



BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS

**ASSEMBLEIA
GERAL ANUAL
DE ACIONISTAS
2020**

Millennium
bcp

ORDEM DE TRABALHOS

PONTO UM Deliberar sobre o relatório de gestão, o balanço e as contas individuais e consolidadas, relativos ao exercício de 2019, incluindo o Relatório do Governo Societário;

PONTO DOIS Deliberar sobre a proposta de aplicação de resultados para o exercício de 2019;

PONTO TRÊS Proceder à apreciação geral da administração e da fiscalização da sociedade;

PONTO QUATRO Deliberar sobre a política de remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;

PONTO CINCO Deliberar sobre a aquisição e alienação de ações e de obrigações próprias;

PONTO SEIS Deliberar sobre a eleição da Mesa da Assembleia Geral para o quadriênio 2020/2023.

PONTO UM

DELIBERAR SOBRE O RELATÓRIO DE GESTÃO, O BALANÇO E AS CONTAS INDIVIDUAIS E CONSOLIDADAS, RELATIVOS AO EXERCÍCIO DE 2019, INCLUINDO O RELATÓRIO DO GOVERNO SOCIETÁRIO

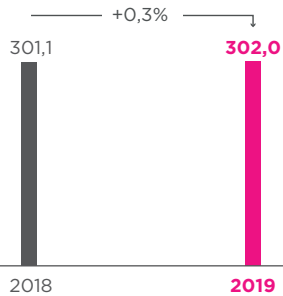
SÍNTESE DO RELATÓRIO DE GESTÃO

- I. Principais Destaques
- II. Síntese de Indicadores Consolidados
- III. Ação BCP
- IV. Base Acionista
- V. Posicionamento Competitivo
- VI. Estratégia
- VII. Análise da Rendibilidade
- VIII. Destaques das Operações Internacionais
- IX. Análise do Balanço
- X. *Funding* e Liquidez
- XI. Capital
- XII. Fundo de Pensões
- XIII. *Ratings*
- XIV. Informação Não Financeira
- XV. Governo Societário
- XVI. *Compliance* com as Recomendações do Código de Governo das Sociedades do IPCG

PRINCIPAIS DESTAQUES

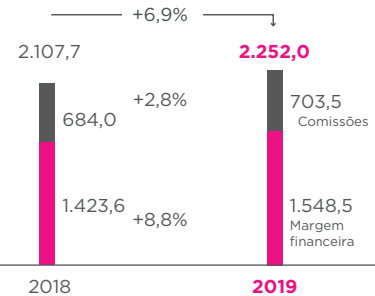
RESULTADO LÍQUIDO

Milhões de euros



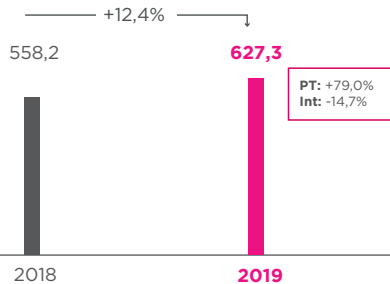
PROVEITOS CORE (margem financeira + comissões)

Milhões de euros



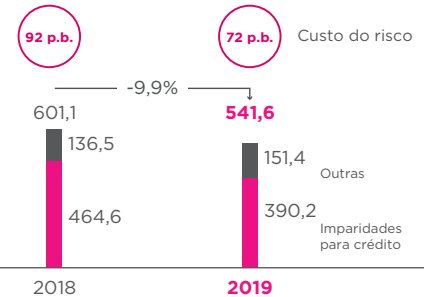
RESULTADO ANTES DE IMPOSTOS

Milhões de euros



IMPARIIDADES E PROVISÕES

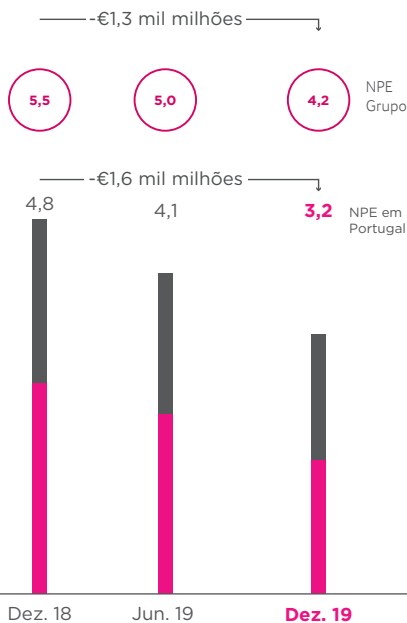
Milhões de euros



PRINCIPAIS DESTAQUES

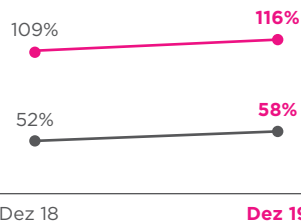
MELHORIA DA QUALIDADE DOS ATIVOS

Mil milhões de euros



REFORÇO DE COBERTURA DOS NPE

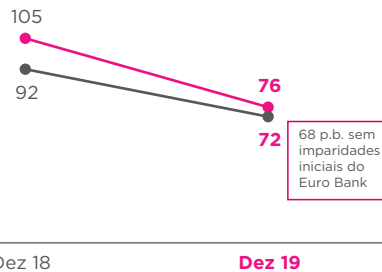
● Cobertura total* ● Cobertura por imparidades



- Redução significativa dos NPE (-€1,3 mil milhões face ao final de 2018) e do custo do risco (72 p.b. em 2019), e reforço das coberturas por imparidades e totais

REDUÇÃO DO CUSTO DO RISCO

● Custo do risco PT, p.b. ● Custo do risco Grupo, p.b.



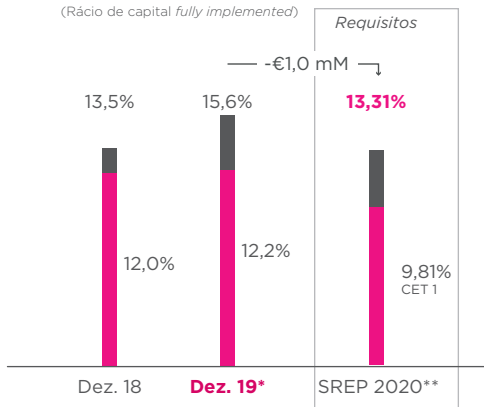
*Por imparidades (balanço), expected loss gap e colaterais.
NPE incluem apenas crédito a Clientes.

PRINCIPAIS DESTAQUES

CAPITAL ROBUSTO

(Rácio de capital *fully implemented*)

Requisitos

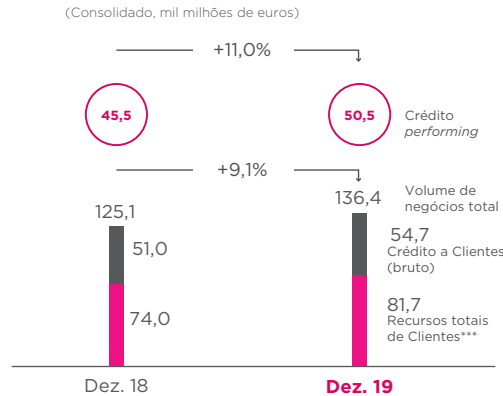


*Incluindo resultados não auditados de 2019.

**Requisitos prudenciais mínimos *phased-in* a partir de 1 de janeiro de 2020, conforme comunicado ao mercado em 17 de dezembro de 2019.

CRESCIMENTO DOS VOLUMES DE NEGÓCIO

(Consolidado, mil milhões de euros)



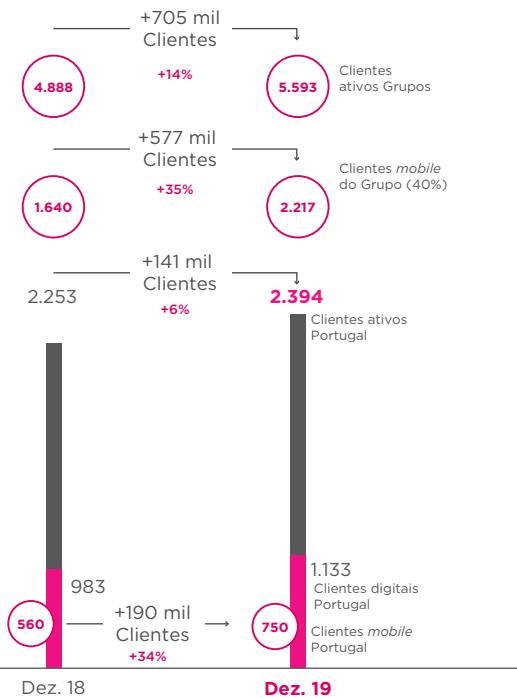
***Depósitos, débitos titulados, ativos sob gestão, ativos distribuídos e seguros de poupança e de investimento.

- Rácio de capital de **15,6%***, confortavelmente acima dos requisitos. Geração orgânica de capital e emissões de AT1 (jan.19) e de T2 (set.19) mais que compensam impactos da aquisição do Euro Bank e relacionados com o fundo de pensões
- Crescimento do negócio, com **aumento do crédito *performing* em €5,0 mil milhões e dos recursos totais de Clientes em €7,7 mil milhões** face ao final de 2018

PRINCIPAIS DESTAQUES

CRESCIMENTO DA BASE DE CLIENTES, COM DESTAQUE PARA OS CLIENTES MOBILE

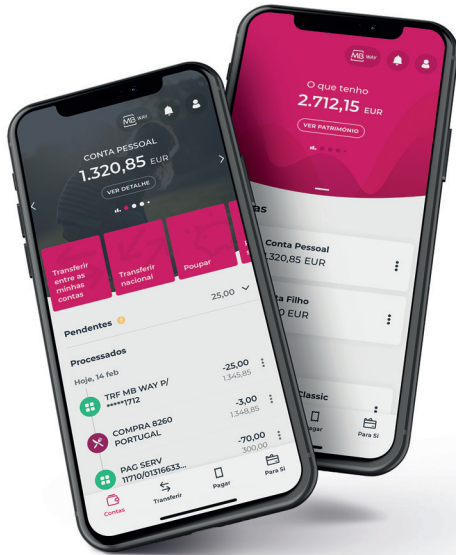
Milhares de Clientes



PRINCIPAIS DESTAQUES

A APP É CADA VEZ MAIS RELEVANTE NA RELAÇÃO COM CLIENTES

Taxas de crescimento anual (2018-2019)

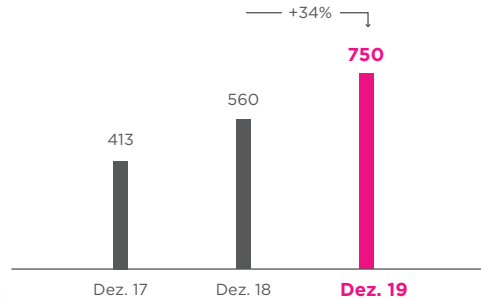


47%
Clientes digitais

31%
Clientes *mobile*

CLIENTES *MOBILE*

Milhares de clientes



FORTE CRESCIMENTO *MOBILE*

+61%
Logins

+102%
Vendas

+66%
Pagamentos

+87%
Transferências

Investimento no *mobile first* catalisa crescimento digital

- Conveniência superior e rapidez na transacionalidade, com **nova navegação e expansão de serviços de pagamentos**, incluindo Mbway
- Redesenho da **experiência nas principais jornadas de Cliente** (e.g. crédito pessoal, poupanças) com **transformação de processos end-to-end**
- **Personalização da oferta e comunicação** com modelos analíticos avançados
- **Inovação de produto** com componente digital nativa (e.g. Seguro on/off)
- **Open banking** e gestão agregada de contas de outros bancos na *app*
- **Segurança com conveniência** (e.g. biometria nas transações MbWay) e modo privacidade

L PRINCIPAIS DESTAQUES

INCORPORAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NOS PROCESSOS E MODELO DE NEGÓCIO, COM REFLEXO POSITIVO NA RELAÇÃO COM CLIENTES E NA EFICIÊNCIA DO BANCO



OPEN BANKING E NOVAS SOLUÇÕES PARA CLIENTES



Open banking "M Contabilidade"

Mais de 4.000 Empresas e Contabilistas beneficiam já de integração de pagamentos, recolha de informação e apoio à reconciliação bancária

Agregação de contas

Possibilidade dos Clientes centralizarem a informação das suas diversas contas na app do Millennium bcp, incluindo as que estejam domiciliadas noutros bancos



EFICIÊNCIA OPERATIVA



Robotização e inteligência artificial para automação de processos em escala, com centro de competência dotado de novas tecnologias e criação de modelo para industrialização



Novo modelo de serviço e operativo para área de operações com forte componente tecnológica: chatbot, nova plataforma de gestão e analítica de processos, alocação dinâmica de tarefas a operadores para otimização de qualidade e nível de serviço



Mais tecnologia ao serviço dos Clientes também nas sucursais: abertura de conta com cartão de cidadão, chave móvel digital e cartão de cidadão para formalização de processos e reforço de máquinas *self-assisted* nas sucursais com operação 24x7



NOVAS COMPETÊNCIAS E FORMAS DE TRABALHAR

Reforço de competências internas: novas tecnologias, *Customer experience and design, advanced analytics and AI, robotics*

Investimento no desenvolvimento de competências com a *Millennium Digital Academy*

Equipas multidisciplinares focadas em necessidades de Clientes específicas e uma **metodologia agile**, iterativa, para maior velocidade e escala

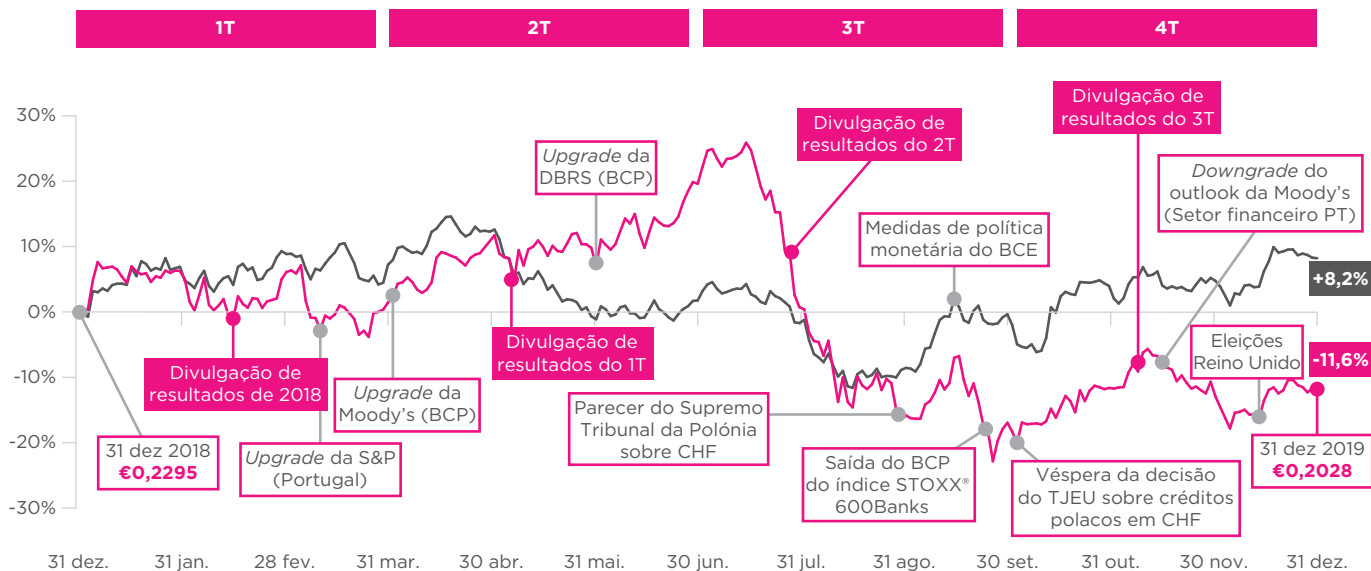
2. SÍNTESE DE INDICADORES CONSOLIDADOS

Milhões de euros

	2018	2019	Var. % 19/18
BALANÇO			
Ativo total	75.923	81.643	7,5%
Crédito a clientes (líquido)	48.123	52.275	8,6%
Recursos totais de clientes	74.023	81.675	10,3%
RENDIBILIDADE E EFICIÊNCIA			
Rendibilidade dos capitais próprios médios (ROE)	5,2%	5,1%	
Rácio de eficiência excluindo itens não específicos	45,6%	47,2%	
QUALIDADE DO CRÉDITO			
<i>Non-performing exposures</i> / Crédito a clientes (3)	10,9%	7,7%	
Custo do risco (líquido de recuperações) (3)	92 p.b.	72 p.b.	
CAPITAL (8)			
Rácio <i>common equity tier I fully implemented</i>	12,0%	12,2%	
Rácio total <i>fully implemented</i>	13,5%	15,6%	
AÇÃO BCP			
Capitalização bolsista (ações ordinárias)	3.469	3.065	
Resultado líquido por ação básico e diluído ajustados (euros)	0,020	0,018	
Valores de mercado por ação (euros)			
Máximo	0,3339	0,2889	
Mínimo	0,2171	0,1771	
Fecho	0,2295	0,2028	

3. AÇÃO BCP

☰ AÇÃO BCP versus Stoxx Europe 600 Banks



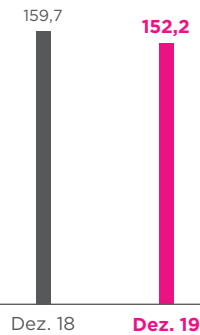
Desvalorização na ação BCP 11,6% em 2019, inferior ao desempenho do índice STOXX® Europe 600 Banks, que subiu 8,2%. Mercados Financeiros afetados por riscos geopolíticos, macroeconómicos e financeiros, com a ação BCP a refletir desconto por risco litigância relativo ao crédito hipotecário em CHF no mercado polaco.

Fonte: Euronext, Thomson Reuters

4. BASE ACIONISTA DIVERSIFICADA E DISPERSA GEOGRAFICAMENTE

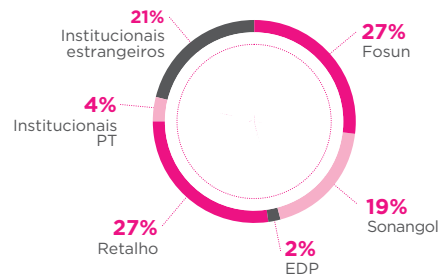
≡ NÚMERO DE ACIONISTAS

Milhares



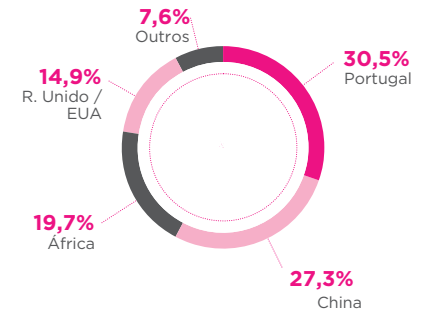
≡ ESTRUTURA ACIONISTA

Última informação disponível



≡ DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA

Última informação disponível



5. POSICIONAMENTO COMPETITIVO

M Portugal

505 Sucursais
118* 437

Espanha

Protocolos comerciais

França

Protocolos comerciais

Reino Unido

1 Escritório de representação

Luxemburgo

Protocolos comerciais

M Suíça

1 Sucursal
1

3 Escritórios de representação

M Polónia

830* Sucursais
72** 80** 278**

África do Sul

1 Escritório de representação

M Moçambique

200 Sucursais
30 63 159

M Macau

1 Sucursal

China

1 Escritório de representação

M Angola

Instituição parceira

Canadá

Protocolos comerciais

EUA

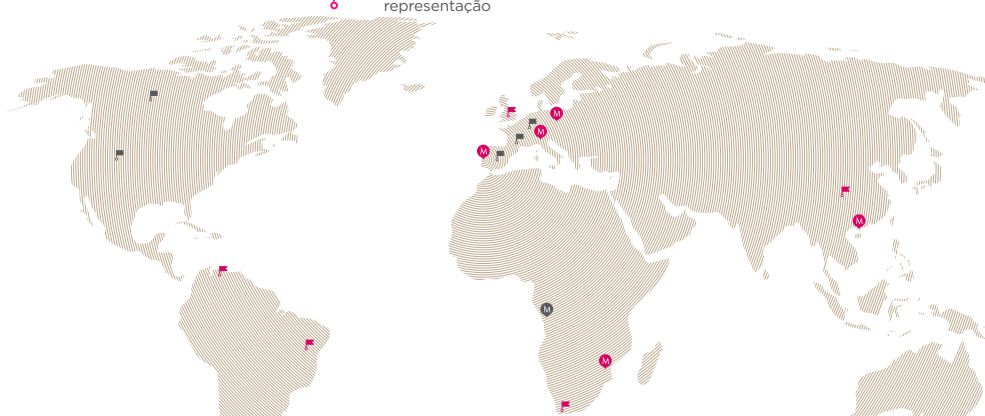
Protocolos comerciais

Venezuela

1 Escritório de representação

Brasil

2 Escritórios de representação






- M** SUCURSAIS
- SUCURSAIS ABERTAS AO SÁBADO
- SUCURSAIS COM HORÁRIO DIFERENCIADO
- SUCURSAIS COM ACESSIBILIDADE A PESSOAS COM MOBILIDADE REDUZIDA
- ESCRITÓRIOS DE REPRESENTAÇÃO
- PROTOCOLOS COMERCIAIS
- M** INSTITUIÇÃO PARCEIRA

* Considera sucursais de diferentes Redes que partilham o mesmo espaço físico.
 * Inclui sucursais eurobank.
 ** Não inclui sucursais eurobank.

	Cientes ^(Milhares)	Internet	Call Centre	Mobile Banking	ATM ⁽¹⁾	POS ⁽²⁾
Portugal	2.394	657.412	184.944	645.110	1.967	71.627
Polónia	2.345	1.541.073	197.424	1.410.444	498	-
Suíça	2	583	-	-	-	-
Moçambique	854	15.817	48.801	545.847	523	7.864
Macau	3	-	-	-	-	-

Nota: Consideram-se Utilizadores ativos aqueles que utilizam a internet, o call centre ou o mobile banking, pelo menos, uma vez, nos últimos 90 dias.
 1 Automated Teller Machines.
 2 Points of Sale.

6. ESTRATÉGIA

		2018	2019	2021 <i>Steady State</i>
CRESCIMENTO DO NEGÓCIO				
	Clientes ativos	4,9 milhões	5,6 milhões	>6 milhões
	Clientes digitais	55%	58%	>60%
CRIAÇÃO DE VALOR				
	Clientes <i>mobile</i>	34%	40%	>45%
	<i>Cost to income</i>	47% (46% sem custos não habituais)	50% (47% sem custos não habituais)	≈40%
	RoE	5,2%	5,1%	≈10%
	CET1	12,0%	12,2%	≈12%
	<i>Loans-to-deposits</i>	87%	86%	<100%
QUALIDADE DOS ATIVOS				
	<i>Dividend payout</i>	10%		≈40%
	<i>Stock de NPE</i>	€5,5 mil milhões	€4,2 mil milhões	≈€3 mil milhões Redução de ≈60% desde 2017
	Custo do risco	92 p.b.	72 p.b.	<50 p.b.

7. ANÁLISE DA RENDIBILIDADE

RESULTADO LÍQUIDO DE €302,0 MILHÕES EM 2019

	2018	2019	Δ%	Milhões de euros Impacto no resultado
Margem financeira	1.423,6	1.548,5	+8,8%	+124,9
Comissões	684,0	703,5	+2,8%	+19,5
PROVEITOS CORE	2.107,7	2.252,0	+6,9%	+144,4
Custos operacionais excluindo itens habituais	(1.000,5)	(1.103,1)	+10,3%	(102,6)
RESULTADO CORE	1.107,2	1.148,9	+3,8%	+41,7
Custos operacionais não habituais (compensação por ajuste temporário, custos de reestruturação, integração Euro Bank)	(26,7)	(66,4)	+148,3%	(39,6)
Outros proveitos *	78,9	86,4	+9,5%	+7,5
RESULTADOS ANTES DE IMPOSTOS E PROVISÕES	1.159,3	1.168,9	+0,8%	+9,6
Imparidades e provisões	(601,1)	(541,6)	-9,9%	+59,5
RESULTADOS ANTES DE IMPOSTOS	558,2	627,3	+12,4%	+69,1
Impostos, interesses que não controlam e operações descontinuadas	(257,1)	(325,3)	+26,5%	(68,1)
RESULTADO LÍQUIDO	301,1	302,0	+0,3%	+0,9

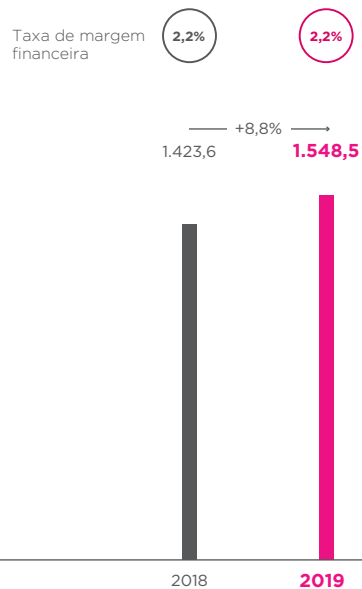
* Inclui rendimentos de instrumentos de capital, outros proveitos de exploração líquidos, resultados em operações financeiras e resultados por equivalência patrimonial

7. ANÁLISE DA RENDIBILIDADE

MARGEM FINANCEIRA

MARGEM FINANCEIRA

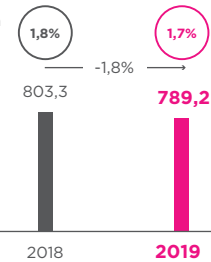
Consolidada, milhões de euros



PORTUGAL

Milhões de euros

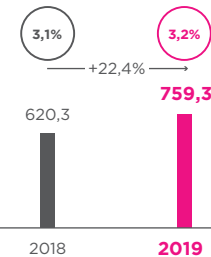
Taxa de margem financeira



OPERAÇÕES INTERNACIONAIS

Milhões de euros

Taxa de margem financeira

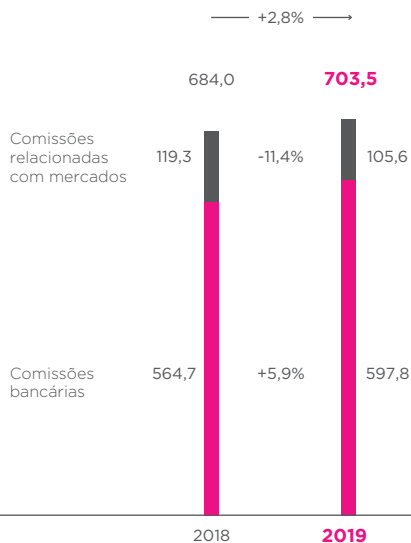


7. ANÁLISE DA RENDIBILIDADE

COMISSÕES

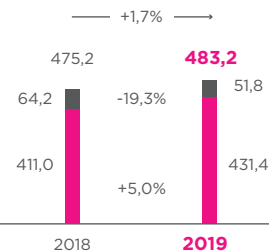
≡ COMISSÕES

Consolidada, milhões de euros



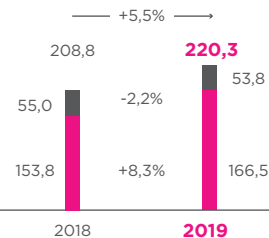
≡ PORTUGAL

Milhões de euros



≡ OPERAÇÕES INTERNACIONAIS

Milhões de euros

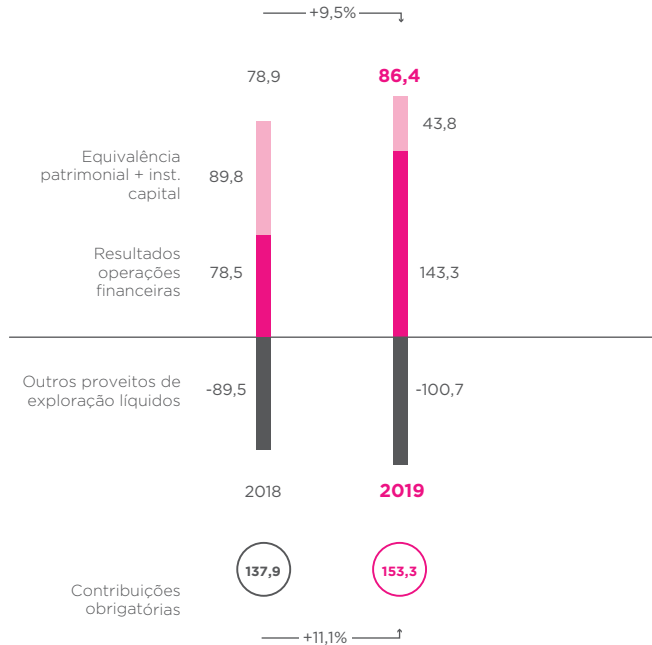


7. ANÁLISE DA RENDIBILIDADE

OUTROS PROVEITOS

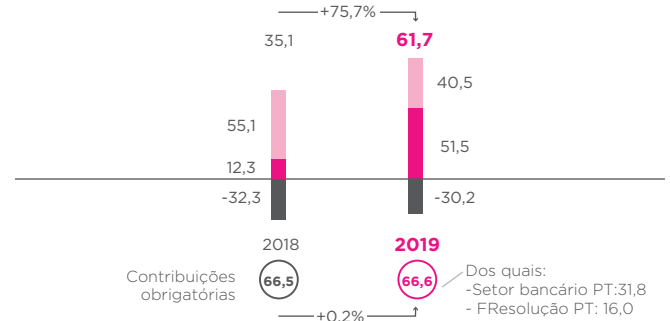
OUTROS PROVEITOS

Consolidada, milhões de euros



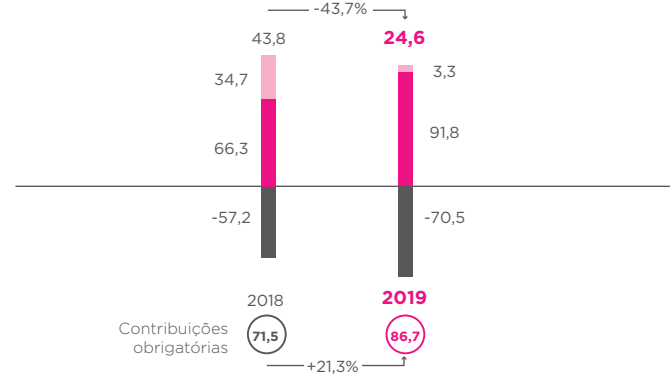
PORTUGAL

Milhões de euros



OPERAÇÕES INTERNACIONAIS

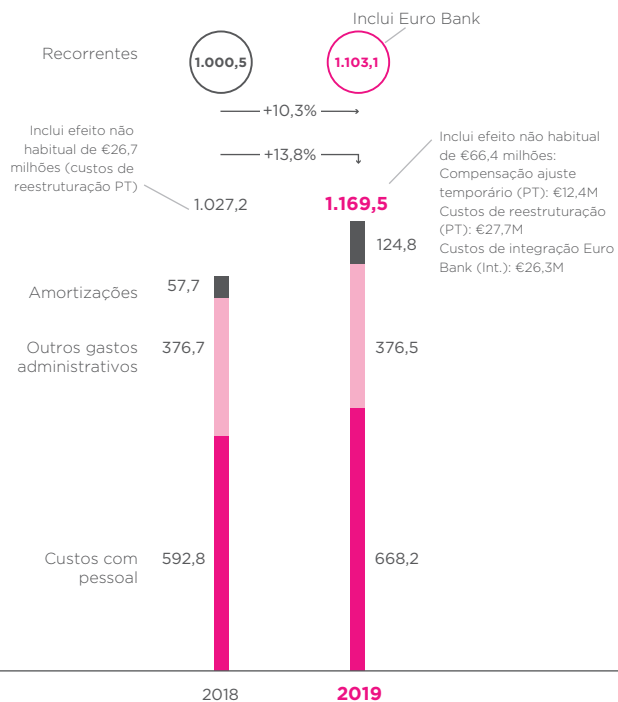
Milhões de euros



7. ANÁLISE DA RENDIBILIDADE CUSTOS OPERACIONAIS

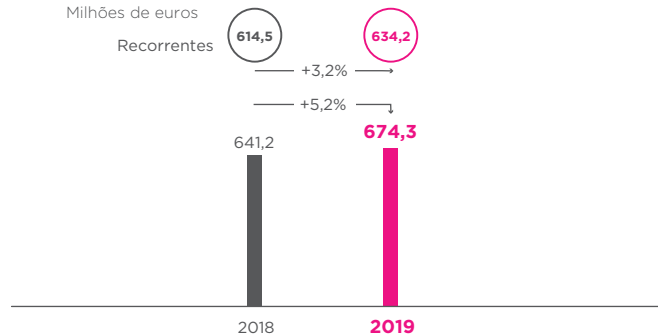
≡ CUSTOS OPERACIONAIS

Consolidada, milhões de euros



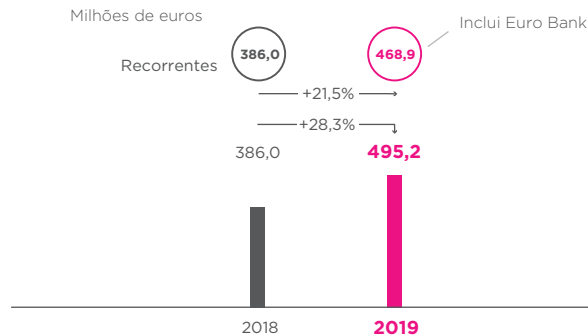
≡ PORTUGAL

Milhões de euros



≡ OPERAÇÕES INTERNACIONAIS

Milhões de euros

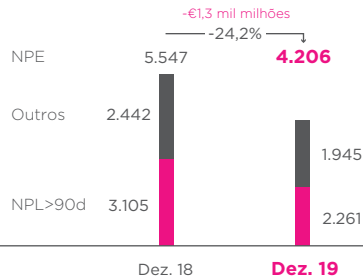


7. ANÁLISE DA RENDIBILIDADE

REDUÇÃO DOS NPE, COM REFORÇO DA COBERTURA DO CRÉDITO

QUALIDADE DO CRÉDITO

Consolidada, milhões de euros

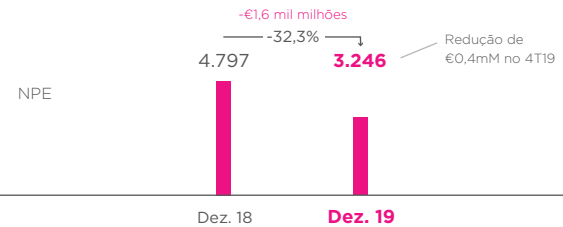


*Por imparidades (balanço), expected loss gap e colaterais.
NPE incluem apenas crédito a Clientes, exceto indicação em contrário.

	Dez. 18	Dez. 19
Rácio NPL > 90 dias	6,1%	4,1%
Rácio NPE inc. títulos e extra-patrimoniais (EBA)	7,6%	5,3%
Rácio NPE crédito	10,9%	7,7%

PORTUGAL

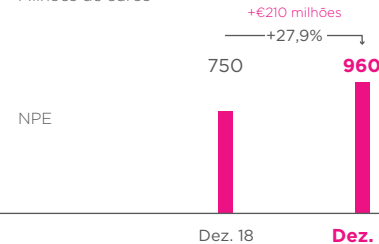
Milhões de euros



Rácio NPE crédito	12,9% → -4,1pp → 8,8%
Rácio NPE EBA	9,3% → -3,2pp → 6,1%

OPERAÇÕES INTERNACIONAIS

Milhões de euros



Rácio NPE crédito	5,4% → -0,1pp → 5,3%
Rácio NPE EBA	3,3% → +0,1pp → 3,4%

7. ANÁLISE DA RENDIBILIDADE

CONTRIBUTO DAS OPERAÇÕES PARA OS RESULTADOS LÍQUIDOS

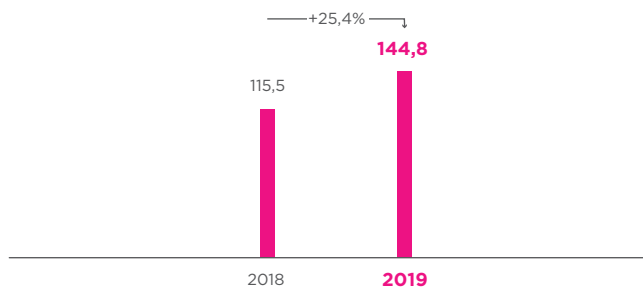
	2018	2019	Δ% moeda local	Δ% euros
RESULTADO LÍQUIDO EM PORTUGAL (1)	115,5	144,8		+25,4%
Polónia	177,1	130,5	(26,3%)	(26,8%)
<i>Polónia em base comparável*</i>	177,1	207,0	+16,9%	+16,0%
Moçambique	96,4	99,5	+3,2%	+5,8%
Angola**	15,5	2,5		
Outros	13,6	9,5		
RESULTADO LÍQUIDO EM OPERAÇÕES INTERNACIONAIS	302,6	242,0		
Interesses que não controlam (Polónia e Moçambique)	(120,5)	(98,3)		
Efeito cambial	4,8			
CONTRIBUTO DAS OPERAÇÕES INTERNACIONAIS (2)	186,9	143,8		(23,1)
Operações descontinuadas (3)	(1,3)	13,4		
RESULTADO LÍQUIDO CONSOLIDADO (4)= (1+2+3)	301,1	302,0		+0,3%

* Exclui *one-offs* em 2019: custos de integração e imparidades iniciais Euro Bank, reversão de provisão para impostos, impacto da reavaliação das ações da PSP e provisões para riscos legais para créditos hipotecários em CHF.

** Contributo da operação em Angola. | Os resultados líquidos das subsidiárias refletem para 2018 a mesma taxa de câmbio considerada para 2019, de forma a permitir a comparabilidade da informação sem o efeito cambial.

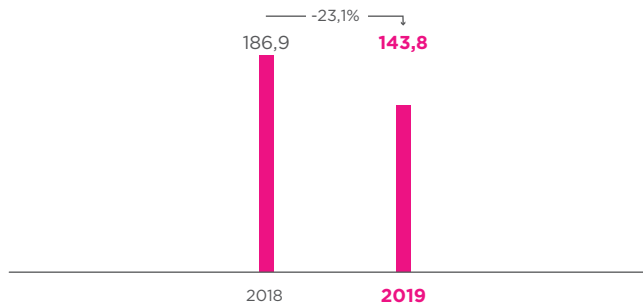
PORTUGAL

Milhões de euros



OPERAÇÕES INTERNACIONAIS

Milhões de euros

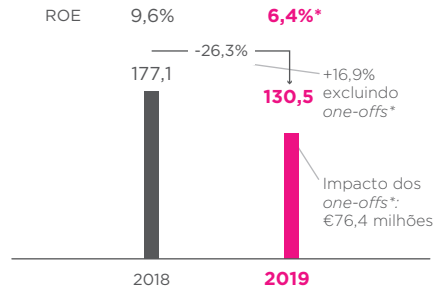


8. DESTAQUES DAS OPERAÇÕES INTERNACIONAIS – POLÓNIA

RESULTADO LÍQUIDO INFLUENCIADO PELA AQUISIÇÃO DO EURO BANK

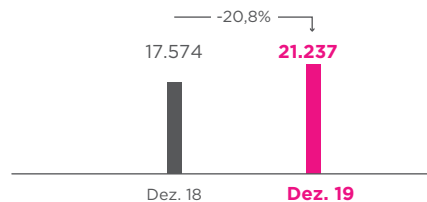
RESULTADO LÍQUIDO

Milhões de euros



RECURSOS DE CLIENTES

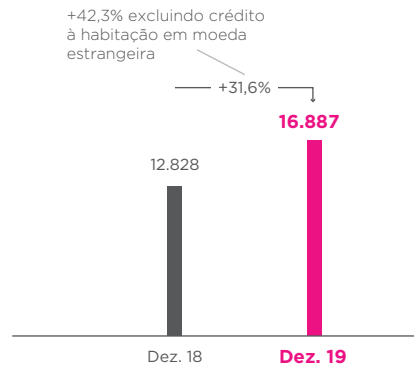
Milhões de euros



Exclui efeito cambial. Taxas €/Zloty constantes a dezembro de 2019: Demonstração de Resultados 4,30; Balanço 4,25. | *ROE excluindo one-offs: 10,2%. One-offs: custos de integração e imparidades iniciais Euro Bank, reversão de provisão para impostos, impacto da reavaliação das ações da PSP e provisões para riscos legais para créditos hipotecários em CHF.

CRÉDITO A CLIENTES (bruto)

Milhões de euros







- Resultado líquido de €130,5 milhões, com ROE de 6,4%*
- Aumento do produto bancário em 27,3%, impulsionado pela margem financeira; custos operacionais impactados pela maior contribuição para o fundo de resolução, por custos com pessoal e de integração do Euro Bank, e por custos com IT
- Volumes impactados pela integração do Euro Bank: recursos de Clientes crescem 20,8%; carteira de crédito aumenta 42,3% excluindo crédito hipotecário em moeda estrangeira
- Rácio CET1 de 16,9% e rácio de capital total de 20,1%
- O Bank Millennium foi distinguido como melhor banco na Polónia pela Global Finance, que também considerou o seu site como best website design na Europa central e de leste. É também o Banco mais recomendado e líder na satisfação dos Clientes na Polónia (estudo “Customer satisfaction monitor of retail banks ARC Rynek i Opinia”)

8. DESTAQUES DAS OPERAÇÕES INTERNACIONAIS – POLÓNIA

INTEGRAÇÃO DO EURO BANK BEM SUCEDIDA EM TODAS AS FRENTES

≡ INTEGRAÇÃO DO EURO BANK BEM SUCEDIDA EM TODAS AS FRENTES

ACORDO	AQUISIÇÃO	FUSÃO LEGAL	FUSÃO OPERACIONAL
5 novembro 2018	31 maio 2019	1 outubro 2019	11 novembro 2019
			
	<ul style="list-style-type: none"> • Um proprietário • Duas entidades legais • Duas marcas • Dois sistemas 	<ul style="list-style-type: none"> • Um proprietário • Uma entidade legal • Duas marcas • Dois sistemas 	<ul style="list-style-type: none"> • Um proprietário • Uma entidade legal • Uma marca • Um sistema

≡ CUSTOS NÃO HABITUAIS COM A INTEGRAÇÃO DO EURO BANK

	Milhões de euros				
	1T19	2T19	3T19	4T19	Total
Custos de integração Euro Bank	- 0,4	-4,1	-10,3	-12,2	-27,1
Imparidades associadas à fusão	0,0	-18,8	-1,9	0,0	-20,6
IMPACTO BRUTO	-0,4	-22,9	-12,2	-12,2	-47,7
IMPACTO LÍQUIDO DE IMPOSTOS	-0,4	-18,6	-9,9	-9,8	-38,6

- **Cientes:** expansão significativa da base de Clientes
- **Modelo operativo:** combinação de abordagem tradicional com *franchising*
- **Cobertura geográfica:** rede ampliada permite cobrir mais 200 cidades na Polónia
- **Digital:** potencial de crescimento significativo das vendas digitais e de reforço do *cross-selling*
- **Negócio de empresas:** potencial de alargamento do negócio de microempresas a novos mercados
- **Custos não habituais** com a integração totalizaram €47,7 milhões (€38,6 milhões líquidos de impostos)
- **Previsão para custos de integração revista em baixa** para €70 milhões (€81 milhões estimados inicialmente)
- Custos de integração de €19 milhões previstos para 2020, com sinergias projetadas superiores a €23 milhões no mesmo ano

8. DESTAQUES DAS OPERAÇÕES INTERNACIONAIS – POLÓNIA

PROVISÃO PARA RISCOS LEGAIS NA CARTEIRA DE CRÉDITOS HIPOTECÁRIOS EM MOEDA ESTRANGEIRA

≡ LITÍGIOS EM CRÉDITOS HIPOTECÁRIOS EM MOEDA ESTRANGEIRA

- 2.010 contratos de crédito do Bank Millennium em disputa judicial individual no final de 2019.
- Sentenças em 2.ª instância sobre 19 casos, a grande maioria das quais (≈90%) a favor do Banco.
- O Banco recorreu das sentenças não favoráveis: até à data, não houve sentenças finais desfavoráveis.
- Ação coletiva envolvendo 3.281 contratos de crédito interposta no final de 2014.

≡ PROVISÃO E CAPITAL PARA RISCOS LEGAIS

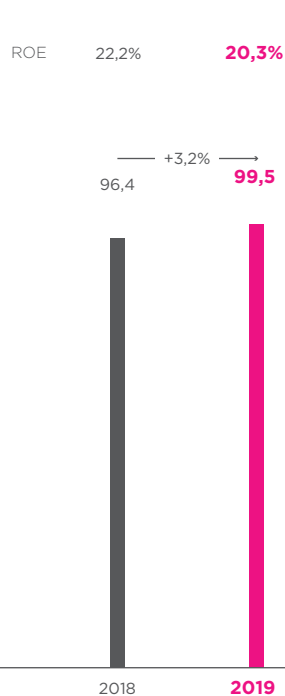
- Campanhas públicas têm vindo a incentivar reclamações contra bancos, podendo levar ao aumento do número de disputas judiciais.
- O Bank Millennium criou uma provisão de 223 milhões de zlotis (€51,9 milhões) para riscos legais no 4.º trimestre de 2019.
- O Banco tem requisitos adicionais de capital decorrentes do risco associado aos créditos hipotecários em moeda estrangeira: no final de 2019, tais requisitos ascendiam a 4,95 p.p., equivalentes a 1,85 mil milhões de zlotis (€435 milhões).

8. DESTAQUES DAS OPERAÇÕES INTERNACIONAIS – MOÇAMBIQUE

RESULTADO LÍQUIDO ESTÁVEL REFLETE A NORMALIZAÇÃO DAS TAXAS DE JURO

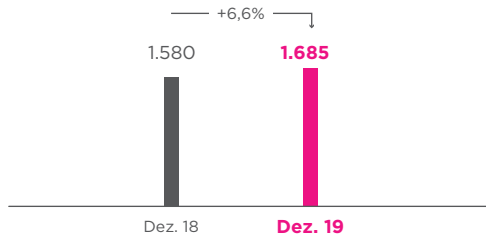
RESULTADO LÍQUIDO

Milhões de euros



RECURSOS DE CLIENTES

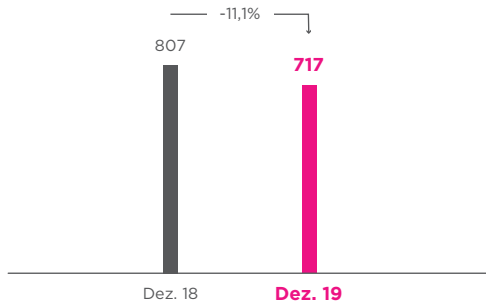
Milhões de euros



Exclui efeito cambial. Taxas €/Meticul constantes a dezembro de 2019: Demonstração de Resultados 69,94; Balanço 70,08.

CRÉDITO A CLIENTES (BRUTO)

Milhões de euros



- Resultado líquido de €99,5 milhões, com ROE de 20,3%

- Recursos de Clientes crescem 6,6%, com redução da carteira de crédito (-11,1%) a refletir uma abordagem conservadora, dado o contexto desafiante

- Rácio de capital de 45,8%

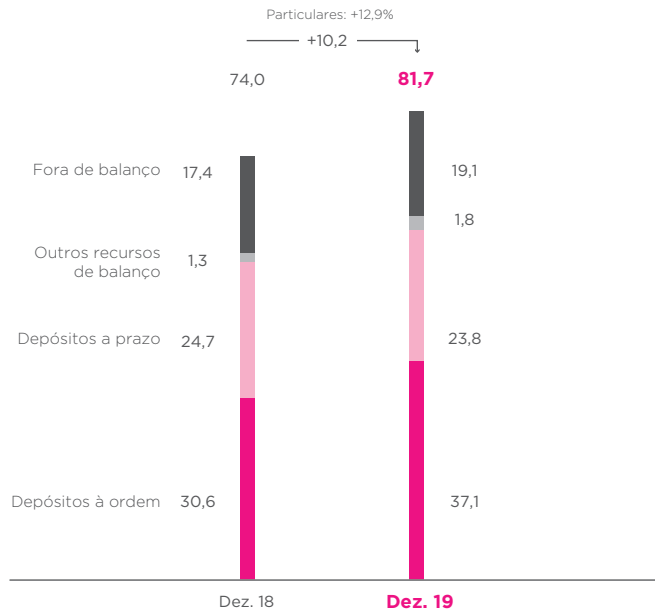
- O Millennium bim foi distinguido como melhor Banco em Moçambique pela *Global Finance*, pela 10.ª vez consecutiva, e como *Bank of the Year 2019*, pela *The Banker*

9. ANÁLISE DO BALANÇO

RECURSOS COM DINÂMICA CONTÍNUA DE CRESCIMENTO

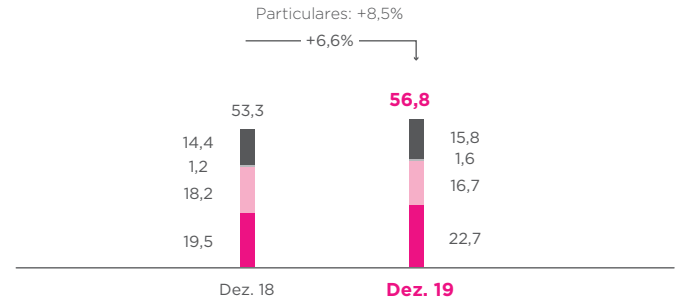
RECURSOS TOTAIS DE CLIENTES*

(Consolidados, mil milhões de euros)



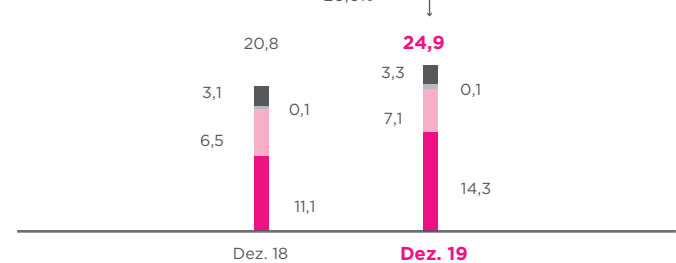
RECURSOS TOTAIS DE CLIENTES* PORTUGAL

Mil milhões de euros



RECURSOS TOTAIS DE CLIENTES* OP. INTERNACIONAIS

Mil milhões de euros



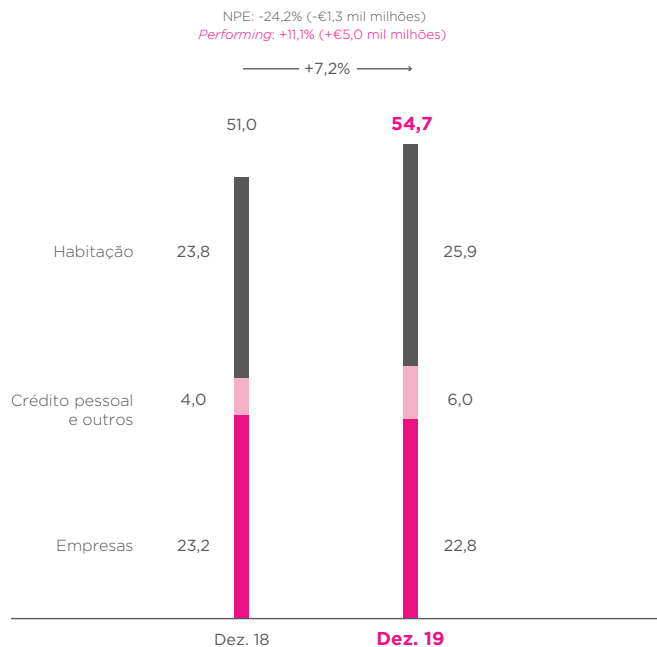
*Depósitos, débitos titulados, ativos sob gestão, ativos distribuídos e seguros de poupança e de investimento.

9. ANÁLISE DO BALANÇO

CRESCIMENTO DA CARTEIRA DE CRÉDITO

CRÉDITO A CLIENTES (BRUTO)

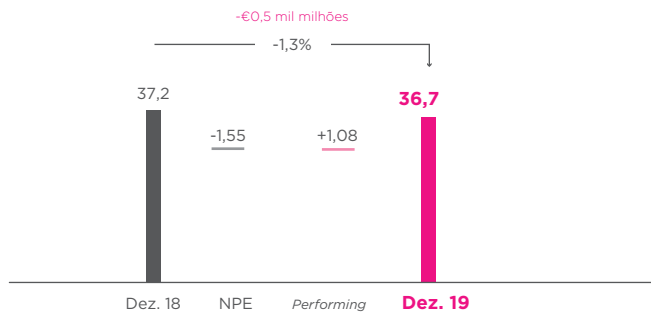
Consolidado, mil milhões de euros



NPE incluem apenas crédito a Clientes.

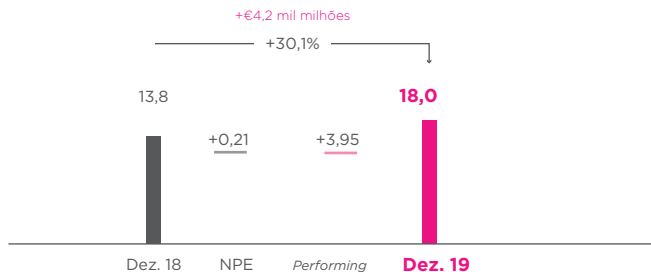
PORTUGAL

Mil milhões de euros



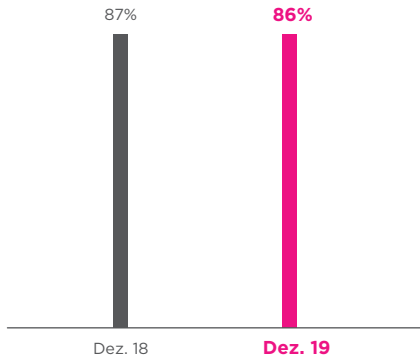
OPERAÇÕES INTERNACIONAIS

Mil milhões de euros

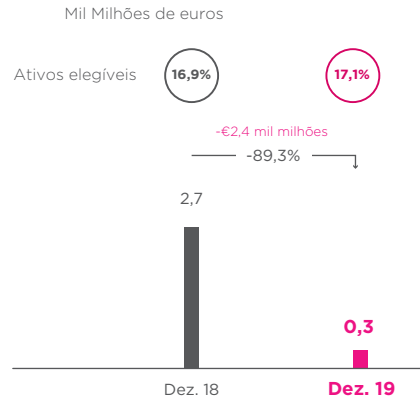


10. FUNDING E LIQUIDEZ

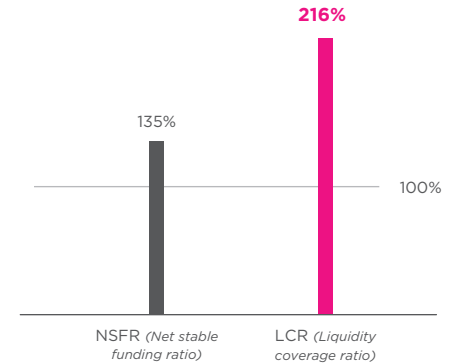
≡ RÁCIO DE CRÉDITO LÍQUIDO SOBRE DEPÓSITOS



≡ FINANCIAMENTO LÍQUIDO BCE

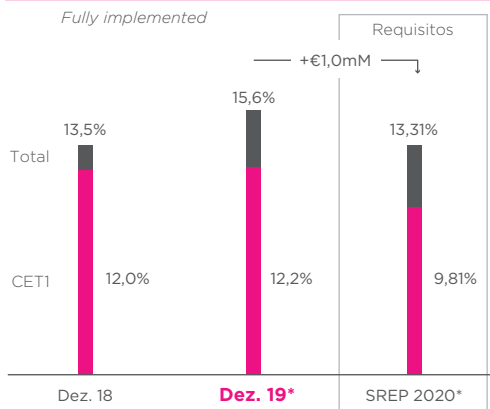


≡ RÁCIOS DE LIQUIDEZ (CRD/CRR)



11. CAPITAL

RÁCIO DE CAPITAL



*Incluindo resultados não auditados de 2019.

**Requisitos prudenciais mínimos *phased-in* a partir de 1 de janeiro de 2020, conforme comunicado ao mercado em 17 de dezembro de 2019.



Rácio de capital CET1 de 12,2%* (*fully implemented*) em 31 de dezembro de 2019



Reforço face a 31 de dezembro de 2018 (12,0%), reflete a **capacidade de geração orgânica de capital**, que mais que compensa os impactos desfavoráveis da aquisição do Euro Bank e relacionados com o fundo de pensões



Rácio de capital total de 15,6%* (*fully implemented*) em 31 de dezembro de 2019, impulsionado pelas emissões de AT1 (janeiro 2019) e de T2 (setembro 2019), e confortavelmente acima dos requisitos SREP

12. FUNDO DE PENSÕES

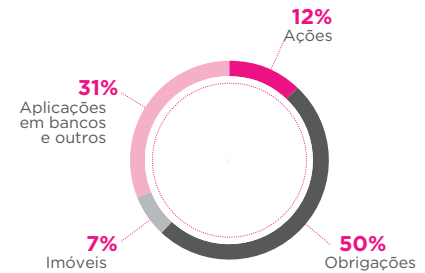
	Dez. 18	Jun. 19	Dez. 19
Responsabilidades com pensões	3.066	3.319	3.490
Fundo de pensões	3.078	3.174	3.501
Cobertura de responsabilidades	100%	96%	100%
Rendibilidade do fundo	+0,2%	+4,7%	+8,1%

	Dez. 18	Jun.19	Dez.19
Taxa de desconto	2,10%	1,60%	1,40%
Taxa de crescimento salarial	0,25% até 2019 0,75% após 2019	0,25% até 2019 0,75% após 2019	0,75%
Taxa de crescimento das pensões	0,00% até 2019 0,50% após 2019	0,00% até 2019 0,50% após 2019	0,50%
Taxa de rendibilidade do fundo	2,10%	1,60%	1,40%

TÁBUAS DE MORTALIDADE

Homens	Tv 88/90	Tv 88/90	Tv 88/90
Mulheres	TV 88/90-3 anos	TV 88/90-3 anos	TV 88/90-3 anos

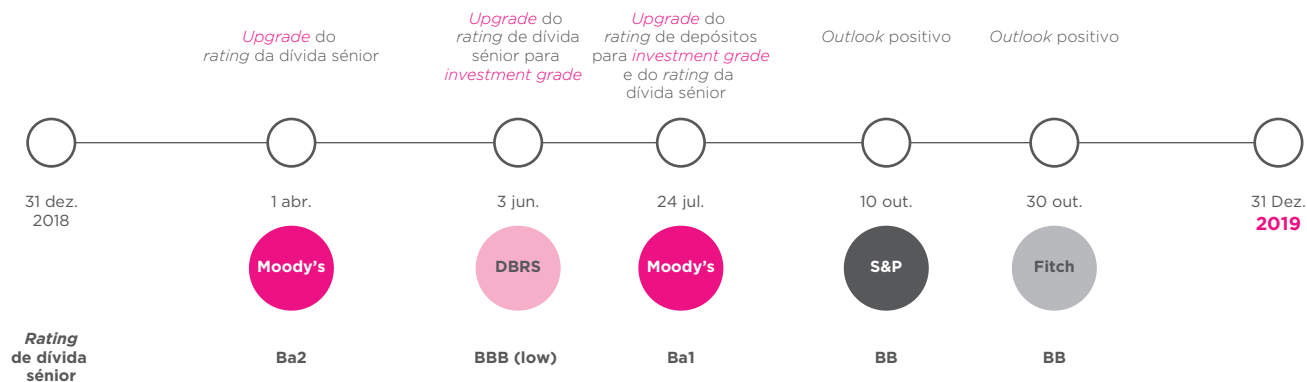
FUNDO DE PENSÕES



- Alteração da taxa de desconto e da taxa de rendibilidade esperada para 1,40%, refletindo principalmente a descida das taxas de mercado
- Responsabilidades totalmente cobertas (100%)

13. RATINGS

≡ **UPGRADES DE RATING EM 2019 RECONHECEM A MELHORIA DA RENDIBILIDADE, DA QUALIDADE DO ATIVO E DOS MODELOS DE NEGÓCIO DO BCP**



14. INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA

COMPROMISSO COM AS PESSOAS E A SOCIEDADE

≡ CULTURA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Influenciar positivamente a proposta de valor do Banco a longo prazo, em equilíbrio com o bem-estar das pessoas, da empresa e das comunidades, respeitando os recursos naturais, o clima e o meio ambiente.

≡ COMPROMISSO DE CRIAR VALOR SOCIAL

Desenvolver ações para vários grupos de *Stakeholders* com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento económico e social das comunidades que servimos e em que estamos inseridos.

≡ DIMENSÕES DA INTERVENÇÃO DO MILLENNIUM BCP

Aprovado o novo Plano Diretor de Sustentabilidade 2021, que orientará o Banco na implementação de políticas e práticas ESG (*Environmental, Social and Governance*), em três eixos de atuação:



Environmental

Implementação de medidas que fomentem a transição justa e inclusiva para um modelo de desenvolvimento económico descarbonizado, incluindo a incorporação da vertente ambiental nos modelos de risco do Banco.



Social

Envolvimento com a comunidade externa e com a comunidade interna.



Governance

Integração dos princípios de sustentabilidade nos processos de decisão do Banco.

14. INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA PRINCIPAIS INICIATIVAS

≡ SUSTENTABILIDADE



Millennium Festival ao Largo que traz para a rua espetáculos de música clássica, de acesso gratuito



Reconstrução de escola primária destruída pelo ciclone Idai, em Moçambique, com fundos angariados pelo Millennium bim



5.ª edição do programa de literacia financeira “Financial ABC” do Bank Millennium, na Polónia, que formou mais de 10 mil alunos



Inclusão no **Bloomberg 2020 Gender-Equality Index**, integrando um grupo de 325 empresas mundiais que se destacam na implementação de políticas de igualdade de género

≡ COMPROMISSOS



Subscrição da Carta de Compromisso para o **Financiamento Sustentável em Portugal**



Adesão ao **Pacto Empresarial de Mobilidade** e ao **Compromisso Lisboa Capital Verde Europeia 2020**, em prol da ação climática



Celebração de 22 **protocolos de cooperação e empreendedorismo e de dinamização do microcrédito**



Apoio ao **Banco Alimentar**, envolvendo voluntários do Banco



Publicação do primeiro **Plano para a Igualdade de Género**, com ações e práticas concretas que fomentem a diversidade e inclusão

≡ FUNDAÇÃO MILLENNIUM BCP



Restauro dos **Painéis de São Vicente**, do Museu Nacional de Arte Antiga (2020-2022)



Restauro da **Sala D. João IV**, no Palácio Nacional da Ajuda



Recuperação de ala do **Museu Nacional de Arte Contemporânea**, para a realização de exposições com base na coleção do Banco e do Museu



NARC- **Núcleo Arqueológico da Rua dos Correios** - Renovação da museografia pelo Atelier Bruckner. Inauguração: junho de 2020



Programa de literacia financeira para jovens estudantes - **Money Lab**

14. INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA

RECONHECIMENTO EXTERNO EM 2019

≡ RECONHECIMENTO EXTERNO EM 2019



Millennium bcp: Líder dos programas PME Excelência '18 e PME Líder '18, em número de candidaturas e estatutos atribuídos



Millennium bcp: Prémio *Marketeer* na categoria "Banca", pelo 3.º ano consecutivo



Millennium bcp: Banco mais próximo dos seus Clientes; líder na satisfação global, na qualidade de atendimento, na satisfação com produtos e serviços e na recomendação (Basef Banca, dezembro 2019)



Millennium bcp: *Best investment bank*, em Portugal



Millennium bcp: *Best investment bank*, em Portugal



Millennium bcp: Líder de mercado em *factoring*, *confirming* e *leasing*, de acordo com a ALF - Associação Portuguesa de *Leasing*, *Factoring* e *Renting*



Millennium bcp: Prémio 5 estrelas 2020, categoria "Banca Digital"



Millennium bcp: "Escolha acertada" Deco Proteste, categoria Crédito Pessoal superior a 5.000 euros



Millennium bcp: "Best commercial bank", "Best consumer digital Bank" e "Best mobile banking app" em Portugal



Millennium bcp: *Best bank*, na Polónia



Millennium bcp: *Best website design* na Europa central e de leste



Millennium bcp: *Best trade finance provider*, na Polónia



Millennium bcp: Banco mais recomendado e líder na satisfação (estudo "Customer satisfaction monitor of retail banks ARC Rynek i Opinia")



Millennium bcp: *Best bank*, em Moçambique, pelo 10.º ano consecutivo



Millennium bcp: *Bank of the year*, em Moçambique



Millennium bcp: *Best Information Security and Fraud Management*, em Moçambique



Millennium bcp: *Best trade finance provider*, em Moçambique



Millennium bcp: Prémio Global Finance Innovators 2019, na categoria "Payments"; para a solução Millennium IZI



Millennium bcp: *Best consumer digital bank* em Portugal; *Best Information Security and Fraud Management*, em Portugal



ActivoBank: *Escolha do Consumidor 2020*, categoria "Banco Digital"



Millennium bcp: Banco principal das empresas; Produtos mais adequados; Mais Inovador; Mais próximo

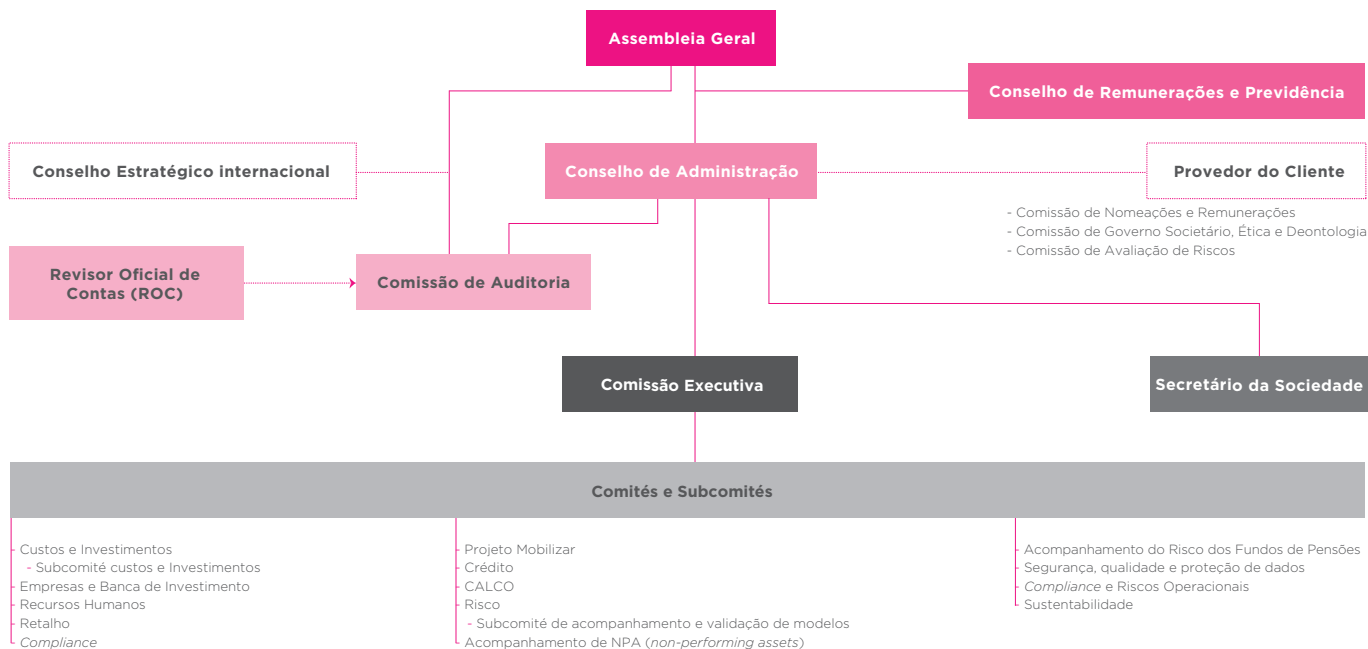


Millennium bcp: *Best private bank*, em Portugal

15. GOVERNO SOCIETÁRIO

MODELO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO MONISTA, COMPOSTO POR UM CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

≡ MODELO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO MONISTA, COMPOSTO POR UM CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



16. COMPLIANCE COM AS RECOMENDAÇÕES DO CÓDIGO DE GOVERNO DAS SOCIEDADES DO IPCG

RECOMENDAÇÕES DO CÓDIGO DE GOVERNO DAS SOCIEDADES DO IPCG - INSTITUTO PORTUGUÊS DE CORPORATE GOVERNANCE

DESCRIÇÃO DA RECOMENDAÇÃO	N.º de Recomendações	Cumprimento
CAPÍTULO I - PARTE GERAL		
I.1. Relação da sociedade com Investidores e Informação	1	Acolhe: 1
I.2. Diversidade na composição e funcionamento dos órgãos da sociedade	5	Acolhe: 5
I.3. Relação entre órgãos da sociedade	2	Acolhe: 2
I.4. Conflitos de interesses	2	Acolhe: 2
I.5. Transações com partes relacionadas	2	Acolhe: 2
CAPÍTULO II - ACIONISTAS E ASSEMBLEIA GERAL	6	Acolhe: 3 Não acolhe mas justifica: 3
CAPÍTULO III - ADMINISTRAÇÃO NÃO-EXECUTIVA E FISCALIZAÇÃO	12	Acolhe: 9 Não Aplicável: 2 Não acolhe mas justifica: 1
CAPÍTULO IV - ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVA	4	Acolhe: 4
CAPÍTULO V - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, REMUNERAÇÕES E NOMEAÇÕES		
V.1. Avaliação Anual de Desempenho	2	Acolhe: 2
V.2. Remunerações	6	Acolhe: 6
V.3. Remuneração dos Administradores	5	Acolhe: 4 Não Aplicável: 1
V.4. Nomeações	4	Acolhe: 4
CAPÍTULO VI - GESTÃO DE RISCO	3	Acolhe: 3
CAPÍTULO VII - INFORMAÇÃO FINANCEIRA		
VII.1. Informação financeira	1	Acolhe: 1
VII.2. Revisão legal de contas e supervisão	5	Acolhe: 4 Não Aplicável: 1

PONTO DOIS

DELIBERAR SOBRE A PROPOSTA DE APLICAÇÃO DE RESULTADOS DO EXERCÍCIO DE 2019

CONSIDERANDO:

- A.** As disposições legais e estatutárias relativas a reserva legal;
- B.** A política de dividendos do Banco Comercial Português (BCP);
- C.** A alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho, publicada em 29 de março de 2014, no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 12 que permitiu que, entre junho de 2014 e junho de 2017, os Colaboradores do Grupo Banco Comercial Português em Portugal aceitassem uma redução temporária de remuneração, o que foi feito com o objetivo de viabilizar o processo de recuperação do Banco e contribuir para o cumprimento das exigências impostas ao Banco para receber ajudas de Estado;
- D.** Que a dita alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho previa que o Conselho de Administração, nos anos seguintes ao fim da intervenção estatal, havendo resultados para tal, submeteria à Assembleia Geral de Acionistas uma proposta de distribuição de resultados pelos Colaboradores que, no conjunto dos anos, permitisse a entrega de um valor global acumulado, pelo menos igual ao valor total não recebido pelos Colaboradores durante o período de redução temporária de remuneração;
- E.** Que o BCP terminou o reembolso do financiamento público recebido, acrescido dos respetivos juros, em fevereiro de 2017, tendo a Assembleia Geral Anual realizada em 22 de maio de 2019 aprovado a afetação de parte dos resultados do exercício de 2018 para distribuição por colaboradores;
- F.** Que conforme relatório e contas a submeter à aprovação dos Senhores Acionistas, o Banco Comercial Português registou no exercício de 2019, um resultado líquido consolidado de € 302.003.469,31 e um resultado líquido individual de € 139.296.016,59;
- G.** Que a aprovação de qualquer compensação aos Colaboradores por contrapartida de resultados, bem como a determinação do respetivo montante é da exclusiva competência da Assembleia Geral, competindo à Comissão Executiva (por delegação do Conselho de Administração), ouvida a Comissão de Nomeações e Remunerações, fixar os critérios dessa distribuição;
- H.** Que reiterando a sua intenção de respeitar a política de dividendos do Banco e, mesmo considerando que o BCP integra já atualmente o grupo de instituições sem limitações específicas em matéria de distribuição de dividendos, o Conselho Administração não pode deixar de considerar os potenciais impactos e incertezas associadas à atual situação de pandemia;
- I.** Que tal aconselha extrema prudência na proposta de aplicação de resultados, prudência essa também recomendada pelas autoridades de supervisão, justificando a não distribuição de dividendos relativos ao exercício de 2019,

O Conselho de Administração, reiterando a determinação de, uma vez ultrapassada a crise e na medida em que o Banco e a economia nacional inicie a sua recuperação, retomar a plena aplicação da Política de Dividendos aprovada,

PROPÕE:**I**

Nos termos da alínea f) do n.º 5 do artigo 66.º, e para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 376º ambos do Código das Sociedades Comerciais, bem como do artigo 54º dos Estatutos do Banco, que aos resultados líquidos individuais do exercício no montante de € 139.296.016,59, seja dada a seguinte aplicação:

- a.** Para reforço da reserva legal, € 13.929.601,66;
- b.** Para distribuição extraordinária pelos colaboradores e em cumprimento do referido nas alíneas C a G dos considerandos desta proposta, até € 1.000 a cada colaborador que, não tendo já sido integralmente compensado com os resultados distribuídos em 2019, se mantiver em funções na data de pagamento da remuneração correspondente a junho de 2020, até ao valor máximo global de € 5.281.000,00;
- c.** O remanescente, no montante mínimo de € 120.085.414,93, para Resultados Transitados.

Lisboa, 26 de março de 2020

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

PONTO TRÊS

PROCEDER À APRECIÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DA FISCALIZAÇÃO DA SOCIEDADE

CONSIDERANDO:

- A diligência, empenho e profissionalismo que todos e cada um dos membros do Conselho de Administração, nomeadamente os membros da Comissão Executiva e da Comissão de Auditoria, demonstraram no desempenho das respetivas funções durante o exercício de 2019, revelando empenho na defesa dos Clientes, Colaboradores, Acionistas e demais *Stakeholders*;
- O elevado profissionalismo e qualidade do trabalho desenvolvido pelo Revisor Oficial de Contas e pelo seu representante, reconhecido pela Comissão de Auditoria do Banco;
- O Relatório de Avaliação da Comissão de Nomeações e Remunerações do Banco.

PROPÕE-SE:

Que a Assembleia, no âmbito da apreciação geral da administração e fiscalização da sociedade, delibere aprovar um voto de confiança e louvor no Conselho de Administração, incluindo a Comissão Executiva e a Comissão de Auditoria, e em cada um dos respetivos membros, bem como no Revisor Oficial de Contas e no seu representante.

Lisboa, 23 de abril de 2020

Chiado (Luxembourg) S.à.r.l

Sonangol - Sociedade Nacional
de Combustíveis de Angola, E.P.-

Fundo de Pensões do Grupo EDP

PONTO TRÊS

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A Comissão de Nomeações e Remuneração (CNR), no âmbito das competências que lhe são conferidas pelo Regime Geral das Instituições de Crédito e pelo seu próprio Regimento elabora, com a periodicidade mínima anual, um Relatório no qual avalia a idoneidade, os conhecimentos, as competências, a experiência prática e teórica, a qualificação profissional, a independência, as incompatibilidades, a disponibilidade e os requisitos mínimos e específicos para o exercício do cargo por parte de cada um dos membros do órgão de administração e de fiscalização, incluindo os administradores executivos.

No desempenho da referida competência, a CNR, com o apoio da consultora Ernst & Young que assegura nesta matéria a prestação de serviços independentes e especializados, promoveu um processo de avaliação de cada um dos membros do Conselho de Administração, e deste no seu todo, orientado por princípios objetivos de máxima exigência e responsabilidade, em termos da avaliação da atividade, desempenho e reconhecimento do continuado esforço e excelência revelada pelos membros do Conselho de Administração, no desempenho das suas funções, nomeadamente ao nível executivo e de fiscalização.

No processo de avaliação e para além da sua avaliação direta, a CNR, teve em consideração o preenchimento por cada um dos membros do Conselho de Administração de um questionário de autoavaliação que visou aferir o cumprimento dos requisitos legais de adequação para o exercício das funções, designadamente, idoneidade, conhecimentos, experiência e disponibilidade.

Com o apoio da Ernst & Young e o relatório por esta elaborado, a informação recolhida, complementada com a matriz de apreciação coletiva, anexo II à Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018, a CNR avaliou cada um dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, tendo igualmente feito a apreciação coletiva deste órgão.

Sublinhe-se que para este efeito os membros executivos e não executivos do Conselho de Administração foram entrevistados presencialmente pelos consultores externos, para que a abordagem qualitativa e quantitativa, fosse ponderada na avaliação individual e coletiva do Conselho de Administração e de cada uma das suas Comissões, incluindo a Comissão de Auditoria e a Comissão Executiva, tendo em conta, designadamente:

- A respetiva composição, organização e funcionamento;
- O desempenho da respetiva atividade;
- O relacionamento entre os seus membros;
- O relacionamento com outros interlocutores, nomeadamente com a estrutura do Grupo;
- A avaliação da tomada de decisões focadas;

- A avaliação da independência para o exercício do cargo;
- A garantia de capacidade de perceção dos riscos e de decisão;
- A orientação para o crescimento institucional;
- A aptidão coletiva;
- A garantia de atuação com lealdade e ponderação do interesse da sociedade e de todos os stakeholders;
- A existência de uma visão estratégica, independente, transparente e idónea;
- A existência de equidade e respeito pelas garantias processuais;
- A interação com a supervisão.

Com fundamento no seu próprio conhecimento e experiência e no relatório elaborado pela Ernst & Young, a Comissão de Nomeações e Remunerações, na sua reunião de 16 de abril de 2020, debateu e refletiu conjuntamente ponderando os supra indicados critérios, estabelecidos em linha com as melhores práticas de governo societário, quer quanto ao processo de avaliação individual de cada um dos membros do Conselho de Administração, quer quanto ao do Conselho de Administração enquanto órgão coletivo, tendo concluído que estes registaram um desempenho de excelência, com foco designadamente na:

- Organização e competências;
- Reputação institucional nos mercados relevantes;
- Disponibilidade e iniciativas;

Em conclusão deliberou, por unanimidade, aprovar o presente Relatório sobre a avaliação da atividade e desempenho dos membros executivos e não executivos do Conselho de Administração durante o exercício de 2019 e transmitir a sua posição favorável à aprovação de um voto de confiança e louvor no Conselho de Administração, incluindo a Comissão Executiva e a Comissão de Auditoria, e em cada um dos respetivos membros.

Lisboa, 16 de abril de 2020

Teófilo da Fonseca

José Elias da Costa

PONTO QUATRO

DELIBERAR SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

Nos termos da lei e dos Estatutos do Banco Comercial Português, S.A., compete à Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) e ao Conselho de Remunerações e Previdência (CRP) submeter à Assembleia Geral uma proposta de Política de Remuneração respeitante aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

Durante o ano de 2019 e primeiro trimestre de 2020, a CNR, analisou a referida Política de Remuneração com o objetivo de a aperfeiçoar e assegurar o acolhimento da legislação nacional e comunitária, bem como as orientações dos diferentes Supervisores.

Nesse sentido promoveu a revisão integral da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, tendo a nova versão merecido o acolhimento do CRP e do Conselho de Administração do Banco.

Complementarmente, a CNR, no âmbito das suas competências, e em observância dos deveres de supervisão, verificou a conformidade dos pagamentos efetuados aos membros dos órgãos sociais, o que fez suportada na auditoria levada a cabo por uma empresa independente, distinta do Auditor do Banco.

Assim, e em cumprimento do artigo 14.º dos Estatutos do Banco, o CRP e a CNR propõem que seja aprovada a Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização constante do documento Anexo.

Lisboa, 23 abril de 2020

CONSELHO DE REMUNERAÇÕES E PREVIDÊNCIA
COMISSÃO DE NOMEAÇÕES E REMUNERAÇÕES

PONTO QUATRO ANEXO

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 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 de grupo, bem como premiar os resultados alcançados em linha com o apetite de risco, presente e futuro, do Banco;
- c. a atribuição de benefícios, nomeadamente no que se refere a 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.

Para este efeito, cumpre à Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR), definir e rever anualmente os princípios enquadradores da política de remuneração dos MOAF e propor, em conjunto com o Conselho de Remunerações e Previdência, 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 MOAFs 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, deverá ser por esta indicado um seu representante para participar nas reuniões da CNR que tenham a Política de Remuneração na agenda.

Para a elaboração da proposta de Política de Remuneração e supervisão da sua implementação a CNR deve consultar CRP e obter contributos das diferentes áreas de gestão do BCP, das quais se salientam as seguintes:

- a. Risco, que deve ser envolvida para assegurar que não são excedidos limites em termos de risco, fundos próprios totais

e liquidez da instituição, 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. Recursos Humanos, que deve contribuir para a elaboração e avaliação da Política de Remuneração, nomeadamente quanto à estrutura e níveis da remuneração e cálculo dos valores de RVA a atribuir, tendo em consideração os objetivos estratégicos e orçamentais, estratégias de retenção e condições de mercado;
- c. *Compliance*, 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, 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 Auditoria Interna, verificará a implementação e cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados e comunicará as suas conclusões ao CRP.

Na elaboração da proposta de Política de Remuneração, a CNR segue procedimentos claros, transparentes, que ficam

documentados, sendo conservados os documentos relativos ao processo de elaboração dessa proposta e formulação das decisões, nomeadamente, em minutas de atas, relatórios e outros documentos relevantes.

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.

A remuneração variável está alinhada 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, pelo que se devem privilegiar indicadores qualitativos bem como indicadores quantitativos relacionados com o cumprimento das regras comportamentais e prudenciais no cálculo da remuneração variável.

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 observar as recomendações e orientações emitidas pelas entidades competentes. A faculdade de reduzir (*malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como de reverter, no todo ou em parte, remuneração variável paga ou cujo pagamento constitua um direito adquirido (*clawback*), fica limitada a eventos extremamente significativos, devidamente identificados, nas quais as pessoas abrangidas tenham tido uma participação direta.

A aplicação do mecanismo de reversão deve ser supletiva em relação ao mecanismo de redução; isto é, em caso de verificação de evento extremamente significativo, a aplicação do mecanismo de redução (*malus*) será prioritária e apenas quando esta seja esgotada e insuficiente ou estejam verificados outros critérios para a aplicação ao mecanismo de reversão (*clawback*) que resultam do enquadramento legal aplicável e das orientações da EBA, deverá ser considerado o recurso a este mecanismo.

ARTIGO 1.º

(OBJETO)

A presente Política estabelece as normas de atribuição das remunerações fixa anual, remuneração variável anual, remuneração variável de longo prazo e outros benefícios atribuíveis aos membros dos órgãos sociais da Sociedade, incluindo o Regime de Reforma.

ARTIGO 2.º

(DEFINIÇÕES)

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. CEO** – Presidente da Comissão Executiva
- iii. CNR** – Comissão de Nomeações e Remunerações
- iv. CRO** – *Chief Risk Officer*
- v. CRP** – Conselho de Remunerações e Previdência
- vi. Documento Autónomo** – Documento do qual constam, na primeira parte, os montantes concretos da remuneração dos diferentes membros dos órgãos sociais, aprovados pelo CRP, e na segunda, as fórmulas de cálculo, indicadores ou índices a utilizar para efeitos da respetiva determinação, aprovados em deliberação conjunta da CNR e do CRP.
- vii. Grupo** ou **Grupo BCP** – inclui a Sociedade e todas as sociedades comerciais em relação de domínio com a Sociedade, a Millenniumbcp Prestação de Serviços ACE, a Fundação Millenniumbcp e o Clube Millenniumbcp
- viii. Período de Avaliação da RVA** – período de 1 de janeiro a 31 de dezembro respetivamente de 2019, 2020 e 2021.
- ix. Período de Avaliação da RVLP** – período de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2021.

- x. **Preço de Atribuição da RVA** - corresponde à média das cotações de fecho das ações da Sociedade registadas durante os dois meses anteriores ao início de cada período de avaliação da RVA.
- xi. **Preço de Atribuição da RVLP** - corresponde à média das cotações de fecho das ações da Sociedade registadas durante os dois meses anteriores ao início do período de avaliação da RVLP.
- xii. **PSI20** - “*portuguese stock index*” - Índice PSI20, composto pelas empresas selecionadas, em cada momento, pelos órgãos competentes da Euronext Lisbon - Sociedade Gestora de Mercados Regulamentados, S.A.
- xiii. **Complemento de Reforma** - Regime de reforma complementar por velhice ou invalidez a cargo da Sociedade, previsto no artigo 17º dos Estatutos da Sociedade.
- xiv. **RFA** - remuneração fixa anual.
- xv. **RVA** - remuneração variável anual.
- xvi. **RVA Target** - remuneração variável anual correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos quantitativos e qualitativos mencionados nos anexos aplicáveis.
- xvii. **RVLP** - remuneração variável de longo prazo.
- xviii. **RVLP Target** - remuneração variável de longo prazo correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos mencionados nos anexos aplicáveis.
- xix. **Stoxx Europe 600 Banks Index (SX7P)** - Índice de ações composto por bancos europeus de grande dimensão.
- xx. **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. Os dividendos a considerar são os que, por relação à data da aprovação, tiverem sido aprovados mais recentemente.

xxi. **Vogal** - Membro da Comissão Executiva

xxii. **VP** - Vice-Presidente da Comissão Executiva.

CAPÍTULO I

Membros de Órgãos Sociais da Sociedade

ARTIGO 3.º

(REMUNERAÇÃO FIXA ANUAL, REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E BENEFÍCIOS)

1. A fixação das remunerações e benefícios dos Membros de Órgãos Sociais é da competência do CRP e, sendo fixados para o mandato, podem, em situações reconhecidamente excecionais, ser revistos pelo CRP no decurso do mesmo.
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 12º.

CAPÍTULO II

Membros da Mesa da Assembleia Geral

ARTIGO 4.º

(REMUNERAÇÃO FIXA ANUAL)

1. Os membros da Mesa da Assembleia Geral da Sociedade têm direito a uma remuneração fixa anual fixada pelo CRP, paga em quatro prestações trimestrais, e ao seguro de saúde para corpos sociais que em cada momento estiver contratado pelo Banco.
2. A remuneração referida em 1. fixada em cada momento consta do Documento Autónomo.

CAPÍTULO III

Membros Não Executivos do Conselho de Administração

ARTIGO 5.º

(REMUNERAÇÃO FIXA ANUAL)

1. Os membros não executivos do Conselho de Administração da Sociedade têm direito a uma remuneração fixa anual, 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. A remuneração referida em 1. fixada em cada momento consta do Documento Autónomo.
3. 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 6.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 Autónomo.
2. O Complemento de Reforma por velhice ou invalidez a que se refere o artigo 13º não tem carácter discricionário, pelo que constitui remuneração fixa.

ARTIGO 7.º

(REMUNERAÇÃO VARIÁVEL)

1. Os membros da Comissão Executiva podem também auferir uma remuneração variável, composta por uma componente atribuída por referência ao exercício a que respeita (RVA) e por uma componente de longo prazo (RVLP), atribuída por referência à totalidade do mandato.
2. A atribuição e fixação da RVA e RVLP é da competência do CRP e está dependente do parecer favorável da CNR, do cumprimento das normas contantes do presente artigo e da verificação dos demais requisitos do Documento Autónomo.
3. A remuneração variável, tanto a componente anual como a de longo prazo, poderá não ser atribuída em casos excecionais, ou ser postecipada a título condicional, nomeadamente se, após ouvidas a Comissão de Auditoria, a Comissão de Avaliação de Riscos, 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.
4. A soma das parcelas da remuneração variável anual e plurianual dos diversos administradores, devida em cada ano, não pode exceder, no seu conjunto, o montante que estiver fixado nos estatutos do Banco.
 5. A atribuição da remuneração variável está dependente da evolução positiva do valor dos fundos próprios na perspetiva prudencial (valor de capital para efeitos de cálculo do CET1 do Grupo), podendo, por decisão do CRP, e ouvidas a CNR e a Comissão de Avaliação de Riscos, não ser consideradas operações extraordinárias que, pela sua dimensão e/ou impacto, afetem o capital.
 6. Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto aquando da contratação de um novo administrador executivo, e, nesse caso, apenas no primeiro ano de exercício de funções, e só será atribuída pelo CRP se, ouvidos a Comissão de Auditoria, e a Comissão de Avaliação de Riscos e, se verificar a existência de uma base de capital sólida e forte da Sociedade.
 7. Apenas para efeitos de cálculo da remuneração variável atribuível, não se consideram como RFA os montantes correspondentes ao Regime Complementar de Reforma.
 8. 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.
 9. A RVA será paga 50% em numerário e 50% em ações do BCP, quer na componente diferida, quer na não diferida.
 10. Salvo se expressamente solicitado pelo administrador beneficiário, o número de ações a entregar para cumprimento do disposto no número anterior será o que corresponder ao montante a pagar em ações líquido de IRS.
 11. A cada beneficiário não pode, em caso algum, ser atribuída uma remuneração variável que, após conversão do número de ações (avaliadas 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.
 12. Sempre que a remuneração variável, calculada nos termos do número anterior, ultrapasse a componente do valor da RFA, o montante que ultrapasse a RFA só será devido na medida em que seja inferior a 200% da respetiva RFA e só poderá ser pago depois de aprovado pela Assembleia Geral de Acionistas (nos termos previstos no artigo 115.º-F do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras), por proposta do CRP, ouvidas a CNR, a Comissão de Avaliação de Riscos, o *Risk Officer* e o *Compliance Officer*.
 13. A definição dos indicadores quantitativos é da competência da CNR, ouvida a Comissão de Avaliação de Riscos, 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 executivos do conselho de administração com o nível de risco tolerável pelo Banco.
 14. 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.

15. Tal como previsto no n.º 15 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 8.º

(REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ANUAL)

1. A RVA tem em conta os seguintes valores (sem prejuízo do disposto nos n.º 10 e 11 do artigo 7.º):
 - i. RVA Target – 42% da respetiva RFA total (correspondente a 60% do somatório da RVA *Target* e RVLP *Target*);
 - ii. Valor máximo da RVA atribuível – 63% da respetiva RFA.
2. A CNR, ouvidos o CRP, a Comissão de Avaliação de Riscos e a Comissão de Auditoria, poderá aplicar – mediante fundamentação escrita para registo em ata – um fator de ajustamento das percentagens previstas no número anterior, com um mínimo de – 25% e um máximo de +25%, 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.
3. Quando o fator de ajustamento implicar uma variação positiva ou negativa igual ou superior a 12,5%, ou seja 50% do indicado no número 2 supra, terá de ser objeto de fundamentação escrita.
4. 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) 80% do montante decorre da avaliação do grau de cumprimento dos objetivos quantitativos (KPIs corporativos);
 - ii) 20% do montante decorre da avaliação de desempenho de cada administrador relativamente aos objetivos qualitativos.
5. Os KPIs corporativos são definidos cada ano pela CNR, ouvido o CRP, com base no Plano de Negócio ou Orçamento do período respetivo aprovados previamente pelo Conselho de Administração, e constarão do Documento Autónomo.
6. Os KPIs referidos no número anterior deverão estar alinhados com os objetivos do plano de atividades e ter em conta o apetite de risco definido pelo Banco e os planos de liquidez e capital, sendo definidos KPIs relativos ao desempenho global do Banco e KPIs diferenciados para cada administrador, ajustados às respetivas áreas de responsabilidade.
7. Os valores dos KPIs corporativos definidos para cada ano constarão do Documento Autónomo.
8. Os cálculos dos valores da RVA serão efetuados pela Direção do Banco responsável pelo planeamento e controlo de gestão, e serão auditados pela Direção de Auditoria Interna podendo, por deliberação do CRP, tais cálculos ser validados por entidade externa independente.
9. A atribuição da RVA depende do desempenho registado quanto a cada KPI corporativo, sendo calculada do seguinte modo (sem prejuízo do disposto nos n.º 10 e 11 do artigo 7.º):
 - i. Se o desempenho registado cumprir em menos de 80% o KPI fixado, não há lugar à atribuição de RVA relativamente a esse mesmo objetivo quantitativo;

- ii. Se o desempenho registado se situar entre 80% e 90% do KPI fixado, é devido o valor situado no intervalo de 70% a 80% da RVA Target desse objetivo conforme consta do Documento Autónomo;
 - iii. Se o desempenho registado se situar entre 90% e 110% do KPI fixado, é devido o valor situado no intervalo de 80% a 120% da RVA Target desse objetivo, conforme consta Documento Autónomo;
 - iv. Se o desempenho registado se situar entre 110% e 150% do KPI fixado, é devido o valor situado no intervalo de 120% a 150% da RVA Target desse objetivo, conforme consta do Documento Autónomo;
 - v. Se o desempenho registado cumprir 150% ou mais do objetivo fixado, é devido o valor correspondente a 150% da RVA Target desse objetivo, conforme consta do Documento Autónomo;
10. A atribuição da RVA, correspondente ao desempenho registado relativamente aos KPIs corporativos do BCP, definidos para cada administrador, constantes do Documento Autónomo, está dependente da verificação de uma média ponderada igual ou superior a 80% dos KPIs fixados relativos ao desempenho global do Banco.
 11. A RVA devida a cada membro executivo, em virtude dos KPIs corporativos, resulta da seguinte equação: percentagem da RVA Target em função do desempenho, de acordo com o disposto no n.º 8, multiplicada por 80%.
 12. 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.
 13. A avaliação anual ponderada dos objetivos qualitativos será mensurável e apurada de acordo com uma grelha/questionário de avaliação aprovado pela CNR, ouvido o CRP, o *Compliance Officer* e o Diretor de Recursos Humanos
 14. O desempenho global dos objetivos qualitativos resulta da média ponderada dos objetivos constantes do Documento Autónomo (arredondado a uma casa decimal), com o peso referido no n.º 3 ii) do presente artigo e de acordo com os seguintes parâmetros:
 - i. Se o desempenho global registado for inferior a nível 2 (“Algo abaixo do Esperado”), não é calculado qualquer acréscimo à RVA, a este título;
 - ii. Se o desempenho global registado se situar entre o nível 2 (“Abaixo do Esperado”) e nível 3 (“De Acordo com o Esperado”), é devido o valor situado no intervalo de 60% e 100% da RVA *Target* desse objetivo conforme consta do Documento Autónomo;
 - iii. Se o desempenho global registado se situar entre o nível 3 (“De Acordo com o Esperado”) e o nível 4 (“Acima do Esperado”), é devido o valor situado no intervalo de 100% a 130% da RVA *Target* desse objetivo conforme consta do Documento Autónomo;
 15. A componente não diferida da RVA deverá ser paga no mês subsequente à data de aprovação de contas pela Assembleia Geral Anual (“Data de Pagamento da RVA”).
 16. Sem prejuízo do disposto nos n.º 10 e 11 do artigo 7.º, a RVA será diferida em 40% 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, quer na componente diferida, quer na não diferida. No caso de a

- RVA ser igual ou superior a dois terços da RFA de cada membro, 60% do montante deve ser pago de forma diferida.
17. O número de ações da Sociedade a atribuir a cada administrador executivo resulta do quociente entre o valor da RVA apurado após avaliação de desempenho, e o Preço de Atribuição da RVA.
 18. As ações da Sociedade atribuídas a título de RVA, nos termos do n.º 16 supra, estão sujeitas a uma política de retenção por um período de um ano a contar da respetiva Data de Pagamento da RVA, pelo que o administrador executivo não as poderá vender durante o decurso dos 12 meses seguintes à sua entrega, salvo o disposto no número seguinte.
 19. O administrador executivo pode vender ou onerar as ações em montante necessário à cobertura da totalidade de impostos e contribuições a pagar decorrentes da atribuição das ações. Em alternativa o administrador poderá optar pelo regime de “*sell-to-cover*”, através do qual o número de ações que lhe serão entregues já será deduzido do número de ações cuja venda seja necessária para pagamento dos impostos e contribuições correspondentes ao valor total das ações atribuídas.
 20. Caso o membro da Comissão Executiva não seja eleito para novo mandato, mantém-se o regime de indisponibilidade previsto no n.º 17 supra.
 21. 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 deferimento e composição (numerário ou ações).
 22. 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 do 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.
 23. Caso um novo administrador não executivo inicie as suas funções a meio do mandato tem direito ao “*pro-rata temporis*” da RVA e da RVLP.

ARTIGO 9.º

(REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DE LONGO PRAZO)

1. A remuneração variável de longo prazo (“RVLP”) é paga exclusivamente através da atribuição de ações da Sociedade, tendo em conta os seguintes valores de referência (“*Target*”) e limites máximos (sem prejuízo do disposto nos n.º 10 e 11 do artigo 7.º):
 - i) RVLP Target - 28% da respetiva RFA do período de avaliação da RVLP (correspondente a 40% do somatório da RVA Target e RVLP Target);
 - ii) Valor máximo da RVLP - 42% da respetiva RFA do período de avaliação da RVLP.

2. A CNR, ouvidos o CRP, a Comissão de Avaliação de Riscos e a Comissão de Auditoria, poderá aplicar um fator de ajustamento das percentagens previstas no número anterior, com um mínimo de -25% e um máximo de +25%, 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.
3. Quando o fator de ajustamento implicar uma variação positiva ou negativa igual ou superior a 12,5%, ou seja 50% do indicado no número 2 supra, terá de ser objeto de fundamentação escrita.
4. O cálculo do número de ações correspondentes à RVLP a atribuir tem por base os resultados da avaliação de desempenho durante o Período de Avaliação da RVLP, e é aferida nos termos do Documento Autónomo.
5. A atribuição da RVLP relativa ao desempenho previsto no número anterior depende do grau de cumprimento dos objetivos a 31 de dezembro de 2021 que constam do Documento Autónomo.
6. As componentes de avaliação de desempenho são de caráter quantitativo e são fixados pela CNR, ouvido o CRP, e vertidos no Documento Autónomo.
7. 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.
8. A RVLP deverá ser paga no mês subsequente à data de aprovação de contas pela Assembleia Geral de Acionistas (“Data de Pagamento da RVLP”), mediante a atribuição de ações da Sociedade de acordo com os termos e condições previstos na Política.
9. Sem prejuízo do disposto nos n.º 10 e 11 do artigo 7.º, a RVLP será diferida em 40% ao longo de um período de três anos sendo paga um terço em cada ano, na Data de Pagamento da RVLP. No caso de a RVLP ser, em relação a cada membro, igual ou superior a dois terços das RFAs devidas no Período de Avaliação da RVLP, o montante deferido corresponderá a 60%.
10. O número de ações a atribuir a cada administrador executivo resulta do quociente entre o valor da RVLP apurado após avaliação de desempenho e o Preço de Atribuição da RVLP.
11. O pagamento da RVLP exige o exercício integral do mandato ou do período remanescente do mesmo para o qual o membro executivo 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 do RVLP pro rata temporis, após deliberação pelo CRP, ouvida a CNR, no termo do prazo do Plano.
12. 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 deferimento e composição (numerário ou ações) previstos na regulamentação aplicável.

13. As ações da Sociedade atribuídas a título de RVLP estão sujeitas a uma política de retenção por um período de um ano a contar da Data de Pagamento da RVLP, pelo que, durante o decurso dos 12 meses seguintes à sua entrega, o administrador não as pode vender, salvo o disposto no número seguinte.
14. O beneficiário pode vender ou onerar as ações em montante necessário à cobertura da totalidade de impostos e contribuições a pagar decorrentes da atribuição das ações. Em alternativa o administrador poderá optar pelo regime de “*sell-to-cover*”, através do qual o número de ações que lhe serão entregues já será deduzido do número de ações cuja venda seja necessária para pagamento dos impostos e contribuições correspondentes ao valor total das ações atribuídas.
15. Caso o membro da Comissão Executiva não seja eleito para novo mandato, mantém-se o regime de indisponibilidade previsto no n.º 13 supra.
16. Não obstante o disposto neste Artigo 9.º, a determinação do montante final da RVLP terá em conta o montante da RVA e as limitações previstas nos n.º 10 e 11 do artigo 7.º.

ARTIGO 10.º

(CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ANTES DO TERMO DO MANDATO)

1. O Administrador que cesse funções antes do termo do mandato sem ser com fundamento em renúncia ou destituição com justa causa, terá direito a uma indemnização a calcular pela CNR, e a deliberar pelo CRP ouvida a Comissão de Avaliação de Riscos.

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 um não poderão ultrapassar a remuneração fixa global que seria devida até ao termo do mandato, acrescida, no caso dos Administradores não executivos, 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 11.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 Administrador Executivo, 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 relacionados 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 administrador executivo em causa, não devendo basear-se no montante de dividendos pagos ou na evolução do preço das ações.
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 (*European Banking Authority*) 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 Comissão de Avaliação de Riscos, a Comissão de Auditoria e o Presidente do Conselho de Administração.

ARTIGO 12.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 aos demais colaboradores do banco.
- ii. Complemento de Reforma.

ARTIGO 13.º (COMPLEMENTO DE PENSÃO DE REFORMA POR VELHICE OU INVALIDEZ)

1. Os administradores beneficiam do regime de segurança social que, caso a caso, seja aplicável.
2. Os administradores 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 igual ao valor, antes de quaisquer deduções de imposto sobre o rendimento de pessoas singulares a que houver lugar, correspondente a 20% 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 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. 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 14.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 nos termos do n.º 6 do artigo 13.º supra.

ARTIGO 15.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 em 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 da responsabilidade de cada membro do Conselho de Administração, a comunicação das compensações adicionais que tenha auferido, para efeitos do procedimento atrás estabelecido.

ARTIGO 16.º

SEGUROS

1. Os Administradores 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.

PONTO CINCO

DELIBERAR SOBRE A AQUISIÇÃO E ALIENAÇÃO DE AÇÕES E DE OBRIGAÇÕES PRÓPRIAS

CONSIDERANDO:

- O regime geral aplicável às sociedades comerciais no que concerne à aquisição e alienação de ações e obrigações próprias;
- A conveniência de o Banco Comercial Português, S.A. (Banco) poder continuar a utilizar, nos termos gerais, as possibilidades inerentes a tal tipo de operações;
- Que o mesmo interesse existe também no que concerne a sociedades dependentes atuais e/ou futuras, as quais, como já tem sucedido, poderão até estar vinculadas, designadamente nos termos de emissão própria de títulos, a adquirir ou alienar ações do Banco, o que, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 319.º do Código das Sociedades Comerciais, se torna igualmente conveniente prever;
- As características das obrigações que podem ser emitidas pelo Banco ou sociedades dependentes, designadamente em conexão com emissão de títulos convertíveis ou permutáveis que sejam efetuadas pelo Banco ou sociedades dependentes;
- O disposto nos artigos 319.º e 320.º do Código das Sociedades Comerciais e na regulamentação emitida pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários;
- Que o Regulamento Delegado (UE) n.º 2016/1052, da Comissão, de 8 de março, estabeleceu um regime especial contendo, designadamente, requisitos de isenção do regime geral de abuso de mercado para certos programas de recompra de ações próprias, requisitos que se mostra aconselhável ter em conta ainda quando se não trate de aquisições integradas nos programas abrangidos;
- As Políticas de Remuneração aplicáveis aos Administradores Executivos e Colaboradores com Funções Chave do Grupo que, em linha com as melhores práticas exigem que o Banco adquira ações próprias para pagamento de Remuneração Variável Anual e de Longo Prazo,

PROPÕE-SE QUE:

1. Se delibere aprovar a aquisição pelo Banco, ou quaisquer sociedades dependentes, atuais ou futuras, de ações ou obrigações próprias (neste último caso, em qualquer das situações em que a aprovação seja legalmente exigível) já emitidas ou a emitir, em qualquer das suas modalidades, incluindo direitos à sua aquisição ou atribuição, sujeita a decisão do órgão de administração competente da adquirente, e nos termos seguintes:
 - a. **Número máximo de ações a adquirir:** até ao limite de detenção correspondente a dez por cento do capital social, deduzidas as alienações efetuadas no exercício da autorização prevista no número 2) desta deliberação, sem prejuízo das exceções previstas na lei e da quantidade que seja exigida para cumprimento de obrigações da adquirente, decorrentes de lei, de emissão de valores mobiliários ou outros instrumentos financeiros ou outra vinculação, incluindo no contexto da implementação de política de remuneração de membros dos corpos sociais e/ou outros colaboradores do Grupo e com sujeição, se for o caso, a alienação subsequente, nos termos legais, das ações que excedam aquele limite;
Número máximo de obrigações a adquirir: o correspondente ao total de cada emissão, até ao limite correspondente a dez por cento do montante nominal agregado da totalidade das obrigações emitidas, independentemente da emissão a que respeitem, deduzidas as alienações e/ou amortizações efetuadas, sem prejuízo das exceções previstas na lei e da quantidade que seja exigida para cumprimento de obrigações da adquirente, decorrentes de lei, de emissão de instrumento financeiros ou de outra de vinculação;
 - b. **Prazo durante o qual a aquisição pode ser efetuada:** dezoito meses a contar da data da presente deliberação;
 - c. **Formas de aquisição:**
 - de ações:** com sujeição aos termos e limites imperativamente estabelecidos na lei, designadamente com respeito pelo princípio da igualdade dos acionistas nos termos legalmente aplicáveis, aquisição a título oneroso, em qualquer modalidade, designadamente por compra ou permuta, a efetuar em mercado regulamentado ou fora de mercado regulamentado a entidades designadas pelo órgão de administração competente da adquirente segundo critérios em que a eventual qualidade de acionista não constitua fator relevante, ou aquisição a qualquer título para, ou por efeito de, cumprimento de obrigação assumida ou decorrente da lei, de emissão, conversão ou troca de valores mobiliários ou outros instrumentos financeiros, ou outra vinculação contratual, incluindo no contexto da implementação de política de remuneração de membros dos corpos sociais e/ou outros colaboradores do Grupo, nos termos das respetivas condições legais ou de vinculação;
 - de obrigações:** aquisição, em qualquer modalidade, designadamente aquisição originária ou aquisição derivada onerosa em mercado regulamentado ou aquisição fora de mercado regulamentado, efetuada ou não através de intermediários financeiros, para além dos casos de conversão quando se trate de obrigações convertíveis;

d. Contrapartidas mínima e máxima das aquisições:

de ações: o preço de aquisição onerosa deverá conter-se num intervalo de quinze por cento para menos e para mais relativamente à cotação mais baixa e média, respetivamente, das ações transacionadas no Euronext Lisbon durante a semana imediatamente anterior à aquisição. Tratando-se de aquisição em conexão ou cumprimento de condições contratuais, designadamente de emissão de valores mobiliários ou outros instrumentos financeiros, ou de contrato relacionado com tal emissão, o preço será o que resultar dos termos dessa emissão ou contrato, se previsto;

de obrigações: o preço da aquisição derivada onerosa deverá conter-se num intervalo de quinze por cento para menos e para mais relativamente à cotação média das obrigações transacionadas, no mercado regulamentado em que se efetuar a aquisição, durante a semana imediatamente anterior a esta, ou corresponder ao preço de aquisição decorrente da lei ou de contrato, designadamente em virtude de aquisição por dação em pagamento, quando se trate de aquisição daí decorrente.

Tratando-se de emissão não cotada em mercado regulamentado, o intervalo referir-se-á ao valor calculado a partir de cotações de obrigações de outras instituições financeiras na mesma classe de rating, com prazo equiparável e, quando se trate de emissões com estruturas de taxa de juro ou instrumentos derivados embutidos, tomando em conta o valor dessas estruturas ou derivados determinado com a metodologia habitualmente utilizada pelos operadores de mercado quando permita determinação objetiva, ou a avaliação independente em caso contrário.

Tratando-se de aquisição em conexão ou cumprimento de condições contratuais, designadamente de emissão de outros títulos, ou de contrato relacionado com tal emissão, o preço será o que resultar dos termos dessa emissão ou contrato, se previsto;

e. Momento da aquisição: a determinar pelo órgão de administração competente da sociedade adquirente, tendo em conta a situação do mercado e as conveniências ou obrigações da adquirente, do Banco ou de outra sociedade dependente deste, efetuando-se por uma ou mais vezes nas proporções que o referido órgão fixar.

2. Se delibere aprovar, com ressalva dos casos de conversão ou amortização e da competência própria do órgão de administração competente, a alienação de ações ou obrigações próprias que hajam sido adquiridas, incluindo direitos à sua aquisição ou atribuição, sujeita a decisão do órgão de administração competente da sociedade alienante, e nos termos seguintes:

a. Número mínimo de ações ou obrigações a alienar: o correspondente à quantidade suficiente para cumprir obrigação assumida, resultante da lei, de contrato, de emissão de valores mobiliários ou outros instrumentos financeiros, ou deliberação do órgão de administração competente;

- b. Prazo durante o qual a alienação pode ser efetuada:** dezoito meses a contar da data da presente deliberação;
- c. Modalidade de alienação:** com sujeição aos termos e limites imperativamente estabelecidos na lei, designadamente com respeito pelo princípio da igualdade dos acionistas nos termos legalmente aplicáveis, alienação onerosa em qualquer modalidade, designadamente por venda ou permuta, a efetuar em mercado regulamentado ou fora de mercado regulamentado a entidades designadas pelo órgão de administração competente da alienante segundo critérios em que a eventual qualidade de acionista não constitua fator relevante, ou alienação a qualquer título, quando deliberada pelo órgão de administração competente, sem prejuízo de, quando se trate de alienação em cumprimento de obrigação assumida ou decorrente da lei, de emissão, conversão ou troca de valores mobiliários ou outros instrumentos financeiros, ou outra vinculação, incluindo no contexto da implementação de política de remuneração de membros dos corpos sociais e/ou outros colaboradores do Grupo, ser efetuada nos termos das respetivas condições legais ou de vinculação;
- d. Preço mínimo da venda:**
- de ações:** não inferior em mais de quinze por cento à cotação média das ações alienadas no Euronext Lisbon durante a semana imediatamente anterior à alienação, ou o preço que estiver fixado ou resultar dos termos e condições decorrentes da lei ou de vinculação (e designadamente de emissão de outros títulos, tais como títulos convertíveis ou permutáveis, ou de contrato celebrado em relação a tal emissão, conversão ou permuta, ou ainda no contexto da implementação de política de remuneração de membros dos corpos sociais e/ou outros colaboradores do Grupo), quando se trate de alienação delas decorrente;
- de obrigações:** não inferior em mais de quinze por cento aos preços mais baixos referidos na alínea d) do n.º 1 da presente deliberação (na parte relativa a obrigações), consoante a situação aplicável, ou ao preço que estiver fixado de harmonia com a lei ou vinculação (incluindo os termos e condições de emissão de outros títulos, designadamente convertíveis, ou de contrato relacionado com tal programa, emissão ou conversão, ou ainda no contexto da implementação de política de remuneração de membros dos corpos sociais e/ou outros colaboradores do Grupo), quando a alienação se faça em conexão com ou em cumprimento dos respetivos termos;

- e. Momento da alienação:** a determinar pelo órgão de administração competente da sociedade alienante, tendo em conta a situação do mercado de títulos e as conveniências ou obrigações da alienante, do Banco ou de outra sociedade dependente deste, e efetuando-se por uma ou mais vezes nas proporções que aquele órgão de administração fixar.
3. Que, no demais, as operações de aquisição e alienação acima referidas se concretizem em pleno respeito das demais regras aplicáveis e, sempre que aplicável e o órgão de administração competente considere possível e adequado, com respeito do estabelecido no Regulamento (UE) n.º 596/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de abril de 2014 e no Regulamento Delegado (UE) 2016/1052 da Comissão de 8 de março de 2016, que fixa os requisitos e condições que devem respeitar as operações sobre ações próprias para que beneficiem da isenção das proibições relativas ao abuso de mercado.

Lisboa, 23 de abril de 2020

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

PONTO SEIS

DELIBERAR SOBRE A ELEIÇÃO DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL PARA O QUADRIÊNIO 2020/2023

CONSIDERANDO:

1. Que o mandato dos membros da Mesa da Assembleia Geral chegou ao seu termo;
2. A inegável qualidade demonstrada pelos membros cessantes no desempenho das suas funções, a qual é aliás reconhecida na avaliação feita por um consultor externo que foi validada pela Comissão de Nomeações e Remunerações do Banco no relatório para este efeito elaborado;
3. Que os membros cessantes apenas desempenharam funções num mandato de com início em 2017, mantendo em consequência a qualificação de Independentes caso sejam reconduzidos no cargo.

Os signatários apresentam conjuntamente a proposta de recondução dos membros eleitos da Mesa da Assembleia Geral do Banco Comercial Português, S.A. para o quadriénio 2020/2023:

Presidente: Pedro Miguel Duarte Rebelo de Sousa
Vice-Presidente: Octávio Manuel de Castro Castelo Paulo

Os curricula que, nos termos da lei, devem ser colocados à disposição dos Senhores Acionistas bem como o Relatório da Comissão de Nomeações e Remunerações do Banco encontram-se em anexo.

Lisboa, 23 de abril de 2020

Chiado (Luxembourg) S.à.r.l

Sonangol - Sociedade Nacional
de Combustíveis de Angola, E.P.-

Fundo de Pensões do Grupo EDP

PONTO SEIS

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DOS MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL

Tendo presente o facto de os membros eleitos da Mesa da Assembleia Geral do Banco Comercial Português terem terminado o seu primeiro mandato em 31 de dezembro de 2019, a Comissão de Nomeações e Remuneração (CNR), no âmbito das suas competências de avaliação dos diferentes membros dos órgãos sociais do Banco, com o apoio da consultora Ernst & Young que assegura nesta matéria a prestação de serviços independentes e especializados, procedeu, com vista à emissão de parecer com vista à sua eventual recondução, à avaliação dos membros eleitos da Mesa da Assembleia analisando, em relação a cada um, o cumprimento dos requisitos legais de adequação para o exercício das funções, designadamente, idoneidade, conhecimentos, experiência, disponibilidade e independência.

Neste sentido e com base no seu próprio conhecimento e experiência da atuação dos atuais membros eleitos da Mesa da Assembleia Geral que no mandato terminado em 31 de dezembro de 2019 registaram um desempenho de excelência, com foco designadamente na:

- Organização e competências;
- Disponibilidade e iniciativas;
- Defesa dos interesses dos Acionistas;
- Independência.

A Comissão de Nomeações e Remunerações deliberou, por unanimidade, transmitir a sua posição favorável à recondução para o quadriénio 2020/2023 dos:

- Dr. Pedro Miguel Duarte Rebelo de Sousa como Presidente da Mesa
- Dr. Octávio Manuel de Castro Castelo Paulo como Vice-Presidente da Mesa

Teófilo da Fonseca

José Elias da Costa

PONTO SEIS

ANEXO

PEDRO MIGUEL DUARTE REBELO DE SOUSA

DADOS PESSOAIS

- Data de Nascimento: 29 de abril de 1955
- Nacionalidade: Portuguesa
- Cargo: Presidente da Mesa da Assembleia Geral
- Data da 1ª designação: 10 de maio de 2017
- Mandato em curso: 2017/2019

CARGO QUE DESEMPENHA NO BANCO

- Presidente da Mesa da Assembleia Geral

FORMAÇÃO ACADÉMICA E ESPECIALIZADA

- Licenciado em Direito – Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
- Pós-Graduação em Direito Comercial e Empresarial - Universidade Pontifícia Católica, Brasil
- Mestrado em Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas, São Paulo, Brasil

CARGOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DESEMPENHADOS EM OUTRAS SOCIEDADES

- Presidente Conselho Fiscal Mustard Seed Maze
- Presidente Conselho Fiscal da Federação dos Advogados de Língua Portuguesa
- Presidente do Conselho Fiscal da Associação dos Amigos do Hospital de Stª Maria

OUTROS CARGOS RELEVANTES

- Fundador e sócio Sênior da Sociedade Rebelo de Sousa & Advogados (SRS)
- Membro do sub-comité para a América Latina do Atlantic Council, Washington DC
- Presidente da Mesa da Assembleia Geral da A. Santo, SGPS (Grupo Santo)
- Presidente do Circulo Eça de Queiroz – Instituição de Utilidade Pública
- Presidente do Conselho Geral do Instituto Português de Corporate Governance



- Membro da Comissão de Remunerações da Novabase S.A.
- Administrador da Câmara de Comércio Portugal-Holanda
- Presidente da Mesa da Assembleia Geral da Sumolis Group Refrigor
- Presidente da Mesa da Assembleia Geral dos CTT's (nomeação na AG de 29/04/2020)
- Presidente da Mesa da Assembleia Geral da COSEC (nomeação na AG adiada para setembro 2020)
- Presidente da Mesa da Assembleia Geral de diversas Instituições e Associações

AÇÕES DETIDAS NO CAPITAL SOCIAL DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A. A 31 DE DEZEMBRO DE 2019:

- 0 (zero)

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS RELEVANTE PARA A FUNÇÃO

- De 1985 a 2017 - Curador da Câmara de Comércio Portuguesa, São Paulo, Brasil
- De 1998 a 2010 - Administrador não executivo da Intesa SanPaolo IMI International, Portugal
- De 1999 a 2009 - Sócio da Simmons & Simmons (Sociedade de Advogados Internacional), tendo exercido funções de Administrador da Sociedade no Reino Unido de 2004 a 2009
- De 2004 a 2006 - Presidente da Mesa da Assembleia Geral da PT Internacional
- De 2005 a 2006 - Presidente da Mesa da Assembleia Geral da Galp, S.A.
- De 2005 a 2011 - Membro do Conselho de Supervisão do Banif Investimento, S.A.
- De 2007 a 2012 - Administrador da Portuguese Chamber of Commerce & Industry
- De 2009 a 2013 - Presidente do Conselho de Supervisão do Banco Caixa Geral Brasil. S.A.
- De 2011 a 2013 - Administrador não-executivo, Presidente do Comité de Estratégia e Avaliação e Membro da Comissão de Auditoria da Caixa Geral de Depósitos, S.A.
- De 2012 a 2018 - Membro não executivo do Conselho de Administração da Cimpor - Cimentos de Portugal, SGPS, S.A.

PONTO SEIS

ANEXO

OCTÁVIO MANUEL DE CASTRO CASTELO PAULO

DADOS PESSOAIS

- Data de Nascimento: 25 de março de 1964
- Nacionalidade: Portuguesa e Angolana
- Cargo: Vice-Presidente da Mesa da Assembleia Geral
- Data da 1ª designação: 10 de maio de 2017
- Mandato em curso: 2017/2019

CARGO QUE DESEMPENHA NO BANCO

- Vice-Presidente da Mesa da Assembleia Geral

FORMAÇÃO ACADÉMICA E ESPECIALIZADA

- Licenciado em Direito – Universidade Lusíada de Lisboa

CARGOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DESEMPENHADOS EM OUTRAS SOCIEDADES

- Sócio da SRS Advogados responsável pelo Departamento de Corporate & Finance (M&A, Societário, Comercial e Financeiro), departamento que inclui ainda as áreas de prática de TMT (Telecomunicações, Media e Tecnologia) e Imigração
- Presidente do Conselho de Administração não executivo do Standard Bank de Angola, sendo Presidente das Comissões de Auditoria e de Risco

OUTROS CARGOS RELEVANTES

- Presidente da Mesa da Assembleia Geral de sociedades de direito português e de sociedade de direito angolano, tendo igualmente integrado o Conselho Fiscal de várias sociedades
- Assessora regularmente sociedades em operações de mercado de capitais e de fusões e aquisições



**AÇÕES DETIDAS NO CAPITAL SOCIAL
DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.
A 31 DE DEZEMBRO DE 2019:**

- 8.127

**EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL
NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS RELEVANTE
PARA A FUNÇÃO**

- Desde 1993, exerce advocacia, estando também registado na Law Society de Inglaterra como advogado habilitado a exercer advocacia e desde 2010, está inscrito na Ordem dos Advogados de Angola
- De 2003 a 2009 - sócio da sociedade internacional de Advogados Simmons & Simmons, com sede em Londres
- De 2009 a 2011 - Diretor do Instituto Português de Corporate Governance
- É Membro da ICC - International Chamber of Commerce
- Coordenou operações de privatização de empresas públicas com admissão à cotação em bolsa, em Lisboa, Londres e Nova Iorque
- Assessora diversas sociedades, abertas ou não, em matérias de Corporate Governance, área na qual é especialista
- Colabora com Instituições em Angola, em particular em temas regulatórios, nomeadamente os relativos a compliance e risco
- Foi Presidente do Conselho Fiscal de várias sociedades de direito português e de direito angolano
- É autor e coautor de vários trabalhos nas áreas do Direito Comercial e do Direito de Empresa e de vários trabalhos no âmbito do Direito das Telecomunicações



Direção de Relações com Investidores

Bernardo Colaço, Responsável

Equity

Luís Pedro Monteiro

TI: +351 211 131 084

Dívida e Ratings

Luís Morais

TI: +351 211 131 337

E-mail: investors@millenniumbcp.pt

Banco Comercial Português, S.A., sociedade aberta,
com sede na Praça D. João I, 28, Porto, registada no
Registo Comercial do Porto, com o número
de identificação fiscal 501 525 882
e capital social de 4.725.000 euros.

The logo features the word "Millennium" in a white serif font above the lowercase letters "bcp" in a white sans-serif font, both contained within a dark pink rectangular box. The background is white with two thick, dark pink diagonal lines forming a large 'V' shape. Scattered around these lines are several small, semi-transparent pink squares and horizontal bars of varying sizes and orientations.

Millennium
bcp