

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

(07/05/2026)

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

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

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

Considerando que:

- i) Nos termos do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras e do artigo 14.º dos Estatutos do Banco, cabe ao Conselho de Remunerações e Previdência (CRP) e à Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) submeter à Assembleia Geral a proposta de atualização da Política de Remuneração aplicável aos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (MOAF);
- ii) A Política de Remuneração dos MOAF visa assegurar o alinhamento entre remuneração, desempenho, criação de valor sustentável e gestão prudente do risco, em conformidade com o enquadramento legal e regulamentar aplicável;
- iii) No âmbito da sua atuação, o CRP e a CNR procederam à apreciação das práticas de mercado relevantes em matéria de remuneração, com base no acompanhamento contínuo da evolução do mercado e em informação especializada;
- iv) Nessa apreciação concluiu-se que a política atualmente em vigor se encontra genericamente alinhada com a prática de mercado e respeita o enquadramento legal e regulamentar aplicável;
- v) Não obstante, identificaram-se oportunidades de melhoria e clarificação, essencialmente da redação e da explicitação da natureza eventual e discricionária da remuneração variável e dos respetivos critérios subjacentes,

bem como alterações específicas de natureza material, nos termos *infra* identificados;

- vi) No âmbito da Remuneração Variável Anual (RVA), foi considerada adequada a reintrodução do conceito de bônus *pool*, enquanto mecanismo de enquadramento do montante global da remuneração variável, mantendo-se, contudo, a lógica e a estrutura dos indicadores de desempenho (KPI) já previstos, de modo a reforçar a ligação entre a atribuição da remuneração variável, o desempenho efetivo do Banco e a disciplina na utilização de recursos;
- vii) No âmbito da Remuneração Variável de Longo Prazo (RVLP), foi incorporada a estrutura de avaliação aplicável ao ciclo 2026-2028, conforme decidida na Assembleia Geral Anual realizada a 22 de maio de 2025;
- viii) No exercício das suas competências, e após equacionar as alternativas possíveis, o CRP deliberou consagrar o direito a uma pensão de sobrevivência aos Administradores Executivos, considerando-se adequado explicitar o respetivo enquadramento na Política de Remuneração dos MOAF. Esta consagração assenta num contexto em que se verifica uma assimetria de condições de pensão de sobrevivência entre os membros da Comissão Executiva, pretendendo-se propiciar a equidade de tratamento em matéria de benefícios, assegurando que todos têm condições equivalentes às definidas pela Segurança Social e salvaguardar de modo razoável, equitativo e financeiramente menos gravoso as consequências do respetivo risco de morte, sem que a respetiva adoção, nesta data, espolette a necessidade de dotação extraordinária, dada a adequação dos níveis atuais de cobertura do Fundo de Pensões;
- ix) A produção de efeitos da deliberação do CRP, nos termos da qual foi atribuída uma pensão de sobrevivência a membros da Comissão Executiva, está expressamente subordinada (i) à entrada em vigor de uma alteração ao contrato constitutivo do fundo de pensões, [que já se verifica, após decisão favorável da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões], e (ii) à ratificação por parte da Assembleia Geral, entendendo-se adequado enquadrar a ratificação dessa deliberação nesta proposta por a alteração da política nos termos propostos determinar a aprovação da pensão de sobrevivência;
- x) A abordagem adotada continua a refletir uma lógica de planeamento, responsabilidade e coerência institucional, reafirmando o compromisso do Banco em manter uma política de remuneração responsável, transparente e assente em critérios objetivos, concebida para atrair, reter e motivar talento de excelência;

o **CRP e a CNR propõem** que, para além das clarificações de redação e de outros ajustamentos formais ao texto que aqui não se identificam por não serem materiais e dificultarem a leitura, sejam aprovadas as seguintes alterações à Política de

Remuneração dos MOAF, consubstanciadas na versão consolidada que se anexa, na qual as alterações se encontram devidamente assinaladas (com exceção de ajustamentos meramente formais efetuados com vista a assegurar a legibilidade do documento):

## 1. Princípios Base e Definições

- a) Esclarecimento expresso de que a remuneração variável dos administradores não é garantida, tem natureza discricionária e depende do desempenho do Grupo BCP, mantendo-se assente numa lógica de comprometimento e corresponsabilização pelos resultados alcançados, em alinhamento com o perfil de risco atual e futuro do Banco (Princípios Base, alínea b), e art. 19.º);
- b) Eliminação de diversas referências aos Documentos Autónomos ao longo da política, incluindo somente uma explicação ao seu teor nos princípios Base (Princípios Base, Definições, art. 2.º e ao longo do documento);

## 2. Estrutura e Atribuição da Remuneração Variável

Clarificação do regime aplicável à remuneração variável, densificando o respetivo enquadramento, no sentido de reforçar que a mesma constitui um instrumento de incentivo ao cumprimento dos objetivos estratégicos do Grupo BCP, com natureza eventual, discricionária e não garantida, dependente de avaliação anual do desempenho global e da sustentabilidade da Instituição, esclarecendo-se ainda que a sua atribuição não gera expectativas legais nem direitos adquiridos para o futuro (art. 8.º, n.ºs 1 e 3);

## 3. Atribuição da Remuneração Variável Anual

- a) Introdução do conceito de RVA *pool* como mecanismo de enquadramento do montante global da RVA, cujo apuramento passa a estar diretamente associado ao desempenho do Grupo BCP, aferido através da execução dos KPI corporativos comuns e das respetivas ponderações, mantendo-se inalterados o limite máximo global de 1,00% dos resultados líquidos do Grupo e a condição de realização de, pelo menos, 80% dos resultados líquidos orçamentados (art. 9.º, n.ºs 1 e 2);
- b) Alteração da ponderação dos KPI corporativos comuns, mediante ajustamentos técnicos na distribuição dos respetivos pesos, visando um alinhamento mais fino entre desempenho financeiro, gestão do risco, criação de valor sustentável e execução da estratégia do Grupo (art. 9.º, n.º 1);
- c) Atualização do modelo de cálculo da RVA, passando a prever-se expressamente a consideração do desempenho das áreas de responsabilidade de cada Membro da Comissão Executiva, em conjunto com o desempenho do Grupo (art. 9.º, n.º 7);
- d) Ajuste do enquadramento do controlo e validação dos cálculos da Remuneração Variável Anual, passando a prever-se a realização dessa

validação pelo Compliance Office, em substituição da Direção de Auditoria, podendo igualmente recorrer-se, quando adequado, a entidade externa independente, por decisão do CRP ou da CNR (art. 9.º, n.º 10);

- e) Atualização do modelo de apuramento da componente qualitativa da RVA, mediante a alteração da base de referência da conversão dos níveis de desempenho, que passa a ser expressa diretamente em percentagens da remuneração fixa anual (art. 9.º, n.ºs 11 e 14);

#### 4. **Atribuição da Remuneração Variável de Longo Prazo**

- a) Em execução do princípio aprovado na anterior deliberação da Assembleia Geral Anual relativamente a esta matéria, atualização do período de avaliação da Remuneração Variável de Longo Prazo, passando a mesma a estar alinhada com o ciclo do Plano Estratégico 2025–2028 (art. 8.º, n.º 2 e art. 10.º, n.ºs 1 e 6);
- b) Alteração da base de aplicação do fator de ajustamento da Remuneração Variável de Longo Prazo, passando o mesmo a incidir sobre a soma dos valores individuais da RVLP, em vez do valor máximo da RVLP, mantendo-se o intervalo de variação entre -25% e +25% (art. 10.º, n.º 3);
- c) Clarificação de que a atribuição da Remuneração Variável de Longo Prazo depende sempre de deliberação do CRP, independentemente do grau de execução dos KPI apurado no termo do período de avaliação (art. 10.º, n.ºs 6 e 10).

#### 5. **Benefícios e outras disposições**

- a) Revisão do regime aplicável à indemnização por cessação de funções antes do termo do mandato, com clarificação dos respetivos pressupostos de atribuição e dos valores aplicáveis ao respetivo montante (art. 11.º);
- b) Consagração expressa na Política do enquadramento aplicável à pensão de sobrevivência que pode ser atribuída, com a definição dos respetivos pressupostos, beneficiários e limites máximos, por referência ao regime geral da segurança social (art. 13.º).
- c) Clarificação de que, em caso de exercício de outras funções relacionadas com o BCP pelos Membros Executivos do Conselho de Administração e pelos Membros Não Executivos em regime de exclusividade de funções, a dedução das remunerações auferidas ao valor da RFA incide sobre o seu valor bruto e não sobre o líquido (art. 17.º, n.º 1).

#### 6. **Ratificação da deliberação do CRP sobre as condições e limites de atribuição de Pensão de Sobrevivência**

A aprovação da proposta de alteração ao artigo 13.º acima mencionado, implica também, **por proposta exclusiva do CRP**, a ratificação da deliberação daquele órgão, de 1 de outubro de 2025, que aprovou a atribuição do direito a uma pensão de sobrevivência com vista a assegurar cobertura em caso de morte de membro da Comissão Executiva (que o fosse à data da Assembleia

Geral Anual de 2025 ou que venha a exercer essa posição em momento posterior à data daquela deliberação do CRP) que, à data do falecimento, se encontre em funções no Banco ou em situação de reforma ou pré-reforma, desde que tenha exercido funções de administração executiva no Banco por um período igual ou superior a dois mandatos completos e não esteja abrangido exclusivamente pelo regime geral da Segurança Social relativamente à pensão de sobrevivência, nos seguintes termos:

- o O valor da pensão de sobrevivência corresponde a 60% do valor da pensão que o Administrador (i) estava a receber do(s) regime(s) de previdência pelo(s) qual(is) era abrangido, ou (ii) que teria direito a receber do(s) referido(s) regime(s) com base na carreira contributiva à data do óbito, no caso de morte antes da reforma. Em qualquer dos casos, aquela percentagem será atualizada em função do que for estabelecido para a pensão de sobrevivência no regime geral da Segurança Social, contanto que não seja excedido nem o valor da pensão de sobrevivência que resulta do cálculo do regime geral da Segurança Social nem a remuneração em cada momento recebida por um administrador efetivo ou, havendo remunerações diferentes, a maior delas;
- o No caso de morte do Administrador beneficiário, terão direito a receber a pensão de sobrevivência o cônjuge sobrevivente e os filhos, incluindo os nascituros e adotados plenamente, nos termos definidos no regime geral da Segurança Social;
- o Caso o pagamento deva ser efetuado a mais do que uma pessoa, o valor da pensão de sobrevivência será repartido entre todos, adotando-se por analogia os critérios e percentagens de repartição da pensão de sobrevivência previstos no regime geral da Segurança Social aplicáveis à data da respetiva atribuição;
- o Caso algumas dessas pessoas recebam uma pensão de sobrevivência atribuída ao abrigo de outro regime de previdência, o valor dessa pensão será deduzido ao valor da pensão de sobrevivência aqui prevista, até à concorrência do respetivo valor;
- o À pensão de sobrevivência mensal acrescerá subsídio de Natal e 14.º mês de igual valor, nos termos do regime geral da Segurança Social;
- o A pensão de sobrevivência paga nos termos desta deliberação será anualmente atualizada em proporção idêntica à dos benefícios decorrentes, a tal título, dos instrumentos de regulamentação coletiva em vigor no Grupo;

Lisboa, 14 de abril de 2026

**Comissão de Nomeações e Remunerações**

**Conselho de Remunerações e Previdência**

Smilla Yuen

Walter Pinheiro de Sousa