

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

22.05.2024

Proposta relativa ao **ponto 5** da ordem de trabalhos

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

Considerando que:

- i) Nos termos do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras e do artigo 14.º dos Estatutos do Banco, compete ao Conselho de Remunerações e Previdência (CRP) e à Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) submeter à Assembleia Geral uma proposta de Política de Remuneração respeitante aos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (Política);
- ii) O exercício de 2023 representou o final de um período de transição, marcado por um longo e complexo processo de recuperação e normalização da atividade do Banco Comercial Português, S.A. (Banco) e, em consequência, afigura-se necessário adaptar a atual política de remuneração a patamares de rentabilidade e capital consentâneos com o seu modelo de negócio, de forma a assegurar que política remuneratória é competitiva, garantindo total alinhamento com o perfil de risco do Banco e com o regime legal aplicável.
- iii) Em concreto, verificou-se a necessidade de se proceder ao aperfeiçoamento e atualização da citada Política para o ano de 2024, em determinados parâmetros com especial enfoque (a) na estrutura dos KPIs para efeitos de avaliação de desempenho da Comissão Executiva, de forma a torná-los mais transparentes para os acionistas enquanto se garante alinhamento com as melhores práticas e as recomendações dos reguladores, (b) nas percentagens de remuneração variável individual *target* e máximas, com vista a que estejam mais alinhadas com a performance do Banco, e (c) para que os ajustamentos possíveis ao abrigo da Política possam refletir também o desempenho relativo face aos concorrentes, em Portugal;

o CRP e a CNR, além de clarificações de redação e outros ajustes formais de texto, propõem que sejam aprovadas as seguintes alterações à Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização abaixo indicadas, anexando-se, desde já, a versão consolidada deste documento:

- Reorganização da Política, em particular dos artigos 8.º, 9.º e 10.º, de forma a que todas as disposições que são comuns à remuneração variável anual e de longo prazo fiquem concentradas no artigo 8.º, sendo os artigos 9.º e 10.º

centrados nas regras exclusivamente aplicáveis à remuneração variável anual e de longo prazo respetivamente. Esta alteração, que contempla também a clarificação do teor das regras relativas à possibilidade de ajustamentos na remuneração por parte dos órgãos de responsáveis pela sua fixação, visa evitar duplicações de disposições e facilitar a sua compreensão;



- Introdução de índice: para melhor identificação dos temas abordados no documento;
- Princípios Base: clarificação de que a participação da CAVR na CNR se deve cingir às reuniões que tenham a versão final da Política de Remuneração na agenda ou sempre que a CNR entender relevante face aos assuntos em discussão;
- Artigo 2.º (Definições):
 - xvi) e xvii): inclusão dos conceitos de “MOAF” e “Outros Instrumentos”, para melhor clarificação e consequente utilização destes conceitos ao longo do documento;
 - xxix): eliminação da frase “Os dividendos a considerar são os que, por relação à data da aprovação, tiverem sido aprovados mais recentemente.” no conceito de Total Shareholder Return, uma vez que devem ser considerados todos dividendos pagos durante o período em causa, podendo ocorrer mais do que um pagamento de dividendos nesse período;
- Artigo 3.º (Exercício de funções e condições de cessação): feitas algumas alterações de redação que não alteram materialmente o conteúdo;
- Artigo 4.º (Remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios): clarificação de que a fixação das remunerações e benefícios dos MOAF e dos Membros da Mesa da Assembleia Geral é da competência do CRP, não tendo de fixar necessariamente a remuneração para o mandato;
- Artigo 8.º (Remuneração variável):
 - n.º 2 e 3: esclarecimento de que atribuição e fixação da remuneração variável dos membros da Comissão Executiva tem por base a avaliação de desempenho dos seus membros, aferida em função de KPI Corporativos e Individuais;
 - uma vez que é para todos os efeitos considerada remuneração fixa nos termos do art.º 7, n.º 2, eliminação do n.º 8 da Política de Remuneração dos MOAFs 2023;
- Artigo 9.º (Remuneração variável anual):
 - n.º 1: definição de KPI's Corporativos para 2024, incluindo o peso relativo atribuído a cada categoria;

Categoria	Peso	KPI
Capital	15%	Common Equity Tier 1 (CET1) capital ratio fully implemented - Grupo
		MREL-TREA (%) - Portugal Resolution - Grupo
Rentabilidade	40%	Return on Equity (ROE) - Grupo
		Core Operating Profit Recurring - Grupo
Risco	15%	Total Impairments and Provisions, excluding CHF Impairments - Grupo
		Non-performing Exposure (NPE) amount - Grupo
		Net Stable Funding Ratio (NSFR) (%) - Grupo
Transformação	30%	Nível de execução do Plano Diretor de Sustentabilidade - Grupo
		Transformação Digital (% clientes ativos mobile no total clientes ativos) - Grupo
		Satisfação de Clientes - BCP PT
		Crescimento dos Clientes - Grupo

- n.º 2, 4 e 7: substituição da expressão “*bónus pool*” por “*valor máximo calculado*”, somente para clarificação e sem alteração material;
- n.º 3: alterar a percentagem da RVA Target para 54% da respetiva Remuneração Fixa Anual e o valor máximo de remuneração variável anual calculado para 75%, abaixo dos valores máximos fixados na legislação aplicável;
- n.º 4 e 5: clarificação do âmbito e limites aplicáveis à possibilidade de introdução de ajustamentos por parte do CRP, procedendo-se também ao alargamento dos respetivos fundamentos potenciais (introdução da expressão “*podendo incorporar o desempenho relativo face aos seus pares, em Portugal*”). Com vista a assegurar um máximo de transparência, estabelece-se agora a necessidade de fundamentação escrita registada em ata sempre que seja aprovado quaisquer dos ajustamentos previstos, independentemente da respetiva dimensão;
- n.ºs 10 e 14: alteração de formato mediante introdução de tabelas, sem alteração material de conteúdo;
- n.º 13: substituição da expressão “*grelha/questionário de avaliação aprovado pela CNR, ouvido o CRP, o Compliance Officer e o Diretor de Recursos Humanos*” por “*grelha elaborada nos termos do Documento Autónomo RV*” por ter sido incluído naquele documento e por este ter fluxo de aprovação equivalente;
- Artigo 10.º (Remuneração variável de longo prazo):

- o n.º 1: alterar a percentagem da RVLTP Target para 36% da respetiva Remuneração Fixa Anual do período de avaliação e o valor máximo de remuneração variável de longo prazo calculado para 50%, abaixo dos valores máximos fixados na legislação aplicável;
- o n.º 2 e 3: alinhamento do fluxo de aprovação com o disposto no artigo 9.º (remuneração variável anual) e clarificação do âmbito e limites aplicáveis à possibilidade de introdução de ajustamentos por parte do CRP. Com vista a assegurar um máximo de transparência, estabelece-se agora a necessidade de fundamentação escrita registada em ata sempre que seja aprovado quaisquer dos ajustamentos previstos, independentemente da respetiva dimensão.

Lisboa, 22 de abril de 2024



Comissão de Nomeações e Remunerações
Conselho de Remunerações e Previdência