

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

(20/05/2021)

PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 5 DA ORDEM DE TRABALHOS

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 exercício de 2020 foram promovidas iniciativas legislativas e regulamentares com impacto significativo no governo das sociedades abertas e das instituições de crédito, nomeadamente no que concerne a políticas e práticas remuneratórias, destacando-se a Lei 50/2020 de 25 de agosto e o Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 publicado em 15 de julho.

Neste contexto, a Comissão de Nomeações e Remunerações proceder à revisão geral da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, com vista a garantir que a proposta que agora se submete aos Senhores Acionistas acolhe as disposições dos normativos supra referidos, bem como as orientações que, nesta matéria, são emanadas da Autoridade Bancária Europeia (EBA), tendo tal revisão sido submetida quer ao Conselho de Administração do Banco quer ao seu Conselho de Remunerações e Previdência que se pronunciaram favoravelmente em relação à mesma.

Assim, e em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 115-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras e no artigo 14º 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.

Complementarmente anexa-se, para informação da Assembleia, Relatório previsto nos artigos 44.º e 53.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.

Lisboa, 26 abril de 2021

**CONSELHO DE REMUNERAÇÕES E PREVIDÊNCIA
COMISSÃO DE NOMEAÇÕES E REMUNERAÇÕES**

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

Princípios Base

A presente Política de Remuneração aplica-se aos membros dos órgãos de administração e fiscalização (MOAF) do Banco Comercial Português, S.A. (“BCP” ou “Banco”), foi elaborada em respeito pelo GR0042 Código de Grupo sobre políticas de remuneração e assenta num conjunto de princípios que visam garantir:

- a) um modelo de *governance* que promova o alinhamento dos interesses de todos os *stakeholders*, nomeadamente no que se refere ao cumprimento da estratégia definida para o Banco, à sustentabilidade dos resultados de curto, médio e longo prazo e a uma prudente gestão do risco;
- b) uma remuneração fixa competitiva que permita atrair e reter profissionais competentes e uma remuneração variável que vise estimular o desempenho individual e 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;
- f) alinhamento dos critérios utilizados para avaliação do desempenho do Banco e cálculo dos valores da remuneração variável nas diferentes Políticas de Remuneração do Banco.

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 MOAF têm em consideração o risco, o capital, a liquidez e as expectativas quanto aos resultados em cada momento.

Sempre que a CNR não integre pelo menos um membro da CAvR, 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 o 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, assim como a inexistência de conflitos de interesses, reportando ao CRP e à CNR qualquer situação anómala suscetível de colocar em risco ou de comprometer aquele cumprimento;
- d) Auditoria Interna, que deve desenvolver mecanismos de validação/revisão anual independentes, do desenho da Política de Remuneração, sua implementação, cálculo e respetivos efeitos.

Na análise independente da implementação da Política de Remuneração, a CNR, com o apoio da 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.

A definição de prazos de diferimento do pagamento da remuneração variável e o pagamento de parte significativa do seu valor em ações do Banco tem como objetivo contribuir para que o desempenho individual esteja alinhado com os objetivos de longo prazo e de sustentabilidade do Banco, adaptados ao seu perfil de risco.

Estão ainda previstos mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*clawback*) no todo ou em parte da remuneração variável, a fim de cumprir os requisitos legais e regulamentares, bem como 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)

1. As seguintes expressões e siglas, quando utilizadas com a inicial em maiúscula, têm o seguinte significado:
 - i) **BCP, Banco** ou **Sociedade** – Banco Comercial Português, S.A.
 - ii) **CAud – Comissão de Auditoria**
 - iii) **CAvR - Comissão de Avaliação de Riscos**
 - iv) **CEO** – Presidente da Comissão Executiva
 - v) **CNR** – Comissão de Nomeações e Remunerações
 - vi) **CRO** – *Chief Risk Officer*
 - vii) **CRP** – Conselho de Remunerações e Previdência
 - viii) **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.
 - ix) **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
 - x) **Período de Avaliação da RVA** – período de 1 de janeiro a 31 de dezembro respetivamente de 2019, 2020 e 2021.
 - xi) **Período de Avaliação da RVLP** – período de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2021.
 - xii) **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.
 - xiii) **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.
 - xiv) **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.

- xv) **Complemento de Reforma** – Regime de reforma complementar por velhice ou invalidez a cargo da Sociedade, previsto no artigo 17º dos Estatutos da Sociedade.
- xvi) **RFA** – remuneração fixa anual.
- xvii) **RVA** – remuneração variável anual.
- xviii) **RVA Target** – remuneração variável anual correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos quantitativos e qualitativos mencionados nos anexos aplicáveis.
- xix) **RVLP** – remuneração variável de longo prazo.
- xx) **RVLP Target**- remuneração variável de longo prazo correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos mencionados nos anexos aplicáveis.
- xxi) **Stoxx Europe 600 Banks Index (SX7P)** – Índice de ações composto por bancos europeus de grande dimensão.
- xxii) **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.
- xxiii) **Vogal** - Membro da Comissão Executiva
- xxiv) **VP** – Vice-Presidente da Comissão Executiva.

Capítulo I

Membros de Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade

Artigo 3.º

(Duração dos contratos e condições de cessação)

1. A duração dos contratos dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização (MOAF) corresponde à duração do mandato para o qual os mesmos tiverem sido eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas ou, no caso de cooptação, ao período remanescente do mandato em curso.
2. Caso algum membro pretenda cessar funções, denunciando o seu contrato, tal só produzirá efeitos no final do mês seguinte ao da comunicação de tal intenção, podendo

o Conselho de Administração, com o parecer favorável da CAud, dispensar este pré-aviso, não havendo lugar ao pagamento de qualquer indemnização.

3. O Conselho de Administração ou a CAud podem deliberar a denúncia do contrato de qualquer MOAF, sem necessidade de aviso prévio, devendo a indemnização a pagar no caso de cessação do contrato sem justa causa, corresponder às remunerações devidas até ao final do mandato, podendo o MOAF em causa renunciar à totalidade ou parte dessa indemnização. Caso a cessação do contrato se fundamentar em justa causa, não haverá lugar ao pagamento de indemnização.

Artigo 4.º

(Remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios)

4. 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.
5. 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 5.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 6.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 7.º

(Remuneração fixa anual)

1. Os membros da Comissão Executiva têm direito a uma remuneração fixa anual, paga em 14 prestações mensais e constante do Documento 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 8.º

(Remuneração variável)

1. Os membros da Comissão Executiva podem também auferir uma remuneração variável, composta por uma componente atribuída por referência ao exercício 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 sob proposta da CNR, obtido o parecer da CAVR nas matérias da sua competência para efeito do previsto nos Princípios Base supra.
3. O processo de cálculo da RVA e RVLP, com vista à sua posterior aprovação, deve estar concluído até ao final do mês de março, devendo para este processo, ser tido em conta também o valor da Remuneração Variável Anual a atribuir aos Colaboradores do Banco.
4. 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 CAud e a CAVR, se verificar qualquer uma das seguintes situações: (i) não existir base sólida de fundos próprios; (ii) a sua atribuição limitar indevidamente a capacidade da Sociedade de reforçar os seus capitais próprios; ou (iii) se verificar que tal atribuição não está em conformidade com a legislação, regulamentos ou orientações aplicáveis.
5. 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.
6. 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 CAVR, não ser consideradas operações extraordinárias que, pela sua dimensão e/ou impacto, afetem o capital.
 7. 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 CAud, e a CAVR e, se verificar a existência de uma base de capital sólida e forte da Sociedade.
 8. Apenas para efeitos de cálculo da remuneração variável atribuível, não se consideram como RFA os montantes correspondentes ao Regime Complementar de Reforma.
 9. 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.
 10. A RVA será paga 50% em numerário e 50% em ações do BCP, quer na componente diferida, quer na não diferida.
 11. 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.
 12. 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.
 13. 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 CAVR, o Risk Officer e o Compliance Officer.
 14. A definição dos indicadores quantitativos é da competência da CNR, ouvida a CAVR, e é realizada com base nos objetivos estratégicos do Banco, sendo também considerados como parte integrante do processo de definição os indicadores chave de risco, por forma a garantir um alinhamento do perfil de risco dos membros executivos do conselho de administração com o nível de risco tolerável pelo Banco.
 15. 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.

16. 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 9.º (Remuneração variável anual)

1. A atribuição da RVA, está dependente da verificação de uma média ponderada igual ou superior a 80% do grau de consecução dos KPIs Corporativos fixados relativos ao desempenho global do Banco, que constam do Documento Autónomo.
2. O valor global da Remuneração Variável Anual a ser atribuída está sujeito a um valor máximo (Bónus-Pool), calculado nos termos definidos no Documento Autónomo, não podendo o seu valor global exceder 1,00% dos resultados líquidos do ano a que a RVA se refere. Caso o somatório das remunerações variáveis anuais individuais calculadas seja superior ao valor máximo calculado, será aplicado um fator de ajustamento aos valores individuais calculados, por forma a que o seu somatório não ultrapasse o valor máximo calculado.
3. A RVA individual tem em conta os seguintes valores (sem prejuízo do disposto nos n.º 11 e 12 do artigo 8.º):
 - i) RVA Target – 42% da respetiva RFA (correspondente a 60% do somatório da RVA Target e RVLP Target);
 - ii) Valor máximo da RVA atribuível – 63% da respetiva RFA.
4. O CRP, em articulação com a CNR, ouvida a CAvR e a CAud, poderá – mediante fundamentação escrita registada em ata - ajustar os valores da RVA decorrentes da aplicação das percentagens previstas no número anterior, assim como aplicar um fator de ajustamento ao valor global da remuneração variável anual previsto no número 2, 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, ou ainda, para refletir fatores excecionais que afetem o desempenho do Banco ou para contribuir para a coesão do Órgão.
5. Quando o fator de ajustamento implicar uma variação positiva ou negativa igual ou superior a 12,5%, ou seja 50% do indicado no número 4 supra, terá de ser objeto de fundamentação escrita.
6. 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.
7. 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.
 8. Os KPIs referidos no número anterior deverão estar alinhados com os objetivos do Plano Estratégico e ter em conta o apetite de risco definido pelo Banco e os planos de liquidez e capital, sendo definidos KPIs relativos ao desempenho global do Banco e KPIs diferenciados para cada administrador, ajustados às respetivas áreas de responsabilidade.
 9. Os valores dos KPIs corporativos definidos para cada ano constarão do Documento Autónomo.
 10. 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.
 11. 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 11 e 12 do artigo 8.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;
 12. 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%.
13. 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.
 14. 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
 15. 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;
 16. 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”).
 17. Sem prejuízo do disposto nos n.º 11 e 12 do artigo 8.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.
 18. 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.
 19. 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,.

20. 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.
21. Caso o membro da Comissão Executiva não seja eleito para novo mandato, mantém-se o regime de indisponibilidade previsto no n.º 17 supra.
22. Em caso de cessação de funções do membro da Comissão Executiva, por qualquer causa, com exceção de destituição por justa causa, após o fim do período de avaliação, mas antes do pagamento da RVA, haverá lugar ao pagamento de RVA por inteiro correspondente àquele período de avaliação, com respeito pelos períodos de diferimento e composição (numerário ou ações).
23. 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.
24. Caso um novo administrador executivo inicie as suas funções a meio do mandato tem direito ao “pro-rata temporis” da RVA e da RVLP .

Artigo 10.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 11 e 12 do artigo 8.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 CAvR e a CAud, 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 carácter 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 11 e 12 do artigo 8.º, a RVLP será diferida em 40% ao longo de um período de 3 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 diferido 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 Período de Avaliação da RVLP.

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 diferimento 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 (referido no ponto 8), 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 11 e 12 do artigo 8.º.

Artigo 11.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 CAvR.
2. A indemnização a atribuir em respeito pelo disposto no número anterior não é qualificável como remuneração fixa, devendo o seu pagamento estar sujeito à subscrição de um compromisso de não concorrência, por período correspondente ao termo do mandato em curso na data da destituição.
3. Os montantes a atribuir em respeito pelo disposto do número 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 12.º

(Cláusulas malus e clawback)

1. A totalidade da remuneração variável, independentemente de já se terem constituído,

ou não, direitos adquiridos, está sujeita a mecanismos de redução ou reversão sempre que se comprove que o 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 (*claw-back*), 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 (*claw-back*).
5. Em qualquer circunstância, na aplicação de mecanismos de *malus* ou *claw-back* 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 CAvR, a CAUD e o Presidente do Conselho de Administração.

Artigo 13.º

(Benefícios)

Os membros da Comissão Executiva e os administradores não executivos em regime de exclusividade de funções beneficiam de:

- i. Seguro de Saúde, telemóvel e cartão de crédito, em linha com o que é aplicado aos demais colaboradores do banco.

ii. Complemento de Reforma.

Artigo 14.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 15.º

(Benefícios discricionários de pensão)

Não está prevista a atribuição de benefícios discricionários de pensão baseados no desempenho do Banco ou no desempenho individual, ou em quaisquer outros fatores de natureza discricionária, podendo contudo a Assembleia Geral aprovar a atribuição de uma contribuição extraordinária nos termos do n.º 6 do artigo 13.º supra.

Artigo 16º
(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 17º
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.

Avaliação sobre divulgações sobre as remunerações, apresentadas em capítulo autónomo no relatório de governo da Sociedade e política de remuneração (incluindo a política de remuneração do grupo financeiro)

**À
Assembleia Geral,
Conselho de Administração e
Comissão de Auditoria do
Banco Comercial Português, S.A.**

1. No âmbito das competências da Comissão de Nomeações e Remunerações ('CNR') é desenvolvido um conjunto de atividades e é apreciado um conjunto de documentos relacionados com o sistema de governo e controlo interno do Banco Comercial Português, S.A. ('BCP' ou 'Banco') e, especificamente, com a política de remunerações, a forma como a mesma é aplicada e a sua correta divulgação.
2. De acordo com as competências atribuídas pelo Conselho de Administração do BCP é da responsabilidade da CNR:
 - a. Efetuar uma avaliação da implementação da política de remuneração, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo órgão societário competente, apresentando as medidas identificadas para correção de eventuais deficiências detetadas, nos termos do disposto no Artigo 115.º - C n.º 6 do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras e no Artigo 44.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal;
 - b. Efetuar uma avaliação da consistência das práticas remuneratórias das filiais no exterior e dos estabelecimentos *off-shore*, em especial do seu impacto sobre a gestão de riscos, com especial enfoque nos riscos de capital e de liquidez, nos termos do disposto no Artigo 53.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal;
 - c. Apreciar a razoabilidade das divulgações sobre as remunerações, apresentadas em capítulo autónomo no Relatório de Governo da Sociedade.
3. Nessa base, preparámos esta declaração que tem como objectivo descrever as atividades e conclusões da CNR relativamente a estas matérias, de forma a cumprir com os requisitos definidos no número anterior.
4. No âmbito das nossas competências e do desenvolvimento da atividade, destacamos as seguintes iniciativas levadas a cabo durante o período entre 1 de janeiro de 2020 e a data da elaboração do presente relatório, que em nosso entendimento contribuíram para o cumprimento dos aspectos apresentados no parágrafo 2, acima:
 - a. Ouvimos a Direção de Recursos Humanos do Banco especificamente sobre o tema da existência de políticas específicas relativas a recrutamento e seleção, avaliação de

*Comissão de Nomeações e Remunerações
Banco Comercial Português, S.A.*

- desempenho, promoção e gestão de carreiras, remuneração, formação e desenvolvimento de competências;
- b. Revimos a Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e titulares de funções essenciais e demais colaboradores e respetivo regimento de execução, observando os interesses de longo prazo dos acionistas, dos investidores e de outros interessados, bem como uma adequada gestão dos riscos de capital e de liquidez;
 - c. Aprovámos, sob proposta da Comissão Executiva, as decisões que, no período em causa, foram tomadas relativamente a qualquer tipo de remuneração dos elementos chave da gestão (Diretores Coordenadores) incluindo os responsáveis pela assunção de riscos e pelas funções de controlo;
 - d. Confirmámos a independência dos colaboradores responsáveis pela assunção de riscos e funções de controlo, em relação às áreas que controlam, incluindo os poderes que lhe são atribuídos, ação que foi complementada com a análise promovida por entidade externa independente;
 - e. Verificámos a implementação e cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo órgão societário competente; tendo obtido Relatório de conclusões factuais de entidade externa independente
 - f. Diligenciámos no sentido de promover a coerência da política global de remuneração do Grupo incluindo ao nível das subsidiárias no estrangeiro tendo o Conselho de Administração aprovado nesse sentido a revisão do Código de Grupo respetivo em outubro de 2020 e abril de 2021;
 - g. Recebemos do *Risk Office* e do *Compliance Office*, um relatório de avaliação de alto de nível da consistência das práticas remuneratórias das filiais no exterior, em observância dos aspetos requeridos pelo Código de Grupo respetivo, e do seu impacto em termos de risco, em especial sobre os riscos de capital e de liquidez, que conclui pela ausência de impactos a este nível, conclusões que foram acolhidas por esta Comissão;
 - h. Validámos junto da DRH que o processo de avaliação individual de desempenho de colaboradores, utilizado na definição da componente variável da remuneração, é transparente e comunicado aos colaboradores no primeiro trimestre do exercício;
 - i. Recebemos da DRH informação sobre a variação anual da remuneração, do desempenho da sociedade e da remuneração média dos trabalhadores em termos equivalentes a tempo internoda sociedade durante os últimos 5 exercícios.
5. Com base no trabalho desenvolvido e nas evidências recolhidas relativamente aos procedimentos acima descritos concluímos , que:

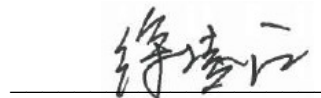
- a. Estão a ser cumpridas as políticas e procedimentos de remuneração definidos pelo Conselho de Administração e que estão alinhados com as leis e normas aplicáveis, bem como com as boas práticas sobre esta matéria;
 - b. Não foram identificados impactos materiais das práticas remuneratórias das filiais no exterior e dos estabelecimentos *off-shore*, sobre a gestão de riscos, com especial enfoque nos riscos de capital e de liquidez;
 - c. As divulgações sobre as remunerações, apresentadas em capítulo autónomo no Relatório de Governo da Sociedade, estão de acordo com as boas práticas nesta matéria.
6. Sem prejuízo da conclusão referida no número anterior identificámos como principais aspectos de melhoria os seguintes:
- a. Diligenciar no sentido de os indicadores de desempenho de referência para cálculo de remuneração variável sejam comunicados aos Administradores e aos Colaboradores antes do início do período a que respeitam;
 - b. Prosseguir a aproximação aos objetivos definidos para o equilíbrio de género;
 - c. Continuar a desenvolver a Política de sucessão dos membros dos órgãos de Administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais;
 - d. Prosseguir com a análise das políticas de remuneração das subsidiárias, em ordem à promoção da sua coerência e alinhamento com o Código de Grupo respetivo;
 - e. Garantir a tempestividade da revisão dos diversos procedimentos e o acompanhamento das recomendações identificadas;
 - f. Reforçar a metodologia para avaliação periódica do impacto quantitativo das remunerações ao nível dos riscos, em coordenação com o Risk Office;
 - g. Garantir regularidade no acompanhamento da implementação das políticas de remuneração ao nível do Banco e do Grupo.

Porto Salvo, 21 de abril de 2021

José Elias da Costa



Lingjiang Xu



Teófilo da Fonseca

