérios de desempenho quantitativos e qualitativos versus os riscos incorridos;
- Definição e apuramento de pools de bónus;
- A definição do período de diferimento do pagamento da remuneração variável;
- Componentes da remuneração variável (numerários versus instrumentos financeiros);
- O modo como os riscos são tidos em consideração ex post, incluindo malus e clawback;
- Comparação do impacto das remunerações nos Fundos Próprios e na liquidez do Grupo BCP.

Posteriormente, foi publicada uma nova versão do Código de Grupo GR0042, no dia 3 de dezembro de 2025, a qual não introduziu alterações com impacto no conjunto de aspetos chave acima referidos.

CONCLUSÕES DA AVALIAÇÃO

Considerando os resultados do trabalho acima descrito, as conclusões da avaliação do Risk Office, do Compliance Office e da CNR sobre o impacto das práticas remuneratórias, nomeadamente na gestão do risco, com especial destaque para os riscos de capital e liquidez das Subsidiárias do Grupo no estrangeiro, é a seguinte:

1. Nos termos do disposto no artigo 115-C do RGICSF, as subsidiárias do Grupo BCP, em geral, implementam políticas de remuneração que são, nomeadamente para todos os aspetos incluídos na análise de benchmark, acima referida, globalmente consistentes com a política de remuneração

definida pelo Grupo BCP, no Código de Grupo "GR0042 - Remuneration Policy Framework", que estava em vigor a 3 de dezembro de 2025;

2. As subsidiárias do Grupo BCP em questão, o Bank Millennium e o Millennium BIM mantêm políticas de remuneração alinhadas ao normativo GR0042. Relativamente ao Bank Millennium identificaram-se aspetos com implementação distinta, prevendo-se para a próxima revisão o aperfeiçoamento da métrica de riscos futuros nos objetivos dos Key Function Holders (KFHs) e o reforço da monitorização da neutralidade de género, refletindo o compromisso do Grupo em transcender o quadro legal vigente e adotar as melhores práticas de mercado. Estas atualizações visam consolidar a convergência prática entre as políticas de remuneração, risco e diversidade do Grupo. Quanto ao Millennium BIM identificou-se que não é especificado de forma clara, em um dos seus normativos internos, que, para os KFHs, não devem ser pagos juros, dividendos ou outros rendimentos sobre ações ou outros instrumentos na componente diferida da remuneração variável, prevendo-se que esta questão seja endereçada na próxima revisão do referido documento;

3. O potencial impacto das políticas de remuneração analisadas no capital não é significativo, considerando tanto as Subsidiárias como o Grupo BCP, apresentam em 2025 um peso dos custos com pessoal no produto líquido bancário inferior a 22%, sendo que o peso da remuneração variável no total dos custos com pessoal não excede 13%;

4. De igual modo, o impacto das políticas de remuneração na posição de liquidez dos bancos e do Grupo é imaterial, com o total da remuneração variável a não exceder os 0,2% do total de depósitos de clientes de cada geografia em 2025;

5. Relativamente ao modo como a tomada de riscos é analisada ex post, incluindo malus e *clawback*, as políticas estão em conformidade, considerando que, de acordo com a legislação da Polónia e de Moçambique, o sistema jurídico não permite a aplicação do mecanismo de *clawback*;

6. O desvio identificado no ponto 2 foi comunicado à respetiva subsidiária, com o objetivo de promover um maior alinhamento das respetivas políticas com o disposto no supracitado Código de Grupo.

Porto Salvo, 23 de março de 2026

Risk Officer



Compliance Officer



Comissão de Nomeações e Remunerações



3. Avaliação do Cumprimento das Políticas e Procedimentos de Remuneração Adotados pelo Banco (Art.º 44 do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020)

Nos termos do artigo 44.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, a Comissão de Nomeações e Remunerações avaliou o cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo Banco, com base na análise efetuada pela Direção de Auditoria.

Segue-se a transcrição da avaliação elaborada:

"Avaliação do Cumprimento das Políticas e Procedimentos de Remuneração Adotados pelo Banco (Artigo 44.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020)

A Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR), por delegação do Conselho de Administração, procedeu à apreciação da análise anual sobre a implementação e conformidade das políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo Banco Comercial Português, S.A., elaborada de forma independente pela Direção de Auditoria (DAU).

A análise conduzida pela DAU centrou-se na conformidade da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (MOAF) do BCP e da Política de Remuneração dos Colaboradores do BCP e das suas subsidiárias a operar em Portugal, bem como à avaliação da adequação das políticas de remuneração das subsidiárias no estrangeiro (Polónia e Moçambique) face ao Código de Grupo GR0042. O objetivo principal foi verificar o alinhamento destas políticas com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, as Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA/GL/2021/04) e outras normas relevantes relacionadas com a conceção, aprovação, divulgação, aplicação e controlo das políticas de remuneração.

Na sua avaliação, a DAU verificou que as políticas de remuneração adotadas pelo Banco estão em conformidade com as disposições do Código de Grupo "GR0042 – *Remuneration Policy Framework*", que estabelece os princípios, regras e o modelo de governação aplicáveis à elaboração, aprovação e acompanhamento das políticas de remuneração. Adicionalmente, foi confirmada a conformidade com a legislação e regulamentação em vigor.

Com base nesta análise, a CNR considerou os seguintes aspetos principais:

- As Políticas de Remunerações dos MOAF do BCP, ActivoBank e Interfundos, bem como a Política de Remunerações dos Colaboradores, aplicável ao BCP e às suas subsidiárias a operar em Portugal para 2025, foram atualizadas e aprovadas pelos órgãos competentes, em conformidade com as diretrizes internas previstas no Código de Grupo GR0042;
- As Políticas de Remuneração dos MOAF e Colaboradores das subsidiárias localizadas na Polónia (Bank Millennium) e em Moçambique (Millennium BIM) encontram-se, de forma geral, em conformidade com o Código de Grupo GR0042 e com a legislação aplicável. Estas políticas incluem a atribuição de remuneração variável, excluem benefícios discricionários de pensão baseados no desempenho e definem critérios claros para o pagamento da componente variável, abrangendo indicadores de desempenho quantitativos e qualitativos. As políticas foram ainda devidamente publicadas nos respetivos sítios da internet;
- A avaliação do desempenho dos titulares de funções essenciais, incluindo o administrador responsável pela função de gestão de risco, foi realizada com base em critérios específicos e de forma autónoma, assegurando que a remuneração dos avaliados é independente das unidades de negócio que supervisionam;
- O Banco cumpriu as obrigações de reporte ao Banco de Portugal, conforme as instruções n.º 17/2023 e n.º 18/2020, relativas à informação sobre colaboradores com remunerações elevadas e colaboradores com impacto material no perfil de risco da instituição;
- Os modelos de incentivos comerciais analisados (Direção de Coordenação da Banca de Investimento, a Direção de Crédito Especializado e Imobiliário, a Direção de Marketing de Empresas, Negócios e Institucionais, a Direção de Tesouraria e Mercados e Internacional e a Direção Wealth Management.) revelaram-se globalmente adequados, estabelecendo critérios claros de elegibilidade e exclusão, assegurando o alinhamento com os objetivos estratégicos do Grupo, bem como a independência e autonomia das unidades envolvidas na atribuição de incentivos do Grupo,

Foram ainda ponderadas pela CNR, duas recomendações de risco moderado (F2) emitidas pela DAU:

- Promover a revisão do normativo interno vigente por forma a assegurar que quaisquer exceções à Política de Remunerações dos Colaboradores e às regras dela decorrentes são submetidas à aprovação colegial do Conselho de Administração. Em alternativa, a Política de Remunerações dos Colaboradores deverá incluir eventuais delegações de competências;

- Promover a aprovação das Regras Gerais do Sistema de Incentivos em vigor pela Comissão Executiva.

Assegurar que o documento com as Regras Gerais do Sistema de Incentivos é publicado no portal de documentação interna e controlado no âmbito da gestão documental, de acordo com a GR0025.

Promover a validação dos valores pagos nos Sistemas de Incentivos que incluam animações comerciais com prémios que visem premiar o grau de concretização de campanhas e ou produtos específicos, com base em informação independente, obtida junto das entidades externas (quando envolvidas) sobre o grau de concretização dos objetivos.

A Comissão tomou ainda conhecimento de que a Direção de Auditoria atribuiu uma classificação global de "Satisfatório" à implementação e cumprimento das políticas de remuneração.

Face ao exposto, a Comissão de Nomeações e Remunerações concluiu que as políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo Banco são globalmente adequados à sua estrutura, natureza e aos riscos inerentes à atividade, sem prejuízo das recomendações identificadas, cuja implementação deverá ser acompanhada.

Nos termos do artigo 44.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, os resultados da avaliação centralizada e independente constam do presente relatório, o qual inclui as medidas necessárias para corrigir as deficiências detetadas, designadamente as recomendações acima enunciadas. O relatório será apresentado à Assembleia Geral, ao órgão de fiscalização e ao Conselho de Administração, o qual assegurará a implementação das medidas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis, e será disponibilizado, de imediato, à autoridade de supervisão competente sempre que solicitado.

Porto Salvo, 23 de março de 2026

Comissão de Nomeações e Remunerações



V. Acordos com implicações remuneratórias

83. Limitações contratuais previstas para a compensação a pagar por destituição sem justa causa de administrador e sua relação com a componente variável da remuneração

A política, à semelhança do artigo 403.º, n.º 5 do CSC, prevê que um Administrador que cesse funções antes do termo do mandato, exceto por renúncia ou destituição com justa causa, tem direito a uma indemnização, calculada pela CNR e aprovada pelo CRP, uma vez ouvida a CAVR. Nestes casos, a indemnização não é considerada remuneração fixa e está sujeita a um compromisso de não concorrência durante o restante período do mandato.

A indemnização não pode exceder o valor das remunerações fixas que seriam devidas até ao final do mandato.

No caso dos Membros Executivos, após o fim do período de avaliação, mas antes do pagamento da RVA e da RVLP, haverá ainda lugar ao pagamento de RVA e RVLP por inteiro, correspondente àquele período de avaliação, com respeito pelos períodos de diferimento e composição previstos na política (numerário, ações ou Outros Instrumentos, conforme aplicável).

Para mais informação, consultar artigos 3.º, n.º 3, 9.º, n.º 17, 10.º, n.º 10 e 11.º da Política de Remuneração dos MOAF.

84. Referência à existência e descrição, com indicação dos montantes envolvidos, de acordos entre a sociedade e os titulares do órgão de administração e dirigentes, que prevejam indemnizações em caso de demissão, despedimento sem justa causa ou cessação da relação de trabalho na sequência de uma mudança de controlo da sociedade

Não existem acordos entre a Sociedade e os Titulares do Órgão de Administração, dirigentes ou qualquer outro Colaborador com reporte direto à administração que prevejam indemnizações em caso de demissão, despedimento sem justa causa ou cessação da relação de trabalho na sequência de uma mudança de controlo da Sociedade.

Excetuam-se os que resultam da lei geral aplicável e os previstos na Política relativamente à possibilidade de indemnização em caso de cessação de funções antes do termo do mandato, salvo em situações de renúncia ou destituição com justa causa sendo o montante calculado pela CNR e aprovado pelo CRP, nos termos referidos anteriormente.

Para mais informação, consultar artigo 11.º da Política de Remuneração dos MOAF.

VI. Planos de atribuição de ações ou opções sobre ações (stock options)

85. a 88.

Não existem planos de atribuição de ações ou opções sobre ações (stock options).

E. TRANSAÇÕES COM PARTES RELACIONADAS

F. Mecanismos e procedimentos de controlo

89. Mecanismos implementados pela sociedade para efeitos de controlo de transações com partes relacionadas

I. A Política de Partes Relacionadas do Banco tem como objetivo assegurar que o Banco:

- identifica as suas Partes Relacionadas numa lista completa e global, revista trimestralmente;
- que as operações com partes relacionadas seguem um processo de análise rigoroso e que cumprem com o disposto no RGICSF, Aviso n.º 3/2020 e políticas internas aplicáveis.
- que o Banco divulga toda a informação relativa às operações com Partes Relacionadas para efeitos das IFRS / IAS e do CVM.
- que divulga pelas subsidiárias do Grupo da informação necessária ao cumprimento das obrigações de reporte decorrentes do indicado

No contexto da elaboração da lista de partes relacionadas, importa referir que o Banco identifica todos os membros dos órgãos de administração e fiscalização, os titulares de funções essenciais e as respetivas partes relacionadas, bem como os acionistas e entidades dos respetivos grupos, as sociedades e os fundos sob gestão do Grupo BCP, entre outras. Esta informação é mantida atualizada nas bases de dados de clientes e nos respetivos registos informáticos, permitindo a identificação e sinalização automática e independentemente da origem da operação, das transações que devem seguir os trâmites aplicáveis a uma operação com parte relacionada

A celebração de negócios entre o Banco e as suas partes relacionadas é objeto de um procedimento especial de aprovação, nos termos do qual a transação é aprovada por uma maioria de dois terços do CA, sob proposta da CE e após emissão de parecer prévio da CAud. Este procedimento depende ainda da emissão dos seguintes pareceres prévios:

(i) do Compliance Office, quanto à conformidade das operações propostas com os normativos internos e com disposições legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente quanto a eventuais conflitos de interesse, bem como quanto ao cumprimento das condições normais de mercado, e

(ii) do Risk Office, o qual avalia e emite parecer sobre os riscos inerentes à operação.

Existem, no entanto, procedimentos simplificados de aprovação para transações com partes relacionadas consideradas de menor risco, os quais foram definidos tendo em conta o enquadramento legal em vigor, em especial o Aviso 3/2020.

As propostas relativas a este universo são apresentadas à CAud pela CE que, por sua vez e a título meramente exemplificativo, as recebe do Comité de Crédito ou do Subcomité de Custos e Investimentos, consoante a natureza da transação.

O CA, de acordo com as competências que lhe são conferidas no seu Regimento, reserva para si os poderes necessários e suficientes para, designadamente, os seguintes atos:

- aprovar a política interna que preveja a definição, forma de identificação e atualização das partes relacionadas com o Banco, sob proposta da CE, e obtido o parecer da CAud;
- aprovar, em respeito pela lei e pelos normativos internos, transações com partes relacionadas, sob proposta da CE e obtido o parecer da CAud e os pareceres prévios do Compliance Office e do Risk Office;
- assegurar que o Banco identifica, numa lista completa e atualizada trimestralmente, as suas partes relacionadas, disponibilizando-a à autoridade de supervisão sempre que solicitada;
- aprovar a Política para a Prevenção de Conflitos de Interesse e após obtido o parecer da CAud.

Sempre que uma operação com parte relacionada esteja em debate, a Presidente da CAud, qualificada como membro independente do CA, ou, na sua falta (o que nunca sucedeu), o vogal para o efeito nomeado, informa o Conselho com detalhe do teor do parecer prévio da CAud.

Em resultado do modelo de governo adotado pelo Banco, a Presidente e os restantes membros da Comissão de Auditoria, enquanto membros não executivos do CA, também votam a proposta, pelo que não se justifica, por redundante, qualquer comunicação autónoma da decisão tomada pelo Conselho à CAud. A cada trimestre, os casos envolvendo Conflitos de Interesses são comunicados pelo Compliance Office à CAud, e constituem parte integrante do Relatório de Conflito de Interesses.

No que respeita especificamente a operações de crédito e nos termos do RGICSF, não é permitida a concessão de crédito, direta ou indiretamente, sob qualquer forma ou modalidade (incluindo a prestação de garantias) aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco, nem às sociedades ou outros entes coletivos por eles direta ou indiretamente dominados.

Relevamos que não estão abrangidas pela proibição referida no parágrafo anterior as operações de caráter ou finalidade social ou, ainda, as decorrentes da política de pessoal, bem como o crédito

concedido em resultado da utilização de cartões de crédito associados à conta de depósitos, em condições similares às praticadas com outros Clientes com perfil de risco análogo. No entanto, estas operações, quando delas sejam beneficiários membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco ou entidades com eles relacionadas, estão sujeitas às seguintes regras:

- Nos cartões de crédito, pagamento mensal a 100% do montante utilizado.
- Nos créditos decorrentes da política de pessoal, deverão ser integralmente observadas as condições em vigor no âmbito dessa política para a generalidade dos Colaboradores.

Adicionalmente, refira-se que existem ainda operações de reduzida materialidade ou qualificadas como de baixo risco que seguem um regime simplificado de aprovação, bem como transações relativas à adesão a contratos-tipo não sujeitos a negociação entre as partes, os quais são disponibilizados pelo Banco à parte relacionada em condições idênticas às aplicáveis aos restantes clientes, nos termos previstos na Política de Transações com Partes Relacionadas.

Ainda de acordo com o disposto no Regimento do CA, os membros do CA que sejam identificados como partes relacionadas não podem aceder a qualquer documentação privilegiada ou de carácter sensível, bem como influenciar ou participar na apreciação e decisão de operações ou contratos relacionados com a empresa que origine o conflito de interesses. Exige-se em qualquer destas situações a aprovação por maioria de pelo menos dois terços dos restantes membros do órgão de administração e os pareceres prévios favoráveis da CAud, do Compliance Office e do Risk Office.

90. Indicação das transações que foram sujeitas a controlo no ano de referência

Durante o exercício de 2025, a CAud emitiu no total de vinte e um pareceres relacionados com a concessão de crédito a partes relacionadas, incluindo revisões ou prorrogações de limites.

Compete à CAud a responsabilidade de analisar as transações com partes relacionadas que lhe são remetidas para parecer são avaliadas numa perspetiva de prevenção de conflitos de interesses e de assegurar que não é concedida nenhuma vantagem especial ao cliente, certificando-se que estas operações são realizadas em condições normais de mercado e os seus riscos inerentes devidamente avaliados, considerando os pareceres prévios acima mencionados que lhe são presentes.

No exercício a que este Relatório reporta, foram ainda analisadas propostas de aquisição de bens e contratação de serviços entre o Banco e partes relacionadas, tendo a CAud emitido, sobre esta matéria, um total de seis pareceres, sendo que um incidiu sobre proposta relativa a entidades relacionadas com detentores de participações qualificadas

91. Descrição dos procedimentos e critérios aplicáveis à intervenção do órgão de fiscalização para efeitos da avaliação prévia dos negócios a realizar entre a sociedade e titulares de participação qualificada ou entidades que com eles estejam em qualquer relação, nos termos do artigo 20.º do Código dos Valores Mobiliários

Conforme referido no ponto 89, os negócios a realizar entre o Banco e partes relacionadas são objeto de apreciação e de aprovação do CA, suportadas em análises e pareceres prévios emitidos pela CAud, que por sua vez tem em consideração as apreciações efetuadas pela CE, fundamentadas em pareceres emitidos pela Direção de Crédito, nos casos de operações de crédito, ou pelo Subcomité de Custos e Investimentos e/ou outras áreas envolvidas no contrato, nos casos de contratos de fornecimento de bens e serviços. As operações carecem ainda de parecer prévio do Compliance Office relativamente à sua conformidade com os normativos internos, as disposições legais e regulamentares e demais condicionalismos que lhes sejam aplicáveis, e de parecer do Risk Office com a avaliação dos riscos inerentes à operação. Das operações que seguem o regime simplificado de aprovação é dado conhecimento à CAud.

II. Elementos relativos aos negócios

92. Indicação do local dos documentos de prestação de contas onde está disponível informação sobre os negócios com partes relacionadas, de acordo com a IAS 24, ou, alternativamente, reprodução dessa informação

Remete-se, neste ponto, para a informação facultada no Relatório e Contas 2025 na apreciação 51 das Notas às Demonstrações Financeiras Consolidadas.

PARTE II

Avaliação do Acolhimento das Recomendações e Sub-recomendações do Código de Governo das Sociedades do IPCG (2023)

O Banco avalia o acolhimento e justifica o não acolhimento das recomendações e sub-recomendações do Código de Governo das Sociedades do IPCG, no quadro que se segue:

AVALIAÇÃO DO ACOLHIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES E SUB-RECOMENDAÇÕES DO CÓDIGO DE GOVERNO DAS SOCIEDADES DO IPCG (2023)

Recomendações e Sub-recomendações do Código de Governo das Sociedades IPCG (2023)		Índice para os Pontos da Parte I do Relatório	Acolhimen to
I.1.(1)	I.1. A sociedade explicita em que termos a sua estratégia procura assegurar o cumprimento dos seus objetivos de longo prazo e quais os principais contributos daí resultante para a sociedade em geral.	Pontos: 21- Conselho de Administração; 27a) Comissão de Riscos e Relatório & Contas - Modelo de Negócio, Estratégia, Risco e informação não Financeira e 38.	Acolhe
I.1.(2)			
I.2.(1)	I.2. A sociedade identifica as principais políticas e as principais medidas adotadas no que respeita ao cumprimento dos seus objetivos ambientais e sociais.	Ponto 27 c) - Comissão de Governo Societário, Ética e sustentabilidade e Ponto 21- Conselho de Administração	Acolhe
I.2.(2)			
II.1.1.	II.1.1. A sociedade institui mecanismos que assegurem, de forma adequada e rigorosa, a atempada circulação ou divulgação da informação necessária aos seus órgãos, ao secretário da sociedade, aos acionistas, aos investidores, aos analistas financeiros, às demais partes interessadas e ao mercado em geral.	Pontos: 21 - Conselho de Administração; 22 e 55 a 65 e Recomendações; II.3.1 e II.3.2	Acolhe
II.2.1.	II.2.1. As sociedades estabelecem, previamente e em abstrato, critérios e requisitos relativos ao perfil de membros dos órgãos da sociedade adequados à função a desempenhar, considerando, designadamente, atributos individuais (como competência, independência, integridade, disponibilidade e experiência), e requisitos de diversidade (com particular atenção à igualdade entre homens e mulheres), que possam contribuir para a melhoria do desempenho do órgão e para o equilíbrio na respetiva composição.	Pontos: 16,17, 25, 26 e 36	Acolhe
II.2.2.(1)	II.2.2. Os órgãos de administração e de fiscalização e as suas comissões internas devem dispor de regulamentos - nomeadamente sobre o exercício das respetivas atribuições, presidência, periodicidade de reuniões, funcionamento e quadro de deveres dos seus membros - divulgados na íntegra no sítio da internet da sociedade, devendo ser elaboradas atas das respetivas reuniões.	Pontos: 20 a 23, 27, 34, 61 e 67	Acolhe
II.2.2.(2)			
II.2.2.(3)			
II.2.2.(4)			
II.2.2.(5)			
II.2.2.(6)			

Recomendações e Sub-recomendações do Código de Governo das Sociedades IPCG (2023)		Índice para os Pontos da Parte I do Relatório	Acolhimen to
II.2.3.(1)	II.2.3. A composição e o número de reuniões em cada ano dos órgãos de administração, de fiscalização e das suas comissões internas são divulgados através do sítio da Internet da sociedade.	Pontos: 17, 21, 23, 27, 35 e 67	Acolhe
II.2.3.(2)			
II.2.4.(1)	II.2.4. As sociedades adotam uma política de comunicação de irregularidades (<i>whistleblowing</i>), que explicita as principais regras e procedimentos a serem seguidos perante cada comunicação e um canal de denúncia interno que inclua o acesso também por não trabalhadores, nos termos previstos na lei aplicável.	Ponto: 49	Acolhe
II.2.4.(2)			
II.2.5. (1)	II.2.5. As sociedades dispõem de comissões especializadas em matéria de governo societário, remunerações, nomeações de membros dos órgãos da sociedade e avaliação de desempenho, separada ou cumulativamente. No caso de ter sido criada a comissão de remunerações prevista pelo artigo 399.º do Código das Sociedades Comerciais, esta recomendação pode ser cumprida mediante a atribuição a esta comissão, se tal não for proibido por lei, de competência nas referidas matérias.	Pontos: 22, 24, 27, 29, 66 e 67	Acolhe
II.2.5. (2)			
II.2.5 (3)			
II.2.5 (4)			

Recomendações e Sub-recomendações do Código de Governo das Sociedades IPCG (2023)		Índice para os Pontos da Parte I do Relatório	Acolhimento
II.3.1.	II.3.1. Os estatutos ou outras vias equivalentes adotadas pela sociedade estabelecem mecanismos para garantir que, dentro dos limites da legislação aplicável, seja permanente assegurado aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização o acesso a toda a informação necessária para a avaliação do desempenho, da situação e das perspetivas de desenvolvimento da sociedade, incluindo designadamente, as atas, a documentação de suporte às decisões tomadas, as convocatórias e o arquivo das reuniões do órgão de administração executivo, sem prejuízo do acesso a quaisquer outros documentos ou pessoas a quem possam ser solicitados esclarecimentos.	Pontos: 21, 23, 26 e 56 a 65. Recomendação II.1.1	Acolhe
II.3.2.	II.3.2. Cada órgão e comissão da sociedade assegura, atempada e adequada, o fluxo interorgânico da informação necessária ao exercício das competências legais e estatutárias de cada um dos restantes órgãos e comissões.	Pontos: 21, 22 e 27	Acolhe
II.4.1.	II.4.1. Por Regulamento interno ou via equivalente, os membros dos órgãos de administração e de fiscalização e das comissões internas ficam vinculados a informar o respetivo órgão ou comissão sempre que existam factos que possam constituir ou dar causa a um conflito entre os seus interesses e o interesse da sociedade.	Pontos: 10, 20 a 22, 27, 49, 89 a 91	Acolhe
II.4.2.	II.4.2. A sociedade adota procedimentos que garantam que o membro em conflito não interfere no processo de decisão, sem prejuízo do dever de prestação de informações e esclarecimentos que o órgão, a comissão ou os respetivos membros lhe solicitem.	Ponto: 20	Acolhe
II.5.1.	II.5.1. O órgão de administração divulga, no relatório de governo ou por outra via publicamente disponível, o procedimento interno de verificação das transações com partes relacionadas.	Pontos: 10, 37, 89 a 91	Acolhe
III.1.(1)	III.1. A sociedade não deve fixar um número excessivamente elevado de ações necessárias para conferir direito a um voto, e informa no relatório de governo sobre a sua opção sempre que a cada ação não corresponda um voto.	Pontos: 5, 12, 14 e 48	Acolhe
III.1.(2)		Não aplicável	
III.2.	III.2. A sociedade que tenha emitido ações com direito especial de voto plural identifica, no relatório de governo, as matérias que, por previsão dos estatutos da sociedade estão excluídas do âmbito do voto plural.	Ponto: 12	Não aplicável
III.3.	III.3. A sociedade não deve adotar mecanismos que dificultem a tomada de deliberações pelos seus acionistas, designadamente fixando um quórum deliberativo superior ao previsto por lei.	Pontos: 5, 12, 14, 48	Acolhe
III.4.	III.4. A sociedade implementa os meios adequados para a participação não presencial dos acionistas na Assembleia Geral, em termos proporcionais à sua dimensão.	Ponto: 12	Acolhe

Recomendações e Sub-recomendações do Código de Governo das Sociedades IPCG (2023)		Índice para os Pontos da Parte I do Relatório	Acolhimento
III.5.	III.5. A sociedade implementa igualmente os meios adequados para o exercício não presencial do direito de voto, incluindo por correspondência e por via eletrónica.	Ponto: 12	Acolhe
III.6.	III.6. Os estatutos da sociedade que prevejam a limitação do número de votos que podem ser detidos ou exercidos por um único acionista, de forma individual ou em concertação com outros acionistas, devem prever igualmente que, pelo menos de cinco em cinco anos, seja sujeita a deliberação pela assembleia geral a alteração ou a manutenção dessa disposição estatutária – sem requisitos de quórum agravado relativamente ao legal - e que, nessa deliberação, se contam todos os votos emitidos sem que aquela limitação funcione.	Pontos: 5 e 13	Não acolhe mas justifica
III.7.	III.7. Não devem ser adotadas medidas que determinem pagamentos ou a assunção de encargos pela sociedade em caso de transição de controlo ou de mudança da composição do órgão de administração e que se afigurem suscetíveis de prejudicar o interesse económico na transmissão das ações e a livre apreciação pelos acionistas do desempenho dos administradores.	Ponto: 4	Acolhe
IV.1.1.(1) IV.1.1.(2) IV.1.1.(3)	IV.1.1. O órgão de administração assegura que a sociedade atua de forma consentânea com o seu objeto e não delega poderes, designadamente, no que respeita a: i) definição da estratégia e das principais políticas da sociedade; ii) organização e coordenação da estrutura empresarial; iii) matérias que devam ser consideradas estratégicas em virtude do seu montante, risco ou características especiais.	Ponto: 21 - Conselho de Administração	Acolhe
IV.1.2.	IV.1.2. O órgão de administração aprova, através de regulamento interno ou mediante via equivalente, o regime de atuação dos administradores executivos aplicável ao exercício por estes de funções executivas em entidades fora do grupo.	Ponto: 21 - Conselho de Administração e Comissão Executiva e 26-B	Acolhe
IV.2.1.	IV.2.1. Sem prejuízo das funções legais do presidente do conselho de administração, se este não for independente, os administradores independentes - ou, não existindo estes em número suficiente, os administradores não executivos - designam entre si um coordenador para, designadamente: (i) atuar, sempre que necessário, como interlocutor com o presidente do conselho de administração e com os demais administradores; (ii) zelar por que disponham do conjunto de condições e meios necessários ao desempenho das suas funções; e (iii) coordená-los na avaliação do desempenho pelo órgão de administração prevista na recomendação VI.1.1.; em alternativa, pode a sociedade fixar outro mecanismo equivalente que assegure aquela coordenação.	Ponto 18 - cumpre através de mecanismo equivalente que assegure a coordenação	Acolhe
IV.2.2.	IV.2.2. O número de membros não executivos do órgão de administração deve ser adequado à dimensão da sociedade e à complexidade dos riscos inerentes à sua atividade, mas suficiente para assegurar com eficiência as funções que lhes estão cometidas, devendo constar do relatório de governo a formulação deste juízo de adequação.	Ponto: 18 e 21	Acolhe
IV.2.3.	IV.2.3. O número de administradores não executivos é superior ao de administradores executivos.	Pontos: 17 e 18	Acolhe

Recomendações e Sub-recomendações do Código de Governo das Sociedades IPCG (2023)	Índice para os Pontos da Parte I do Relatório	Acolhimento
IV.2.4. O número de administradores não executivos que cumpram os requisitos de independência deve ser plural e não deve ser inferior a um terço do número total dos administradores não executivos. Para efeitos desta recomendação, considera-se independente a pessoa que não esteja associada a qualquer grupo de interesses específicos na sociedade, nem se encontre em alguma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de: i. Ter exercido durante mais de doze anos, de forma contínua ou intercalada, funções em qualquer órgão da sociedade, sendo este prazo contado independentemente de coincidir ou não, com o termo do mandato; ii. Ter sido colaborador da sociedade ou de sociedade, que com ela se encontre em posição de domínio ou de grupo nos últimos três anos; iii. Ter, nos últimos três anos, prestado serviços ou estabelecido relação comercial significativa com a sociedade ou com sociedade que com esta se encontre em relação de domínio ou de grupo, seja de forma direta ou enquanto sócio, administrador, gerente ou dirigente de pessoa coletiva; iv. Ser beneficiário de remuneração paga pela sociedade ou por sociedade que com ela se encontre em relação de domínio ou de grupo para além da remuneração decorrente do exercício das funções de administrador; v. Viver em união de facto ou ser cônjuge, parente ou afim na linha reta e até ao 3.º grau, inclusive, na linha colateral, de administradores da sociedade, de administradores de pessoa coletiva titular de participação qualificada na sociedade ou de pessoas singulares titulares direta ou indiretamente de participação qualificada; vi. Ser titular de participação qualificada ou representante de um acionista titular de participações qualificadas.	Ponto: 17 e 18	Acolhe
IV.2.5. O disposto no parágrafo (i) da recomendação anterior não obsta à qualificação de um novo administrador como independente se, entre o termo das suas funções em qualquer órgão da sociedade e a sua nova designação, tiverem entretanto decorrido pelo menos três anos (<i>cooling-off period</i>).	Ponto: 18	Não aplicável

	Recomendações e Sub-recomendações do Código de Governo das Sociedades IPCG (2023)	Índice para os Pontos da Parte I do Relatório	Acolhimento
V.1.(1)	V.1. Com respeito pelas competências que lhe são conferidas por lei, o órgão de fiscalização toma conhecimento das linhas estratégicas e avalia e pronuncia-se sobre a política de risco, previamente à sua aprovação final pelo órgão de administração.	Pontos: 27 a); 37 e 38	Acolhe
V.1.(2)			
V.2.(1)	V.2. O número de membros do órgão de fiscalização e da comissão para as matérias financeiras deve ser adequado à dimensão da sociedade e à complexidade dos riscos inerentes à sua atividade, mas suficiente para assegurar com eficiência as funções que lhes estão cometidas, devendo constar do relatório de governo a formulação deste juízo de valor.	Pontos: 18 e 30 a 32	Acolhe
V.2.(2)		Não aplicável	
VI.1.1.(1)	VI.1.1. O órgão de administração - ou comissão com competências na matéria, composta por maioria de membros não executivos - avalia anualmente o seu desempenho, bem como o desempenho da comissão executiva, dos administradores executivos e das comissões da sociedade, tendo em conta o cumprimento do plano estratégico da sociedade e do orçamento, a gestão de riscos, o seu funcionamento interno e o contributo de cada membro para o efeito, assim como o relacionamento entre órgãos e comissões da sociedade.	Pontos: 24, 25 e 27-b) e c), neste último em especial a referência à avaliação externa independente	Acolhe
VI.1.1.(2)			
VI.1.1.(3)			
VI.2.1.	VI.2.1. A sociedade constitui uma comissão de remunerações, cuja composição assegure a sua independência em face da administração, podendo tratar-se da comissão de remunerações designada nos termos do artigo 399.º do Código das Sociedades Comerciais.	Pontos: 27 b), 66 e 67	Acolhe
VI.2.2.	VI.2.2. A fixação das remunerações dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e das comissões da sociedade compete à comissão de remunerações ou à assembleia geral, sob proposta daquela comissão.	Pontos: 66 e 67	Acolhe
VI.2.3.	VI.2.3. A sociedade divulga no relatório de governo, ou no relatório de remunerações, a cessação de funções dos membros de órgãos ou comissões da sociedade, indicando os montantes de todos os encargos da sociedade relacionados com a cessação de funções, a qualquer título, no exercício em causa.	Ponto: 80	Acolhe
VI.2.4.	VI.2.4. A fim de prestar informações ou esclarecimentos aos acionistas, o presidente ou outro membro da comissão de remunerações deve estar presente na assembleia geral anual e em quaisquer outras se a respetiva ordem de trabalhos incluir assunto conexo com a remuneração dos membros dos órgãos e comissões da sociedade ou se tal presença tiver sido requerida por acionistas.	Pontos: 66 e 67	Acolhe
VI.2.5.	VI.2.5. Dentro das limitações orçamentais da sociedade, a comissão de remunerações pode decidir livremente a contratação, pela sociedade, dos serviços de consultoria necessários ou convenientes para o exercício das suas funções.	Pontos: 25, 27-b) e 67	Acolhe
VI.2.6.	VI.2.6. A comissão de remunerações assegura que aqueles serviços são prestados com independência.	Pontos: 25, 27-b) e 67	Acolhe
VI.2.7.	VI.2.7. Os prestadores desses serviços não serão contratados, pela própria sociedade ou por outras que com ela se encontrem em relação de domínio ou de grupo, para a prestação à sociedade de quaisquer outros serviços relacionados com as competências da comissão de remunerações, sem que haja autorização expressa da Comissão.	Pontos: 27-b) e 67	Acolhe
VI.2.8.	VI.2.8. Tendo em vista o alinhamento de interesses entre a sociedade e os administradores executivos, uma parte da remuneração destes tem natureza variável que reflita o desempenho sustentado da sociedade e não estimule a assunção de riscos excessivos.	Pontos: 69, 71 e 73	Acolhe

	Recomendações e Sub-recomendações do Código de Governo das Sociedades IPCG (2023)	Índice para os Pontos da Parte I do Relatório	Acolhimen to
VI.2.9.	VI.2.9. Uma parte significativa da componente variável é parcialmente diferida no tempo, por um período não inferior a três anos, associando-a, em termos definidos na política de remunerações da sociedade, à confirmação da sustentabilidade do desempenho.	Pontos: 69 e 72	Acolhe
VI.2.10.	VI.2.10. Quando a remuneração variável compreender opções ou outros instrumentos direta ou indiretamente dependentes do valor das ações, o início do período de exercício é diferido por um prazo não inferior a três anos.	Ponto: 85	Não aplicável
VI.2.11.	VI.2.11. A remuneração dos administradores não executivos não inclui nenhuma componente cujo valor dependa do desempenho da sociedade ou do seu valor.	Pontos: 69 e 77	Acolhe
VI.3.1.	VI.3.1. A sociedade promove, nos termos que considere adequados, mas de forma suscetível de demonstração, que as propostas para eleição dos membros dos órgãos da sociedade sejam acompanhadas de fundamentação a respeito da adequação da adequação de cada um dos candidatos à função a desempenhar.	Pontos: 17 e 25	Acolhe
VI.3.2.	A comissão de nomeações de membros de órgãos sociais inclui uma maioria de administradores independentes.	Pontos: 17 e 27-b)	Não Acolhe
VI.3.3.	VI.3.3. A não ser que a dimensão da sociedade o não justifique, a função de acompanhamento e apoio às designações de quadros dirigentes é atribuída a uma comissão de nomeações.	Ponto: 27-b)	Acolhe
VI.3.4.	VI.3.4. A comissão de nomeações de quadros dirigentes disponibiliza os seus termos de referência e promove, na medida das suas competências, a adoção de processos de seleção transparentes que incluam mecanismos efetivos de identificação de potenciais candidatos, e que sejam propostos para seleção os que apresentem maior mérito, melhor se adequem às exigências da função e promovam, dentro da organização, uma diversidade adequada incluindo quanto à igualdade entre homens e mulheres.	Pontos: 17 e 25	Acolhe
VII.1.(1)	VII.1. O órgão de Administração debate e aprova o plano estratégico e a política de risco da sociedade, a qual inclui a fixação de limites em matéria de assunção de riscos.	Pontos: 21-Conselho de Administração, 27-a), 53 e 54	Acolhe
VII.1.(2)			
VII.2.	VII.2. A sociedade dispõe de uma comissão especializada ou de um comité composto por especialistas em matéria de risco que reporta regularmente ao órgão de administração.	Pontos: 21-a) Comissão de Avaliação de Riscos	Acolhe
VII.3.	VII.3. O órgão de fiscalização organiza-se internamente, implementando mecanismos e procedimentos de controlo periódico, com vista a garantir que os riscos efetivamente incorridos pela sociedade são consistentes com os objetivos fixados pelo órgão de administração.	Pontos: 38 e 50 a 54.	Acolhe
VII.4.	VII.4. O sistema de controlo interno, compreendendo as funções de gestão de riscos, <i>compliance</i> e auditoria interna, é estruturado em termos adequados à dimensão da sociedade e à complexidade dos riscos inerentes à sua atividade, devendo o órgão de fiscalização avaliá-lo e, no âmbito da sua competência de fiscalização da eficácia deste sistema, propor os ajustamentos que se mostrem necessários.	Pontos: 50 a 54	Acolhe
VII.5.	VII.5. A sociedade estabelece procedimentos de fiscalização, avaliação periódica e de ajustamento do sistema de controlo interno, incluindo uma avaliação anual do grau de cumprimento interno e do desempenho desse sistema, bem como da perspetiva de alteração do quadro de risco anteriormente definido.	Pontos: 21-Conselho de Administração, 27-a) Comissão de Avaliação de Riscos, 38 e 54.	Acolhe

	Recomendações e Sub-recomendações do Código de Governo das Sociedades IPCG (2023)	Índice para os Pontos da Parte I do Relatório	Acolhimento
VII.6.(1) VII.6.(2) VII.6.(3) VII.6.(4)	VII.6. Tendo por base a sua política de risco, a sociedade institui uma função de gestão de riscos, identificando (i) os principais riscos a que se encontra sujeita no desenvolvimento da sua atividade, (ii) a probabilidade de ocorrência dos mesmos e o respetivo impacto, (iii) os instrumentos e medidas a adotar tendo em vista a respetiva mitigação e (iv) os procedimentos de monitorização, visando o seu acompanhamento.	Ponto: 54	Acolhe
VII.7.	VII.7. A sociedade institui processos para coligir e processar dados relacionados com a sustentabilidade ambiental e social, para alertar o órgão de administração acerca dos riscos em que a sociedade esteja a incorrer e propor estratégias para a sua mitigação.	Pontos 21 - Conselho de Administração, 27-a), 27-c), 52 (DESC).	Acolhe
VII.8.	VII.8. A sociedade informa sobre o modo como as alterações climáticas são consideradas na organização e sobre a forma como pondera, nos processos de decisão, a análise do risco climático.	Pontos 27-a) e 27-c)	Acolhe
VII.9.	VII.9. A sociedade informa, no relatório de governo, sobre os termos em que mecanismos de inteligência artificial hajam sido utilizados como instrumento de tomada de decisões pelos órgãos sociais.	Ponto: 52	Acolhe
VII.10	VII.10. O órgão de fiscalização pronuncia-se sobre os planos de trabalho e os recursos afetos aos serviços do sistema de controlo interno, incluindo às funções de gestão de riscos, <i>compliance</i> e auditoria interna, podendo propor os ajustamentos que se mostrem necessários.	Pontos: 38, 50 a 55	Acolhe
VII.11.	VII.11. O órgão de fiscalização deve ser destinatário dos relatórios realizados pelos serviços de controlo interno, incluindo as funções de gestão de riscos, <i>compliance</i> e auditoria interna, pelo menos quando estejam em causa matérias relacionadas com a prestação de contas, a identificação ou a resolução de conflitos de interesses e a deteção de potenciais irregularidades.	Pontos: 38, 50-a) a 55	Acolhe
VIII.1.1.	VIII.1.1. O regulamento interno do órgão de fiscalização impõe que este fiscalize a adequação do processo de preparação e de divulgação de informação pelo órgão de administração, incluindo a adequação das políticas contabilísticas, das estimativas, dos julgamentos, das divulgações relevantes e sua aplicação consistente entre exercícios, de forma devidamente documentada e comunicada.	Pontos: 37, 38 e 55	Acolhe
VIII.2.1.	VIII.2.1. Através de regulamento interno, o órgão de fiscalização define, nos termos do regime legal aplicável, os procedimentos de fiscalização destinados a assegurar a independência do revisor oficial de contas.	Pontos: 37, 38, IV. Revisor Oficial de Contas e 45	Acolhe
VIII.2.2.(1) VIII.2.2.(2)	VIII.2.2. O órgão de fiscalização é o principal interlocutor do revisor oficial de contas na sociedade e o primeiro destinatário dos respetivos relatórios, competindo-lhe, designadamente, propor a respetiva remuneração e zelar para que sejam asseguradas, dentro da empresa, as condições adequadas à prestação dos serviços.	Pontos: 37, 38, Título IV. Revisor Oficial de Contas e 45	Acolhe
VIII.2.3.	VIII.2.3. O órgão de fiscalização avalia anualmente o trabalho realizado pelo revisor oficial de contas, a sua independência e adequação para o exercício das funções e propõe ao órgão competente a sua destituição ou a resolução do contrato de prestação dos seus serviços sempre que se verifique justa causa para o efeito.	Pontos: 37, 38 e 45	Acolhe

ANEXO I

CURRÍCULOS DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.

(Relativamente aos cargos exercidos em simultâneo em outras empresas, dentro e fora do grupo, bem como em outras atividades relevantes, remete-se para o quadro 26 deste Relatório)

Membros Não Executivos do Conselho de Administração

(Os [currículos](#) encontram-se disponíveis no website do Banco, na página institucional.)

Nuno Manuel da Silva Amado

Presidente do Conselho de Administração

Licenciado em Organização e Gestão de Empresas pelo Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), Nuno Amado foi, entre 2012 e 2018, Vice-Presidente do Conselho de Administração e Presidente da Comissão Executiva do Banco Comercial Português, S.A. (BCP), sendo, desde 2018, Presidente do Conselho de Administração do BCP, e responsável pelo Gabinete de Apoio ao Conselho de Administração, pelo Secretariado da Sociedade, pela Direção de Auditoria e pela Provedoria do Cliente

Iniciou a sua carreira em 1980 na empresa de auditoria Peat Marwick, de seguida desenvolveu a sua carreira, em diversas entidades do setor da banca, designadamente Citibank, Banco Fonsecas Burnay e Deutsche Bank, integrando o Grupo Santander em 1997, onde exerceu funções como membro da Comissão Executiva de diversas entidades do Grupo, incluindo o Banco Santander Portugal. Após a fusão por incorporação do Banco Totta & Açores e do Santander Portugal no Crédito Predial Português, entidades onde exercia a função de administrador executivo, em 2005, assumiu o cargo de Vice-Presidente da Comissão Executiva e membro do Conselho de Administração da nova instituição, que se designou Banco Santander-Totta, bem como do Banco Santander Totta, SGPS. Em 2006, passou a ser Presidente da Comissão Executiva e Vice-Presidente do Conselho de Administração do Banco Santander Totta, S.A. e do Banco Santander Totta, SGPS.

Foi agraciado em 2018 com a Ordem do Infante D. Henrique – Grã-Cruz de Mérito. Em 2009, pelo Reino de Espanha, foi também agraciado com a Real Ordem de Isabel a Católica.

Atualmente, desempenha ainda, dentro do Grupo BCP, as funções de Vice-Presidente do "Supervisory Board" do Bank Millennium, S.A. (Polónia) e do Conselho de Administração do BIM – Banco Internacional de Moçambique, S.A., e de Presidente do Conselho de Curadores da Fundação Millennium bcp. Fora do Grupo, é membro do Conselho Fiscal da Fundação Bial, do Conselho Consultivo do Fórum para a Competitividade, do Conselho Geral da AESE - Associação de Estudos Superiores de Empresa (Business School) e da Direção da Business Roundtable Portugal; Presidente do Conselho Superior do Alumni Clube ISCTE e Presidente da Mesa da Assembleia Geral da Santa Casa da Misericórdia de Torres Vedras e membro do Conselho de Escola do Instituto Superior Técnico.

Jorge Manuel Baptista Magalhães Correia

1º Vice- Presidente do Conselho de Administração e vogal do Conselho de Remunerações e Previdência

Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa Jorge Magalhães Correia é, desde 2018, o 1.º Vice-Presidente do Conselho de Administração do Banco Comercial Português, S. A., sendo atualmente também vogal do Conselho de Remunerações e Previdência.

Com uma longa carreira na área da atividade seguradora, foi administrador de diversas empresas de seguros em Portugal, sendo desde 2000 administrador de empresas do Grupo Fidelidade, tendo sido CEO da Companhia de Seguros Fidelidade, S.A. desde 2014 a 2020, data em que assumiu o cargo de Presidente do Conselho de Administração da mesma companhia.

Além deste caso, atualmente, desempenha, fora do Grupo, funções de vogal do Conselho de Administração da REN- Redes Elétricas Nacionais, S.G.P.S., S.A. e de Presidente do Conselho de Administração da Luz Saúde, S.A..

Ana Paula Alcobia Gray

Vogal do Conselho de Administração e membro da Comissão de Avaliação de Riscos

Bacharel em Comércio e com pós-graduações em Comércio e em Contabilidade na Universidade da África do Sul, bem como um Mestrado em Gestão de Empresas (MBA) na Universidade de Witwatersrand, Ana Paula Gray é, desde 2018, vogal não-executiva do Conselho de Administração do Banco Comercial Português, S.A..

Iniciou a sua carreira em 1982 na área financeira, desempenhando funções de auditoria interna e diretora financeira no Grupo Saficon Investments Ltd, de auditoria na Ernst & Young (África do Sul), várias funções de gestão no Grupo Investec Bank (África do Sul, Inglaterra e Hong Kong) e de membro

do conselho de administração nos bancos do Grupo BAI (Portugal e Angola). Encontra-se inscrita na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas da África do Sul.

José Pedro Rivera Ferreira Malaquias

Vogal do Conselho de Administração e membro da Comissão de Governo Societário, Ética e Sustentabilidade

Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, com Pós-graduação em Direito Comunitário, Collège d'Europe - Bruges, tendo frequentado o 24º Programa de Alta Direção de Empresas - AESE- Business School, Pedro Ferreira Malaquias é, desde 2022, Vogal do Conselho de Administração do Banco Comercial Português, S.A..

Entre 2004 e 2022, foi o sócio responsável pelo Departamento Bancário e Seguros da Uría Menendez-Proença de Carvalho, tendo, entre 1995 e 2001, sido responsável pela Direção Jurídica do Banco Comercial Português de Investimento, S.A. entre 1988 e 2023, exerceu também funções de consultor jurídico da Associação Portuguesa de Bancos.

Atualmente, fora do Grupo, é sócio na Abreu Advogados, Sociedade de Advogados e Presidente da Mesa da Assembleia Geral do Fundo de Capital de Risco Fechado "Premium Investments Portugal Fund".

É também membro do European Financial Markets Lawyers Group – EFMLG (Welcome to the EFMLG Website).

Lingzi Yuan (Smilla Yuan)

Vogal do Conselho de Administração e Presidente da Comissão de Nomeações e Remunerações

Bacharel pelo Departamento de Economia, Universidade de Fudan, e com EMBA, China European International Business School, Smilla Yuan é, desde 2022, Vogal do Conselho de Administração do Banco Comercial Português, S.A..

Iniciou a sua carreira em 1998, em diversas entidades do setor financeiro, como Consultora Sénior da Arthur Anderson Business Consulting, tendo desempenhado diversas funções na área de Capital Humano do Grupo Willis Towers Watson (de 2000 a 2020), sendo que a sua última função na WTW foi a de CEO da Greater China, WTW.

Entre 2020 e 2022 foi Chefe de Gabinete da CHRO e Responsável do Departamento de Desenvolvimento Organizacional da ByteDance Global.

Esmeralda da Silva Santos Dourado

Vogal do Conselho de Administração

Licenciada em Engenharia Química Industrial pelo Instituto Superior Técnico e com o diploma de Advanced Corporate Finance da Harvard University é, desde 2025, vogal não-executiva do Conselho de Administração do Banco Comercial Português, S.A..

Iniciou a sua carreira profissional, em 1978, na indústria vidreira, como responsável por uma área Industrial e pelo Desenvolvimento de Novos Negócios da COVINA - C.ª Vidreira Nacional (Grupo Saint-Gobain). Depois dessa experiência, esteve ligada mais de quinze anos ao setor financeiro e bancário, tendo exercido funções de Vice-Presidente do Citibank Portugal, assumindo a função de Chief Corporate Banking (de 1985 a 1990), de vogal do Conselho de Administração do Banco Fonsecas & Burnay (de 1991 a 1993), da União de Bancos Portugueses, S.A.(de 1993 a 1995) e do Interbanco, S.A. (de 1996 a 2000), como responsável das Áreas de Negócio.

Posteriormente, desenvolveu a sua carreira em várias organizações, com foco no planeamento estratégico e financeiro, nomeadamente na PARTAC SGPS S.A., onde foi Presidente do Conselho de Administração e do Conselho Estratégico, na SAG SGPS SA, onde exerceu diversos cargos de referência como CEO em Portugal e como Presidente no Brasil (de 2000 a 2019) e na BCP Capital, como administradora não executiva e membro da Comissão de Investimentos. Foi ainda membro não

executivo do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria e Matérias da TAP Portugal (de 2017 a 2021) e membro do Conselho Geral da EDP – Energias de Portugal, S.A (de 2021 a 2024).

Adicionalmente, e ao longo dos anos, tem também cooperado com diversas organizações sem fins lucrativos, privadas e governamentais, nomeadamente, como -Presidente da Direção do FAE, membro da Comissão Executiva da EMCE, membro do Conselho Geral da Universidade de Coimbra e membro do Conselho Geral do IPCG - Instituto Português de Corporate Governance.

Em 2005, foi-lhe atribuído o Prémio Mulher de Negócios em Portugal, tendo sido considerada, em 2006, Personalidade de Ouro ADVB – Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing no Brasil.

Atualmente, fora do Grupo, desempenha a função de Presidente do Conselho de Supervisão da Active Cap – Capital Partners SCR, S.A., de membro do Conselho Fiscal da Mystic Invest Holding S.A., e de membro de Órgãos de Administração em diversas sociedades onde detém participação de capital. Atua ainda na área social, sendo Presidente do Conselho Fiscal de duas Instituições privadas de solidariedade social.

Membros do Conselho de Administração (Membros da Comissão de Auditoria)

(Os [currículos](#) encontram-se disponíveis no website do Banco, na página institucional.)

Cidália Maria da Mota Lopes

Presidente da Comissão de Auditoria e Vogal do Conselho de Administração do BCP

Licenciada em Economia, Mestre em Economia Europeia e Doutorada em Gestão pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, e bem como é Pós-Graduada em Banca, Bolsa e Seguros, e Pós Graduada em Direito das Empresas pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Cidália Lopes, foi, entre 2015 e 2018, vogal não executiva independente da Comissão de Auditoria e do Conselho de Administração do Banco Comercial Português, S.A. (BCP), sendo, desde 2019, Presidente da Comissão de Auditoria do BCP.

Em 2010 foi-lhe atribuído o Prémio Professor Doutor António de Sousa Franco, pela Ordem dos Contabilistas Certificados, com o trabalho: "Quanto custa pagar impostos em Portugal? – Os custos de cumprimento da tributação do rendimento".

Iniciou a sua carreira como docente em 1994 na Coimbra Business School – ISCAC, tendo sido, no período de 2000 – 2020, formadora da Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC), e membro de Grupos de Trabalho para a Simplificação Fiscal e para a Política Fiscal em Portugal.

Atualmente, fora do Grupo, é Docente na Coimbra Business School – ISCAC na área fiscal e Docente convidada na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, desempenhando ainda o cargo de membro do Conselho Científico da Associação Fiscal Portuguesa (AFP).

Fernando da Costa Lima

Presidente da Comissão de Avaliação de Riscos e vogal do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria.

Licenciado em Economia pela Faculdade de Economia do Porto e com um, MBA pela Universidade Nova de Lisboa, Fernando da Costa Lima é, desde 2019, vogal não executivo independente do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria do Banco Comercial Português, S.A..

Em 1988, iniciou a sua carreira no setor financeiro e mercado de capitais, como Diretor-Geral na Bolsa de Valores do Porto (1988 a 1990), tendo sido o 1.º Presidente do Conselho Diretivo da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (de 1991 a 1995), Presidente do Conselho de Administração da Bolsa de Derivados do Porto (1998 a 1999) e Administrador não Executivo da Bolsa de Valores de Lisboa (1997 a 1999). Foi ainda Diretor-Central (1997 a 2002; 2006 a 2017) e Administrador não Executivo (2012 a 2017) do Banco Português de Investimento. Foi ainda o primeiro Presidente Executivo da Agência Portuguesa para o Investimento (2002 a 2006).

Atualmente, desempenha, fora do Grupo, as funções de Administrador não Executivo da Euronext Lisbon, de Presidente da Mesa da Assembleia Geral do OBEGEF - Observatório de Economia e Gestão de Fraude, sendo ainda Professor Convidado da Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

Valter Rui Dias de Barros

2.º Vice-Presidente do Conselho de Administração, vogal da Comissão de Auditoria, vogal da Comissão de Nomeações e Remunerações e vogal do Conselho de Remunerações e Previdência

Licenciado em Matemática Aplicada à Ciência de Computadores pela Faculdade de Ciências da Universidade do Porto, com Mestrado em Engenharia Eletrotécnica e Computadores - Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Valter Barros é, desde 2018, 2.º Vice-Presidente do Conselho de Administração e Vogal da Comissão de Auditoria do Banco Comercial Português, S.A.

De 1998 a 2002 desempenhou o cargo de Diretor do Gabinete de Informática do Banco Comercial Angolano, tendo sido, entre 2003 e 2006, Responsável pela Direção de Informática Banco Totta de Angola. De 2006 a 2016, assumiu funções de Administrador Executivo do Banco de Desenvolvimento de Angola, Luanda e, entre 2018 a 2019, desempenhou o cargo de Presidente do Conselho de Administração do Instituto de Gestão de Activos e Participações do Estado (IGAPE) em Angola. Entre 7

de novembro de 2019 e 5 de fevereiro de 2026, exerceu o cargo de Presidente do Conselho de Administração da Recredit-Gestão de Ativos, S.A.

Atualmente não desempenha cargos fora do Grupo BCP.

Altina de Fátima Sebastian Gonzalez Villamarin

Vogal do Conselho de Administração, vogal da Comissão de Avaliação de Riscos e Vogal Suplente da Comissão de Auditoria

Licenciada em Gestão de Empresas na Universidade Católica Portuguesa com Doutoramento em Gestão de Empresas, Altina Sebastian Gonzalez é bolsista da Fundação Calouste Gulbenkian na IESE, University of Navarra e Assistente de Investigação do Professor Samuel L. Hayes III, Jacob H. Schiff Professor of Investment Banking na Harvard Business School, sendo, desde 2022, vogal não-executiva independente do Conselho de Administração do Banco Comercial Português, S.A..

É professora universitária desde 1977 e desde 2003 desempenha cargos em entidades do setor da banca, ano em que assumiu o cargo de Administradora independente e Presidente da Comissão de Auditoria do Banco Caixa Geral (antigo Banco Simeón) (2003 a 2019). Em 2015, passou a ser administradora não-executiva independente e Presidente da Comissão de Auditoria da Instituição Financeira de Desenvolvimento (atual Banco Português de Fomento), funções que manteve até 2018 quando assumiu o cargo de Administradora não executiva da Caixa Geral de Depósitos, e de Membro da Comissão de Auditoria e Presidente da Comissão de Governo desta entidade. De 2010 a 2017, desenvolveu atividade junto da Associação de Bancos Portugueses, enquanto consultora externa.

Atualmente, fora do Grupo, desempenha as funções de Administradora independente e Membro da Comissão de Auditoria – Grupo Empresarial San Jose, empresa cotada na Bolsa de Madrid, e é Membro do Conselho Consultivo da Expansión y Actualidad Economica. Anteriormente, também desempenhou funções de Administradora e Presidente da Comissão de Auditoria da Parquesol, empresa cotada na Bolsa de Madrid. É ainda Professora convidada de Programas Executivos Permanentes para Membros do Conselho de Administração de Bancos Cooperativos – Instituto Español de Analistas Financeiros, Professora Convidada na Católica Lisbon School of Business & Economics e Professora Associada da Universidade Complutense de Madrid. É autora de sete livros e publica regularmente artigos em revistas da especialidade de Finanças e Banca.

Membros Executivos do Conselho de Administração

(Os [currículos](#) encontram-se disponíveis no website do Banco, na página institucional.)

Miguel Maya Dias Pinheiro

Presidente da Comissão Executiva e 3º Vice-Presidente do Conselho de Administração

Licenciado em Organização e Gestão de Empresas pelo Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), Miguel Maya é, desde 2009, membro executivo do Conselho de Administração e, desde 2018, Presidente da Comissão Executiva e Vice-Presidente do Conselho de Administração do Banco Comercial Português, S.A., (BCP), atualmente com os Pelouros da Direções de Crédito, de Recursos Humanos, de Comunicação, e do Gabinete do CEO.

Em 1996, entrou para os quadros do Grupo BCP, tendo sido quadro diretivo desde 1997, e membro da Alta Direção do Grupo desde 1999, altura em que exerceu funções de primeira linha no BCP e no BIM – Banco Internacional de Moçambique, S.A., tendo concluído ainda o Programa de Alta Direção de Empresas (PADE) - AESE e o Programa Avançado de Formação de Quadros – INSEAD. Após a sua nomeação para administrador executivo do BCP em 2009, desempenhou cumulativamente, durante um período, funções como Presidente do Conselho de Administração do Banco ActivoBank, S.A. (2009-2011), da BCP Capital – Sociedade de Capital de Risco, S.A. (2015-2018) e da Interfundos – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A. (2012-2019). Foi ainda Presidente (2012-2016) e Vice-Presidente (2016-2022) do Conselho de Administração do Banco Millennium Angola, S.A., atualmente Banco Millennium Atlântico, S.A.

Atualmente, desempenha ainda, dentro do Grupo BCP, as funções de Presidente não executivo do Conselho de Administração do Banco ActivoBank, S.A., de Gerente da BCP África, SGPS, Lda, de membro do Conselho de Administração e Presidente do Conselho de Remunerações e Previdência BIM – Banco Internacional de Moçambique, S.A., de membro do Supervisory Board do Bank Millennium, S.A. (Polónia) e Vice-Presidente do Conselho de Curadores da Fundação Millennium bcp.

Fora do Grupo, é Vice-Presidente da APB – Associação Portuguesa de Bancos e Vogal do Conselho Consultivo do BCSD Portugal – Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável, em representação do Banco Comercial Português, S.A. em ambas as instituições.

Miguel de Campos Pereira de Bragança

Vice-Presidente da Comissão Executiva (Chief Financial Officer) e Vogal do Conselho de Administração

Licenciado em Administração e Gestão de Empresas pela Universidade Católica Portuguesa, Miguel de Bragança é, desde 2012, vogal do Conselho de Administração e Vice-Presidente da Comissão Executiva do Banco Comercial Português, S.A (BCP), atualmente com os seguintes Pelouros: Direções de Relações com Investidores, de Contabilidade e Consolidação, Informação de Gestão, de Ativos e Passivos, Estudos e Financiamento, de Planeamento e Controlo, de Assessoria Fiscal, de Assessoria Jurídica e Contencioso, e de Meios de Pagamento e Acquiring.

Iniciou a sua carreira em 1989 no mercado de capitais e banca de investimento, sendo desde 1993 membro do conselho executivo de Instituições Financeiras em Portugal, Brasil (Santander Brasil) e Grã-Bretanha (Abbey National). Entre 2008 e 2012 foi o Diretor responsável pelas áreas Financeira, Contabilística e de Controlo de Gestão, Marketing e Produtos, no Banco Santander Totta e no Banco Santander de Negócios (Portugal). De 1993 a 2000 foi Administrador (anteriormente Diretor responsável pela área de Corporate Finance) no Banco Santander Negócios Portugal, S.A.. Concluiu ainda um programa de MBA no INSEAD, Fontainebleau, tendo-lhe sido oferecido o Prémio Henry Ford II, atribuído em cada ano aos alunos com média de conclusão mais elevada.

Atualmente, desempenha ainda, dentro do Grupo BCP, as funções de Vice-Presidente não executivo do Conselho de Administração do Banco ActivoBank, S.A., de Gerente da BCP África, SGPS, Lda e da Millennium bcp Participações, SGPS, Sociedade Unipessoal, Lda e de Vogal do Supervisory Board do Bank Millennium, S.A. (Polónia) e, fora do Grupo, os cargos de Administrador não executivo da UNICRE-Instituição Financeira de Crédito, S.A., da SIBS, SGPS, S.A. e da SIBS Forward Payment Solutions, S.A., em representação do BCP.

João Nuno de Oliveira Jorge Palma

2º Vice- Presidente da Comissão Executiva (Chief Corporate Officer) e Membro do Conselho de Administração

Licenciado em Economia pela Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa (FEUNL), João Nuno Palma, é, desde 2017, vogal do Conselho de Administração e Vice-Presidente da Comissão Executiva do Banco Comercial Português, S.A.(BCP), com os Pelouros das Direções de Tesouraria, Mercados & Internacional; de Empresas, Corporate e Large Corporate - Norte e Sul; de Marketing Empresas e Negócios & Institucionais; de Banca de Investimento; Private Banking; Asian Desk e Sucursal de Macau.

Iniciou a sua carreira em 1991 como analista financeiro, tendo desempenhando, desde 2004, a função de Administrador em várias empresas, entre as quais, CFO do Banco Caixa Geral em Espanha do Grupo Caixa Geral de Depósitos (2008-2010), CFO da REN (2010-2011), sendo, entre 2012-2016, Administrador Executivo/CFO da Caixa Geral de Depósitos, S.A. Foi ainda Presidente não executivo da Caixa Seguros e Saúde (2013-2016), Presidente não executivo da Caixa Gestão Activos (2014-2016), administrador não executivo do BCI - Banco Comercial de Moçambique, S.A. (2013- 2016), Presidente não executivo do Banco Caixa Geral, SA (Espanha) (2013-2016), Primeiro Vice-Presidente do Banco Caixa Geral Angola (2014-2016), Vice-Presidente do Banco Caixa Geral Brasil (2014-2016) e Vice-Presidente da Fidelidade (2014-2016).

Atualmente, desempenha ainda, dentro do Grupo BCP, as funções de membro do Conselho de Administração, da Comissão de Nomeações e Remunerações e do Conselho de Remunerações e Previdência do BIM - Banco Internacional de Moçambique, S.A. Fora do Grupo é Membro da Junta Diretiva da Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola e Vice-Presidente do Conselho Geral da CIP – Confederação Empresarial de Portugal, em representação do BCP.

José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha

Vogal da Comissão Executiva (Chief Risk Officer) e Vogal do Conselho de Administração

Licenciado em Economia na Universidade Católica Portuguesa, com Mestrado em Economia na Université Catholique de Louvain (Bélgica) e em Investigação Operacional (parte académica) no Instituto Superior Técnico (Lisboa), José Miguel Pessanha, é, desde 2015, Vogal Conselho de Administração e membro da Comissão Executiva do Banco Comercial Português, S.A. (BCP), atualmente com os Pelouros do Risk Office e Compliance Office, bem como da Direção de Rating e Gabinete de Estudos, Sustentabilidade e Supervisão; e Gabinete de Acompanhamento e Validação de Modelos.

Iniciou a sua carreira em 1982 como consultor de instituições financeiras, tendo entrado para os quadros do Banco Português do Atlântico, S.A. em 1989, Banco incorporado por fusão no BCP, em 1995. De entre as principais funções que exerceu, destacam-se a função de Diretor responsável pelas áreas Gestão de Ativos e Passivos do BPA (1995-1998) e do BCP (1998-2000) e responsável pelo desenho, desenvolvimento e lançamento do site bancário “cidadebcp”, tendo igualmente coordenado a Unidade de Produtos de Investimento. De 2003 a 2015 desempenhou a função de Group Risk Officer do BCP.

Atualmente, desempenha ainda, dentro do Grupo BCP, as funções de Vogal não executivo do Conselho de Administração do Banco ActivoBank, S.A.; Vice-Presidente do Conselho de Administração e Presidente da Comissão de Auditoria da Millennium bcp Ageas Grupo Segurador, SGPS, S.A., da Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S.A. e da Ageas - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.. É Vogal do Conselho de Administração e Presidente da Comissão de Auditoria do BIM Banco Internacional de Moçambique, S.A.; Vice-Presidente do Conselho de Administração e Presidente da Comissão de Auditoria do Banco Millennium Atlântico, S.A.(Angola) e Vogal do Conselho de Supervisão e da Comissão de Auditoria do Bank Millennium, S.A. (Polónia).

Maria José Henriques Barreto de Matos de Campos

Vogal da Comissão Executiva (Chief Operating Officer e Chief Transformation Officer) e Vogal do Conselho de Administração

Licenciada em Engenharia Eletrónica e Telecomunicações pela Universidade de Aveiro, Maria José Campos é, desde 2018, Vogal Conselho de Administração e membro da Comissão Executiva do Banco Comercial Português, S.A. (BCP), atualmente com os Pelouros das Direções de Banca Direta; de Banca Direta Empresas, de *Customer Intelligence*; *Digital Transformation Office*; de Informática e Tecnologia; de Segurança de Informação; Centro de Operações Millennium; de Recuperação Especializada; de Recuperação do Retalho; de Compras e Meios; e de *Data & AI Transformation Office*.

Após desempenhar funções em áreas de tecnologia em várias empresas, em 1999, Maria José Campos assumiu a função de Diretora de IT do Banco Comercial de Macau (à data subsidiária do BCP), tendo, desde então, exercido diversas funções de primeira linha no Grupo BCP, incluindo a de responsável pelo IT do Bank Millennium, S.A. (Polónia) e grupo Millennium BCP. Entre 2011 e 2018, desempenhou o cargo de administradora executiva do Bank Millennium, S.A. (Polónia).

Atualmente, desempenha ainda, dentro do Grupo BCP, as funções de Presidente não executiva do Conselho de Administração do Millennium bcp Prestação de Serviços, ACE

Rui Manuel da Silva Teixeira

Vogal da Comissão Executiva (Chief Retail Officer) e Vogal do Conselho de Administração

Licenciado em Engenharia Eletrotécnica pela Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Rui Manuel Teixeira é, desde 2011, vogal Conselho de Administração e membro da Comissão Executiva do Banco Comercial Português, S.A. (BCP), atualmente com os seguintes Pelouros: Direção de Retalho Norte e Ilhas, de Retalho Sul, de Marketing e Apoio à Rede, de *Wealth Management* e de Crédito Especializado e Imobiliário.

Em 1987, entrou para os quadros do BCP, tendo sido quadro diretivo desde 1991 e membro da Alta Direção do Grupo desde 1994, tendo desde então exercido diversas funções de primeira linha no BCP e no Bank Millennium, SA (Polónia), em áreas fundamentalmente relacionadas com Marketing, Retalho, Private Banking, Cartões e Meios de Pagamento e Gestão de Ativos. Em 2009, foi nomeado administrador Executivo e Vice-Presidente Executivo do Bank Millennium SA (Polónia). Após a sua nomeação para administrador executivo do BCP em 2011, desempenhou, cumulativamente, funções como Presidente do Conselho de Administração da Millennium bcp Gestão de Activos – Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, S.A. (2012-2015), de Presidente do Conselho de Administração do Banque Privée (Suisse), S.A. (2013-2017), de membro do Conselho de Administração da UNICRE, S.A. (2012-2017) e como Presidente do Conselho de Administração do Banco ActivoBank, S.A. (2015-2018).

Atualmente, desempenha ainda, dentro do Grupo BCP, as funções de Presidente não executivo do Conselho de Administração da Interfundos – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A. e de Vogal do Conselho de Administração do Millenniumbcp Ageas Grupo Segurador, SGPS, S.A., da Ocidental-Companhia Portuguesa de Seguros Vida, S.A. e da Ageas - Sociedade. Fora do Grupo, é Vice-Presidente do Conseil de Surveillance do Banque BCP, S.A.S. (França).

ANEXO II

CURRÍCULOS DOS MEMBROS DO CONSELHO DE REMUNERAÇÕES E PREVIDÊNCIA DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.

(Os [currículos](#) encontram-se disponíveis no website do Banco, na página institucional.)

José António Figueiredo Almaça

Presidente do Conselho de Remunerações e Previdência

Doutorado m Ciências Económicas e Empresariais pela Universidade Autónoma de Madrid, é, desde 2022, Presidente do Conselho de Remunerações e Previdência do Banco Comercial Português, S. A..

Foi Presidente e vogal do Conselho Fiscal de diversas empresas do grupo Segurador Victoria/Ergo (de 1997 a 2012) e Presidente do Conselho de Administração da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (de 2012 a 2019), tendo também nesse período desempenhado funções de membro efetivo do Conselho de Supervisão da EIOPA - European Insurance and Occupational Pensions Authority e ESRB - European Systemic Risk Board.

Tem ainda uma vasta experiência académica iniciada em 1986 como Professor na Universidade Autónoma de Lisboa nas áreas de Gestão Estratégica e Gestão de Empresas, tendo as regências das disciplinas de Gestão Estratégica, Economia Bancária, Gestão Financeira e Fusões e Aquisições, sendo atualmente e desde 2019, Professor Catedrático da Universidade Autónoma; É Professor Honorário da Universidade Autónoma de Madrid e visitante das Universidades, Austral de Buenos Aires e National de Córdoba na Argentina e na Universidade Javeriana de Bogotá na Colômbia.

Atualmente, fora do Grupo BCP, desempenha outras atividades, nomeadamente, de Vice Presidente da Una Vida e da Una Seguros e Presidente do Conselho Fiscal da Entidade Instituidora da Universidade Autónoma de Lisboa;

Jorge Manuel Baptista Magalhães Correia

Remete-se para o Anexo I – Currículos dos membros do Conselho de Administração do Banco Comercial Português, S.A.

Valter Rui Dias de Barros

Remete-se para o Anexo I – Currículos dos membros do Conselho de Administração do Banco Comercial Português, S.A.

ANEXO III

CURRÍCULOS DOS MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.

(Os [currículos](#) encontram-se disponíveis no website do Banco, na página institucional.)

Pedro Miguel Duarte Rebelo de Sousa

Presidente da Mesa da Assembleia Geral

Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, com Pós-Graduação em Direito Comercial e Empresarial pela Universidade Pontifícia Católica no Brasil e Mestrado em Administração de Empresas ministrado pela Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas em São Paulo, é, desde 2017, Presidente da Mesa da Assembleia Geral do Banco Comercial Português, S.A..

De 1985 a 2017, foi Curador da Câmara de Comércio Portuguesa em São Paulo e de 1998 a 2010, desempenhou as funções de administrador não executivo da Intesa SanPaolo IMI International, Portugal. De 1999 a 2009, foi sócio da Simmons & Simmons (Sociedade de Advogados Internacional), tendo exercido funções de Administrador da Sociedade no Reino Unido (2004 a 2009). Foi ainda Administrador não-executivo e membro da Comissão de Auditoria da Caixa Geral de Depósitos, S.A. (2011 a 2013), bem como membro não executivo do Conselho de Administração da Cimpor – Cimentos de Portugal, SGPS, S.A. (de 2012 a 2018). Desempenhou também o cargo de Presidente da Mesa da Assembleia Geral de várias sociedades, como seja, da PT Internacional, da Galp, S.A. e dos CTT.

É Fundador e sócio Sênior da Sociedade Rebelo de Sousa & Advogados (SRS).

Atualmente, fora do Grupo, desempenha as funções de Presidente do Conselho Fiscal da Associação dos Amigos do Hospital de St^a Maria, de Presidente do Conselho Geral do Instituto Português de Corporate Governance e de membro da Comissão de Remunerações da Novabase S.A. É ainda Presidente da Mesa da Assembleia Geral de diversas Instituições e Associações, nomeadamente, da Sumolis Group Refrigor e da COSEC.

Octávio Manuel de Castro Castelo Paulo

Vice-Presidente da Mesa da Assembleia Geral

Licenciado em Direito pela Universidade Lusíada de Lisboa, é, desde 2017, Vice-Presidente da Mesa da Assembleia Geral do Banco Comercial Português, S. A..

Exerce advocacia, desde 1993 (inscrito na Ordem dos Advogados Portugueses e na Ordem dos Advogados de Angola), tendo sido sócio (Equity Partner) da sociedade internacional de Advogados Simmons & Simmons, com sede em Londres (entre 2003 e 2009). Foi Diretor do Instituto Português de Corporate Governance (de 2009 a 2011).

Atualmente, fora do Grupo, é Sócio da SRS Advogados desde 2009 e desde 1 de Janeiro de 2024 co-managing partner da mesma. Desempenha ainda as funções de Presidente do Conselho de Administração não Executivo e Presidente das Comissões de Nomeações e de Remunerações e de Tecnologia do Standard Bank de Angola, e de Presidente da Mesa da Assembleia Geral de várias sociedades. Assessora regularmente sociedades em operações de mercado de capitais e de fusões e aquisições, bem como em matérias de Corporate Governance, área na qual é especialista. Colabora em Angola com diversas empresas e Instituições, em particular em temas societários, de investimento estrangeiro e regulatórios.

ANEXO IV

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

Princípios Base

A presente Política de Remuneração aplica-se aos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização (MOAF) do Banco Comercial Português, S.A. (BCP ou Banco), foi elaborada em respeito pelo GR0042 – Código de Grupo sobre políticas de remuneração e assenta num conjunto de princípios que visam garantir::

- a) Um modelo de “governance” que promova o alinhamento dos interesses de todos os “stakeholders”, nomeadamente no que se refere ao cumprimento da estratégia definida para o Banco, à sustentabilidade dos resultados de curto, médio e longo prazo e a uma prudente gestão do risco;
- b) Uma remuneração fixa competitiva, que permita atrair e reter profissionais competentes, e uma remuneração variável que vise estimular o desempenho individual e do Grupo, numa lógica de comprometimento e corresponsabilização pelos resultados alcançados a nível global, premiando os MOAF na medida do sucesso da organização bem como premiar os resultados alcançados, em linha com o perfil e a tolerância ao risco, presente e futuro, do Banco;
- c) A atribuição de benefícios, nomeadamente no que se refere ao complemento de reforma, alinhados com as práticas de mercado;
- d) O respeito pela regulamentação e orientações aplicáveis em matéria de procedimentos e de política de remuneração;
- e) Comportamentos e práticas comerciais alinhadas com os interesses e necessidades dos Clientes do Grupo;
- f) Alinhamento dos critérios utilizados para avaliação do desempenho do Banco e cálculo dos montantes da remuneração variável nas diferentes Políticas de Remuneração do Banco.
- g) Práticas de remuneração neutras, assegurando igualdade salarial para trabalho igual ou de valor equivalente, independentemente do género.

Para este efeito, cumpre à Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) definir e rever anualmente os princípios orientadores da Política de Remuneração dos MOAF e propor, em conjunto com o Conselho de Remunerações e Previdência (CRP), tal política para aprovação à Assembleia Geral de Acionistas do Banco.

Cumpre à Comissão de Avaliação de Risco (CAvR) examinar se os incentivos estabelecidos na Política de Remuneração dos MOAF têm em consideração o risco, o capital, a liquidez e as expectativas quanto aos resultados em cada momento. Sempre que a CNR não integre pelo menos um membro da CAvR, esta deve indicar um representante para participar nas reuniões da CNR que tenham a versão final da Política de Remuneração na agenda ou sempre que a CNR entender relevante face aos assuntos em discussão.

Para a elaboração da proposta de Política de Remuneração e supervisão da sua implementação, a CNR deve consultar o CRP e obter contributos e apoio das diferentes áreas de gestão do BCP, das quais se salientam as seguintes

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

Para a elaboração da proposta de Política de Remuneração e supervisão da sua implementação, a CNR deve consultar o CRP e obter contributos e apoio das diferentes áreas de gestão do BCP, das quais se salientam as seguintes:

- a) Risk Office, que deve ser envolvido para assegurar que não são excedidos limites em termos de risco, capital e liquidez do Banco, contribuindo para a definição das medidas de implementação da remuneração variável em função do risco, nomeadamente medidas ex ante e ex post, e avaliar que a estrutura de remuneração variável está em linha com o perfil de risco e a cultura do Grupo;
- b) Direção de Recursos Humanos, que deve contribuir para a elaboração e avaliação da Política de Remuneração dos colaboradores, nomeadamente quanto à estrutura e níveis da remuneração e cálculo dos valores de RVA a atribuir, tendo em consideração os objetivos estratégicos e orçamentais, perfis dos colaboradores, estratégias de retenção e condições de mercado;

c) Compliance Office, que deve analisar em que medida os princípios e práticas da Política de Remuneração podem afetar a capacidade de cumprimento pelo Grupo BCP da legislação, regulamentos, normativos, disposições internas e o respeito pela cultura da empresa, assim como a inexistência de conflitos de interesses, reportando ao CRP e à CNR qualquer situação anómala suscetível de colocar em risco ou de comprometer aquele cumprimento;

d) Auditoria Interna, que deve desenvolver mecanismos de validação/revisão anual independentes, do desenho da Política de Remuneração, sua implementação, cálculo e respetivos efeitos.

Na análise independente da implementação da Política de Remuneração, a CNR, com o apoio da Direção de Auditoria, verifica a implementação e cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados e comunica as suas conclusões ao CRP.

Na elaboração da proposta de Política de Remuneração, a CNR segue procedimentos claros e transparentes, que ficam documentados, em atas, relatórios e outros documentos relevantes, relativamente às propostas e decisões.

A CNR pode recorrer à prestação de serviços de peritos e ao apoio de consultores externos independentes e qualificados, que coadjuvem um ou vários dos seus membros no exercício das suas funções e que permitam complementar e dar suporte ao desempenho da sua atividade.

Considera-se essencial que a remuneração fixa represente uma parte suficientemente elevada da remuneração total, por forma a garantir o adequado equilíbrio entre as componentes fixas e variáveis da remuneração total.

Os critérios da remuneração variável estão alinhados com a estratégia definida para o Banco, assim como com os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo. Desta forma, garante-se o desempenho sustentável e adaptado ao perfil de risco do Banco.

De acordo com estes princípios, a atribuição de remuneração variável está vinculada ao desempenho e à evolução sustentável dos resultados do Banco e adequação dos seus rácios de capital, assim como às condições de mercado e aos possíveis riscos, presentes e futuros, que possam afetar o negócio. Deste modo, garante-se um modelo sustentável financeiramente, não prejudicial para a instituição, para os depositantes, para os colaboradores, para os acionistas e demais "stakeholders".

A remuneração do Administrador responsável pelo Pelouro do Risco e Compliance reflete a necessidade de garantir maior independência face à performance do Banco.

Assim sendo, o Banco deve privilegiar indicadores qualitativos bem como indicadores quantitativos relacionados com o cumprimento das regras comportamentais e prudenciais no cálculo da remuneração variável.

A definição de prazos de diferimento do pagamento da remuneração variável e o pagamento de parte significativa do seu valor em ações do Banco ou Outros Instrumentos tem como objetivo contribuir para que o desempenho individual esteja alinhado com os objetivos de longo prazo e de sustentabilidade do Banco, adaptados ao seu perfil de risco.

Estão ainda previstos mecanismos de redução ("Malus") ou reversão ("Clawback"), no todo ou em parte, da remuneração variável, a fim de cumprir os requisitos legais e regulamentares, bem como de observar as recomendações e orientações emitidas pelas entidades competentes.

Artigo 1.º (Objeto)

A presente Política estabelece as normas de atribuição das remunerações fixa anual, variável anual, variável de longo prazo e de outros benefícios atribuíveis aos membros dos órgãos sociais da Sociedade, incluindo o Regime Complementa 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 a Sociedade, previsto no artigo 17.º dos Estatutos da Sociedade
- vii) CRO – Chief Risk Officer
- viii) CRP – Conselho de Remunerações e Previdência
- ix) Data de Atribuição da RVA – Corresponde à data da reunião do CRP em que a RVA for fixada
- x) Data de Pagamento da RVA – Corresponde a uma data até à data de pagamento da remuneração fixa, no mês subsequente à aprovação de contas pela Assembleia Geral Anual
- xi) Data de Atribuição da RVLP – Corresponde à data da reunião do CRP em que a RVLP for fixada
- xii) Data de Pagamento da RVLP – Corresponde a uma data até à data de pagamento da remuneração fixa, no mês subsequente à aprovação de contas pela Assembleia Geral Anual
- i) Documento Autónomo RFA – Documento do qual constam os montantes concretos da remuneração dos diferentes membros dos órgãos sociais, aprovados pelo CRP
- xiv) Documento Autónomo RV – Documento do qual constam as fórmulas de cálculo, indicadores ou índices a utilizar para efeitos da determinação da RVA e da RVLP, aprovado pela CNR e pelo CRP
- xv) EBA – Autoridade Bancária Europeia
- xvi) Grupo ou Grupo BCP – Inclui a Sociedade e todas as sociedades comerciais em relação de domínio com a Sociedade e a Millenniumbcp Prestação de Serviços ACE
- xvii) MOAF – Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização
- xviii) Outros Instrumentos – Outros instrumentos de fundos próprios adicionais de nível 1, ou de fundos próprios de nível 2, ou outros instrumentos que possam ser integralmente convertidos em instrumentos de fundos próprios principais de nível 1, ou cujo valor possa ser reduzido, na medida em que reflitam adequadamente a qualidade creditícia do Banco e sejam apropriados para pagamento da remuneração variável
- xix) Período de Avaliação da RVA – Período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025
- xx) Período de Avaliação da RVLP – Período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2025
- xxi) Preço de Atribuição da RVA – Corresponde à média das cotações de fecho das ações do BCP ou Outros Instrumentos, conforme aplicável, registadas nas 20 sessões de Bolsa que precedam a Data de Atribuição da RVA ou a cotação de fecho do terceiro dia útil anterior à Data de Pagamento da RVA, se inferior à média antes definida
- xxii) Preço de Atribuição da RVLP – Corresponde à média das cotações de fecho das ações do BCP ou Outros Instrumentos, conforme aplicável, registadas nas 20 sessões de Bolsa que precedam a Data de Atribuição da RVLP, ou a cotação de fecho do terceiro dia útil anterior à Data de Pagamento da RVLP, se inferior à média antes definida
- xxiii) PSI – Portuguese Stock Index – Índice PSI, composto pelas empresas selecionadas, em cada momento, pelos órgãos competentes da Euronext Lisbon – Sociedade Gestora de Mercados Regulamentados, S.A.
- xxiv) RFA – Remuneração fixa anual
- xxv) RVA – Remuneração variável anual
- xxvi) RVA Target – Remuneração variável anual correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos quantitativos e qualitativos mencionados no Documento Autónomo RV.

xxvii) RVLP – Remuneração variável de longo prazo

xxviii) RVLP Target – Remuneração variável de longo prazo correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos mencionados no Documento Autônomo RV

xxix) Stoxx Europe 600 Banks Index (SX7P) – Índice de ações composto por bancos europeus de grande dimensão

xxx) TSR – “Total shareholder return” (retorno global proporcionado aos acionistas), calculado através da equação seguinte, cujos dados são obtidos através de plataforma de informação de mercado independente e reconhecida (ex: Bloomberg ou Reuters): [(Média das cotações de fecho das ações durante os dois meses imediatamente anteriores ao final do período de avaliação – Média das cotações de fecho das ações durante os dois meses que precedem o início do período de avaliação) + Pagamento de dividendos por ação aos acionistas durante o referido período] / Média das cotações de fecho das ações durante os dois meses que precedem o início do período de avaliação, sendo as cotações ajustadas de forma a refletir os efeitos de aumentos de capital, incorporações de reservas ou operações análogas

Capítulo 1 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 2 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 Autônomo RFA, paga em quatro prestações trimestrais, e ao seguro de saúde para corpos sociais que em cada momento estiver contratado pelo Banco.

Capítulo 3 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 Autónimo 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 Autónimo RFA.
2. O Complemento de Reforma por velhice ou invalidez a que se refere o artigo 13.º não tem carácter discricionário, pelo que constitui remuneração fixa.

Artigo 8.º (Remuneração variável)

1. Os Membros da Comissão Executiva podem também auferir uma remuneração variável, composta por uma componente atribuída por referência ao exercício anual (RVA) e por uma componente de longo prazo (RVLP), atribuída por referência ao período do mandato
2. A atribuição e fixação da remuneração variável tem carácter eventual e discricionário, nos termos previstos desta Política, e tem por base os resultados alcançados pelo Banco e o grau de cumprimento de KPIs corporativos comuns e de KPIs específicos de cada Membro da Comissão Executiva, e é da competência do CRP, sob proposta da CNR, obtido o parecer da CAVR nas matérias da sua competência, para efeito do previsto nos Princípios Base supra. A circunstância de ter sido atribuída num determinado ano não confere aos Membros da Comissão Executiva qualquer direito à sua atribuição no futuro.
3. A definição dos KPIs corporativos comuns e específicos 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 número 8 supra, estão sujeitos a uma política de retenção por um período de um ano a contar da respetiva Data de Pagamento da RVA ou da Data de Pagamento da RVLP, consoante aplicável
10. Caso o membro da Comissão Executiva não seja eleito para novo mandato, mantém-se o regime de indisponibilidade previsto no número anterior.
11. Sem prejuízo do disposto no número 9, o Membro da Comissão Executiva pode vender ou onerar as ações ou Outros Instrumentos em montante necessário à cobertura da totalidade de impostos e contribuições a pagar decorrentes da atribuição das ações ou Outros Instrumentos. Em alternativa, o Administrador poderá optar pelo regime de "sell-to-cover", através do qual o número de ações ou Outros Instrumentos que lhe serão entregues já será deduzido do número de ações ou Outros Instrumentos cuja venda seja necessária para pagamento dos impostos e contribuições correspondentes ao valor total das ações ou Outros Instrumentos atribuídos.

Limitações e condicionantes

12. A remuneração variável poderá não ser atribuída por decisão do CRP em casos excecionais, ou ser postecipada a título condicional, nomeadamente se, após ouvidas a CNR e a CAVR, se verificar qualquer uma das seguintes situações: (i) não existir base sólida de fundos próprios; (ii) a sua atribuição limitar indevidamente a capacidade da Sociedade de reforçar os seus capitais próprios; ou (iii) se verificar que tal atribuição não está em conformidade com a legislação, regulamentos ou orientações aplicáveis. O CRP, ouvidas a CNR e a CAVR, pode decidir não considerar para efeitos das situações acima referidas as operações extraordinárias que, pela sua dimensão e/ou impacto, afetem o capital.
13. A soma das parcelas da remuneração variável anual e plurianual dos diversos Membros da Comissão Executiva, devida em cada ano, não pode exceder o montante que estiver fixado nos estatutos do Banco.
14. Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto aquando da contratação de um novo Membro da Comissão Executiva, e, nesse caso, apenas no primeiro ano de exercício de funções, e só será atribuída pelo CRP, ouvidos a CAud e a CAVR, e ao se verificar a existência de uma base de capital sólida e forte da Sociedade.
15. A componente variável da remuneração está associada ao desempenho, pelo que o seu valor total pode variar entre zero, caso o grau de consecução dos objetivos fique abaixo do mínimo definido, e um máximo que poderá, em cada ano e com respeito pelas condições previstas neste documento e na Lei, atingir o dobro da RFA, exceto no caso do CRO em que a componente variável da remuneração não poderá, em cada ano, exceder 150% da componente fixa.
16. A cada beneficiário não pode, em caso algum, ser atribuída uma remuneração variável que, após conversão do número de ações ou Outros Instrumentos (avaliados ao preço de atribuição) totalize um valor superior a 200% da respetiva RFA, quer em ano em que exista só RVA, quer em anos em que coexistam RVA e RVLP (com a exceção prevista no número 15 supradito presente artigo). Para o apuramento do limite de 200% considera-se a quota parte da RVLP imputável a cada exercício, quota parte esta que para este efeito considera o montante passível de alocar em cada um dos anos a que a mesma se refere, começando pelo primeiro ano e progressivamente preenchendo a totalidade do montante se necessário até ao último ano a que a mesma se refere.
17. Sempre que a remuneração variável, calculada nos termos do número anterior, ultrapasse a componente do valor da RFA, o montante que ultrapasse a RFA está sujeito à aprovação da Assembleia Geral, nos termos da lei
18. Tal como previsto no número 19 do artigo 115.º-E do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, não podem ser utilizados quaisquer mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração, nem paga remuneração variável por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

Artigo 9.º (Remuneração variável anual)

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 8.º, n.º 2, o valor global máximo da RVA a atribuir ao conjunto dos Membros da Comissão Executiva é de 1,00% dos resultados líquidos do Grupo BCP do ano a que a RVA se refere. A atribuição da RVA está, em todo o caso, condicionada à realização de, pelo menos, 80% dos resultados líquidos orçamentados. Caso o somatório das RVA individuais seja superior ao valor global máximo calculado, será aplicado um fator de ajustamento aos valores individuais calculados, por forma a que o total não ultrapasse o valor global máximo acima referido.
2. A RVA individual tem em conta os seguintes valores (sem prejuízo do disposto nos números 4 e 5 e nos números 16 e 17 do artigo 8.º):
 - I. RVA Target – 54% da respetiva RFA;
 - II. Valor máximo da RVA nos termos do modelo – 75% da respetiva RFA.
3. O CRP, em articulação com a CNR e ouvida a CAVR e a CAud, para fazer face a eventuais riscos, atuais ou futuros, custo dos fundos próprios e liquidez necessários ao Grupo BCP, para refletir fatores excecionais que afetem o desempenho do Banco e para incorporar o desempenho relativo face aos seus pares, em Portugal, ou para contribuir para a coesão do Órgão, pode:
 - 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 da RVA calculado nos termos do modelo, previsto no número 2 do presente artigo, com um mínimo de -25% e um máximo de +25%.
4. Qualquer ajustamento efetuado nos termos do número anterior deverá ser objeto de fundamentação escrita registada em ata.
5. O cálculo do montante da RVA tem por base os resultados da avaliação do desempenho para o Período de Avaliação da RVA em causa, e resulta da soma de duas componentes autónomas e independentes:
 - i) 70% do montante decorre da avaliação do grau de cumprimento dos objetivos quantitativos individuais, exceto para o CRO para o qual a percentagem é de 65%;
 - ii) 30% 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 35%.
6. Os KPIs, incluindo os respetivos valores e pesos, 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.
7. Os KPIs deverão estar alinhados com os objetivos do Plano Estratégico e ter em conta o apetite de risco definido pelo Banco e os planos de liquidez e capital. Para cada Membro da Comissão Executiva são definidos KPIs corporativos comuns relativos ao desempenho global do Banco e KPIs específicos para cada um deles, ajustados às respetivas áreas de responsabilidade. Os KPIs corporativos comuns têm a seguinte estrutura:

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

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

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

Desempenho do KPI Fixado	Valor a atribuir calculado de acordo com o intervalo da RVA Target do KPI Fixado conforme tabela do Documento Autónomo RV
Inferior a 80%	Não há lugar à atribuição de RVA relativamente a esse mesmo objetivo quantitativo
Entre 80% e 90%	Valor situado no intervalo de 70% a 80%
Entre 90% e 110%	Valor situado no intervalo de 80% a 120%
Entre 110% e 150%	Valor situado no intervalo de 120% a 150%
150% ou mais	O valor correspondente a 150% da RVA

10. A RVA devida a cada Membro da Comissão Executiva, em virtude dos KPIs quantitativos, resulta da seguinte equação: percentagem da RVA Target em função do desempenho, de acordo com o disposto no número 2 acima
11. A avaliação qualitativa dos Membros da Comissão Executiva será da responsabilidade da CNR, ouvidos o Presidente e Vice-Presidentes não executivos do Conselho de Administração e o Presidente da Comissão Executiva, que apenas se pronunciará relativamente aos restantes Membros da Comissão Executiva.
12. A avaliação anual ponderada dos objetivos qualitativos será mensurável e apurada de acordo com uma grelha elaborada nos termos do Documento Autónomo RV.
13. O desempenho global dos objetivos qualitativos de cada Membro da Comissão Executiva resulta da média ponderada dos objetivos fixados, com o peso referido no nº5, ii) do presente artigo e de acordo com os seguintes parâmetros:

Desempenho global de objetivos qualitativos	Valor a atribuir calculado de acordo com o intervalo da RVA Target desse objetivo conforme tabela que consta do Documento Autónomo RV
Inferior a nível 2 - "Não se observa/ Insatisfatório"	Não é calculado qualquer acréscimo à RVA, a este título
Entre o nível 2 - "Abaixo do esperado" e o nível 3 - "De acordo com o esperado"	Valor situado no intervalo de 60% a 100%
Entre o nível 3 - "De acordo com o esperado" e o nível 4 - "Excecional"	Valor situado no intervalo de 100% a 130%

14. A RVA será paga 50% em numerário e 50% em ações ou Outros Instrumentos, na Data de Pagamento da RVA, quer na componente diferida, quer na não diferida.
15. A RVA será diferida em 50% ao longo de um período de 5 anos, sendo pago um quinto da mesma em cada ano, na Data de Pagamento da RVA, com o pagamento a ser feito 50% em numerário e 50% em ações da Sociedade ou Outros Instrumentos, quer na componente diferida, quer na não diferida. No caso de a RVA ser igual ou superior à 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.
16. Relativamente à componente diferida da RVA paga em numerário, são devidos juros na Data de Pagamento da RVA, calculados à taxa Euribor a 12 meses (do último dia útil de março do ano de pagamento), acrescida de 0,25%, desde a Data de Atribuição da RVA.
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 Membro da Comissão Executiva inicie as suas funções a meio do mandato tem direito ao "pro rata temporis" da RVA.

Artigo 10.º (Remuneração variável de longo prazo)

1. Sem prejuízo do seu carácter eventual e discricionário nos termos da presente Política, a RVLP a atribuir tem por base os resultados da avaliação de desempenho durante o Período de Avaliação da RVLP e é aferida com base nos seguintes KPIs:

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

2. A RVLP é paga, na Data de Pagamento da RVLP, exclusivamente através da atribuição de ações da Sociedade ou Outros Instrumentos, tendo em conta os seguintes valores de referência ("Target") e limites máximos (sem prejuízo do disposto nos números 13 e 14 do artigo 8.º):
- RVLP Target – 36%da respetiva RFA do Período de Avaliação da RVLP;
 - Valor máximo da RVLP nos termos do modelo – 50% da respetiva RFA do Período de Avaliação da RVLP.
3. O CRP, em articulação com a CNR e ouvida a CAVr e a CAud, poderá, nomeadamente para fazer face a eventuais riscos, atuais ou futuros, custo dos fundos próprios e liquidez necessários ao Grupo BCP, como também para refletir desempenhos excecionais do Banco:
- Ajustar os 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;
 - Aplicar um fator de ajustamento ao valor máximo da RVLP calculado nos termos do modelo previsto no número 2 do presente artigo, com um mínimo de -25% e um máximo de +25%.

4. Qualquer ajustamento efetuado nos termos do número anterior deverá ser objeto de fundamentação escrita registada em ata.
5. O cálculo do número de ações ou Outros Instrumentos correspondentes à RVLP a atribuir tem por base os resultados da avaliação de desempenho durante o Período de Avaliação da RVLP, e é aferido nos termos do Documento Autónomo RV.
6. A atribuição da RVLP relativa ao desempenho previsto no número anterior depende do grau de realização, a 31 de dezembro de 2025, dos KPIs fixados
7. As componentes de avaliação de desempenho são de caráter quantitativo e são fixadas pela CNR, ouvido o CRP, e constam no Documento Autónomo RV.
8. No caso de haver uma operação que altere o perímetro do BCP com impacto relevante, e o Conselho de Administração aprove a alteração dos objetivos do Plano Estratégico, as componentes de avaliação deverão ser revistas em conformidade pela CNR, ouvido o CRP.
9. A RVLP será diferida em 50% ao longo de um período de 5 anos sendo paga um quinto em cada ano, na Data de Pagamento da RVLP. Se a RVLP for, em relação a cada membro, igual ou superior às 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.
10. O pagamento da RVLP exige o exercício integral do mandato ou do período remanescente do mesmo para o qual o Membro da Comissão Executiva tiver sido nomeado, salvo em situações de saída por mútuo acordo, reforma, morte, invalidez ou em qualquer outro caso de termo antecipado do mandato por causa não imputável ou alheia ao Membro da Comissão Executiva, designadamente alteração do controlo da Sociedade, entre outras, na sequência de OPA, casos em que haverá lugar a uma proposta de atribuição da RVLP “pro rata temporis”, após deliberação pelo CRP, ouvida a CNR, no termo do prazo do Período de Avaliação da RVLP.
11. Em caso de saída do Membro da Comissão Executiva, por qualquer causa, com exceção de destituição por justa causa, após o fim do período de avaliação, mas antes do pagamento da RVLP, haverá lugar ao seu pagamento, por inteiro, correspondente àquele período de avaliação, com respeito pelos limites e períodos de diferimento e composição (ações ou Outros Instrumentos) previstos na Política.
12. Não obstante o disposto neste artigo, a determinação do montante final da RVLP terá em conta o montante da RVA e as limitações previstas nos números 16 e 17 do artigo 8.º

Artigo 11.º (Cessação de funções antes do termo do mandato)

1. A indemnização a atribuir ao Administrador que cesse funções antes do termo do mandato sem ser com fundamento em renúncia ou destituição com justa causa, será calculada pela CNR em respeito pelo referido no artigo 3.º supra, sendo o montante efetivo aprovado pelo CRP ouvida a CAvR.
2. A indemnização a atribuir em respeito pelo disposto no número anterior não é qualificável como remuneração fixa, devendo o seu pagamento estar sujeito à subscrição de um compromisso de não concorrência, por período correspondente ao termo do mandato em curso na data da destituição.
3. Os montantes a atribuir em respeito pelo disposto do número 1 não poderão ultrapassar a remuneração fixa global que seria devida até ao termo do mandato, acrescida, no caso dos membros da Comissão Executiva, de um valor correspondente à média das RVA que lhe tenham sido atribuídas nos anos em que tiver estado em funções no mandato em que as cessar.

Artigo 12.º (Cláusulas malus e clawback)

1. A totalidade da remuneração variável, independentemente de já se terem constituído, ou não, direitos adquiridos, está sujeita a mecanismos de redução ou reversão sempre que se comprove que o Membro da Comissão Executiva, com dolo ou negligência grave, participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Grupo ou deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade até à data do último pagamento da remuneração variável no caso do mecanismo de redução e até 3 anos após pagamento da remuneração diferida no caso do mecanismo de reversão.
2. A faculdade de reduzir (“Malus”), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como da devolução da remuneração variável paga, cujo pagamento constitua um direito adquirido (“Clawback”), fica limitada a eventos significativos,

devidamente identificados, nas quais as pessoas abrangidas tenham tido, com dolo ou negligência grave, uma participação ativa.

3. A redução ou reversão da remuneração variável devem estar sempre relacionadas com o desempenho ou o risco, devendo dar resposta aos resultados efetivos dos riscos ou a alterações a riscos persistentes do Grupo, do Banco ou das áreas de especial responsabilidade do Membro da Comissão Executiva em causa, não devendo basear-se no montante de dividendos pagos ou na evolução do preço das ações ou Outros Instrumentos.
4. A aplicação do mecanismo de reversão deve ser supletiva em relação ao mecanismo de redução; isto é, em caso de verificação de evento significativo, a aplicação do mecanismo de redução ("Malus") será prioritária e apenas quando esta seja esgotada, for insuficiente, ou decorrer da verificação de que o Administrador contribuiu significativamente para que o desempenho financeiro do Grupo seja negativo ou para a aplicação de sanções regulatórias, ou ainda em caso de fraude ou outra conduta dolosa ou negligência grave que tenha provocado perdas significativas, deverá ser considerado o recurso ao mecanismo de reversão ("Clawback").
5. Em qualquer circunstância, na aplicação de mecanismos de "Malus" ou "Clawback" serão sempre atendidas e respeitadas as orientações da EBA que em cada momento estiverem em vigor..
6. A verificação das situações descritas no presente artigo é da competência da CNR, devendo a sua aplicação ser decidida depois de ouvidos o CRP, a CAVR, a CAud e o Presidente do Conselho de Administração.

Capítulo 5 Outras Disposições

Artigo 13.º (Benefícios)

Os Membros da Comissão Executiva e os Administradores Não Executivos em regime de exclusividade de funções beneficiam de:

- i. Seguro de Saúde, telemóvel e cartão de crédito, em linha com o que é aplicado a outros colaboradores do Banco, podendo ser igualmente atribuído seguro de vida, em qualquer dos casos de acordo com as responsabilidades e exigências funcionais específicas de cada cargo e princípios de equidade;
- ii. Complemento de Reforma

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

1. Os Administradores referidos no artigo anterior beneficiam do regime de segurança ou outro, que caso a caso, seja aplicável.
2. Os Administradores referidos no artigo anterior têm, ainda, o direito a um Complemento de Reforma constituído através de contratos de seguro de capitalização do qual será beneficiário cada Administrador.
3. Por acordo com cada Administrador, o contrato de seguro de capitalização pode ser substituído por contribuições para fundos de pensões de contribuição definida.
4. O montante anual das contribuições do Banco no âmbito dos dois números anteriores é fixado pelo CRP, ouvida a CNR.
5. A contribuição anual do Banco para o plano estabelecido no número anterior é, no mínimo, igual ao valor, antes de quaisquer deduções de imposto sobre o rendimento de pessoas singulares a que houver lugar, correspondente a 20% e no máximo igual ao valor correspondente a 30% da remuneração fixa ilíquida anual definida em cada momento pelo CRP.
6. O Banco não assume encargos adicionais com os complementos de reforma após a cessação das funções de cada Administrador
7. A efetivação do direito ao complemento depende de o beneficiário passar à situação de reforma por velhice ou por invalidez, ao abrigo do regime de segurança social que lhe for aplicável.
8. No momento da passagem de facto à situação de reforma, o beneficiário pode optar pela remição do capital se e na medida em que o contrato subjacente à alternativa por si escolhida o permitir.

9. Caso, no momento de passagem à situação de reforma, o beneficiário continue a desempenhar o cargo que deu origem ao complemento de reforma, o plano só deverá ser acionado quando deixar de exercer a função que lhe dá direito a esse benefício.
10. Em caso de morte antes da passagem à situação de reforma, mantém-se o direito ao reembolso do capital acumulado, o qual segue os dispositivos contratuais ou legais aplicáveis. Artigo 15.º

Artigo 15.º (Benefícios discricionários de pensão)

Não está prevista a atribuição de benefícios discricionários de pensão baseados no desempenho do Banco ou no desempenho individual, ou em quaisquer outros fatores de natureza discricionária, podendo, contudo, a Assembleia Geral aprovar a atribuição de uma contribuição extraordinária.

Artigo 16.º (Pré-reforma)

Os colaboradores do Banco que tenham exercido funções de administração no BCP e que, à data e no âmbito da cessação dessas funções, tenham idade superior à prevista no Acordo Coletivo de Trabalho para poderem usufruir do estatuto de pré-reforma, podem beneficiar deste estatuto ao auferirem, entre a data da pré-reforma e a data efetiva da reforma, 80% da média das 5 remunerações mais altas dos Diretores-Gerais do Banco à data, tendo como mínimo a sua última remuneração como colaborador do Banco, desde que tenham exercido a função de Membro da Comissão Executiva por período igual ou superior a 10 anos e tenham assinado como Banco um pacto de não concorrência no setor financeiro.

Artigo 17.º (Remuneração recebida no desempenho de outras funções relacionadas com o BCP)

1. Tendo presente que a remuneração dos Membros Executivos do Conselho de Administração, bem como dos Membros Não Executivos em regime de exclusividade de funções, visa compensar atividades que desenvolvem no BCP diretamente, bem como em sociedades com este relacionadas (designadamente sociedades em relação de domínio ou de grupo com o BCP), ou órgãos sociais para os quais tenham sido nomeados por indicação ou em representação do Banco, o valor líquido das remunerações auferidas anualmente por tais funções por cada Membro Executivo do Conselho de Administração e cada Membro Não Executivo em regime de exclusividade de funções, será deduzido ao respetivo valor da RFA.
2. É obrigação e responsabilidade de cada Membro do Conselho de Administração, a comunicação das compensações adicionais que tenha auferido, para efeitos do procedimento atrás estabelecido.

Artigo 18.º (Seguros)

1. Os Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização estão obrigados a contratar um seguro de caução em respeito pelo artigo 396.º do Código das Sociedades Comerciais.
2. Para além do acima descrito, o Banco contrata um seguro Directors & Officers de acordo com as práticas do mercado.

Artigo 19.º (Entrada em vigor)

1. A presente Política é aplicável a partir do dia 1 de janeiro de 2025.
2. No que respeita aos instrumentos utilizados para o pagamento da remuneração variável, deve ser respeitado o disposto no número 278 da EBA/GL/2021/04 (EN), da Diretiva 36 da União Europeia, na data da sua atribuição, independentemente do ano a que respeite

Relatório & Contas de 2025

© Millennium bcp

www.millenniumbcp.pt

Banco Comercial Português, S.A.

Sede:
Praça D. João I, 28
4000-295 Porto

Capital Social:
3.000.000.000,00 euros

Matriculada na Conservatória
do Registo Comercial do Porto
com o Número Único de Matrícula
e de Identificação Fiscal 501 525 882

Direção de Relações com Investidores
Av. Professor Doutor Cavaco Silva
Edifício 1 Piso 0 Ala B
2744-002 Porto Salvo
Telefone: (+351) 211 131 084
investors@millenniumbcp.pt

Direção de Comunicação
Av. Professor Doutor Cavaco Silva
Edifício 3 Piso 1 Ala C
2744-002 Porto Salvo
Telefone: (+351) 211 131 243
comunicar@millenniumbcp.pt

Millennium
bcp

Millennium
bcp