

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

## ÍNDICE

|                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1   INTRODUÇÃO.....</b>                                                  | <b>2</b>  |
| <b>2   ÂMBITO 2</b>                                                         |           |
| 2.1 Aplicação da Política                                                   | 2         |
| 2.2 Exceções temporárias à aplicação da Política                            | 2         |
| <b>3   PRINCÍPIOS GERAIS .....</b>                                          | <b>3</b>  |
| <b>4   DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA.....</b>                | <b>3</b>  |
| 4.1 Definição e Aprovação                                                   | 3         |
| 4.2 Avaliação Anual                                                         | 4         |
| <b>5   PROCESSO DE DETERMINAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO.....</b>           | <b>5</b>  |
| <b>6   ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO.....</b>                       | <b>5</b>  |
| 6.1 Administradores Não Executivos e Membros da Comissão de Auditoria       | 5         |
| 6.2 Administradores Executivos                                              | 5         |
| 6.2.1 Remuneração Fixa                                                      | 5         |
| 6.2.2 Remuneração Variável                                                  | 6         |
| <b>7   REDUÇÃO E REVERSÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....</b>                  | <b>10</b> |
| 7.1 Pressupostos de redução                                                 | 10        |
| 7.2 Pressupostos de reversão                                                | 11        |
| 7.3 Normas comuns                                                           | 11        |
| 7.4 Princípios gerais do direito laboral ou contratual                      | 11        |
| <b>8   LIMITES DE REMUNERAÇÃO.....</b>                                      | <b>11</b> |
| <b>9   INCENTIVOS A LONGO PRAZO .....</b>                                   | <b>12</b> |
| <b>10   OUTROS BENEFÍCIOS.....</b>                                          | <b>12</b> |
| 10.1 Benefícios de Reforma – principais características                     | 12        |
| 10.2 Outros Benefícios                                                      | 13        |
| <b>11   DESTITUIÇÃO, CESSAÇÃO E SUSPENSÃO DA RELAÇÃO PROFISSIONAL .....</b> | <b>13</b> |
| 11.1 Situações de destituição ou cessação de funções atuais ou anteriores   | 13        |
| 11.2 Cessação ou suspensão da relação profissional                          | 13        |
| 11.3 Situações especiais                                                    | 13        |
| <b>12   DIVULGAÇÃO E ATUALIZAÇÃO .....</b>                                  | <b>14</b> |
| <b>13   DATA DE APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR.....</b>                       | <b>14</b> |



## 1 | INTRODUÇÃO

- A presente Política estabelece, em alinhamento com as correspondentes Políticas do CaixaBank, os princípios fundamentais, a estrutura e condições para atribuição de remuneração fixa e variável (quando aplicável), aos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização do Banco BPI.
- A Política adota as regras do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (de ora em diante, RGIC), da regulamentação do Banco de Portugal, das Orientações da Autoridade Bancária Europeia (de ora em diante, Orientações EBA<sup>1</sup>) e da Autoridade Europeia dos Valores Mobiliários e dos Mercados (de ora em diante, ESMA), em matéria de Políticas e práticas de remuneração.

ÍNDICE

## 2 | ÂMBITO

### 2.1 Aplicação da Política

- A presente Política de Remuneração é aplicável:
  - Aos Membros, executivos e não executivos, do Conselho de Administração do Banco BPI, S.A. (Banco BPI);
  - Aos Membros da Comissão de Auditoria do Banco BPI.
- O Banco BPI promoverá a adoção pelas suas filiais da presente Política e dos princípios dela decorrentes, sendo que essa promoção será feita com as necessárias adaptações decorrentes, nomeadamente, dos critérios de proporcionalidade e adequação previstos no RGIC e da necessidade de compatibilização com outros normativos legais aplicáveis a essas filiais.

### 2.2 Exceções temporárias à aplicação da Política

- Apenas em circunstâncias excecionais em que seja necessário servir os interesses de longo prazo e a sustentabilidade do Banco BPI ou para assegurar a sua viabilidade, o Acionista Único poderá, mediante proposta fundamentada da Comissão de Nomeações, Avaliação e de Remunerações (CNAR):
  - Acordar a aplicação de exceções temporárias à Política em relação à concessão, consolidação e/ou pagamento de todos os componentes previstos nesta Política;
  - Realizar ajustes aos objetivos aplicáveis à Remuneração Variável com base em circunstâncias excecionais que possam ocorrer durante os anos de vigência da Política;
  - Alterar as regras de atribuição, consolidação e pagamento de remuneração previstas nesta Política, na hipótese de qualquer evento, circunstância ou operação societária que, na opinião do Acionista Único, possa afetar significativamente o pagamento, em particular, dos componentes da remuneração variável diferida.
- Essas exceções, de caráter restritivo, serão baseadas nas necessidades particulares do negócio do Banco BPI.

<sup>1</sup> EBA/GL/2021/04

- A aplicação de qualquer exceção, ajuste ou alteração será devidamente registada e reportada no Relatório anual de Governo.

## 3 | PRINCÍPIOS GERAIS

- As regras da presente Política de Remuneração obedecem aos seguintes princípios e objetivos:
  - a) Promover comportamentos que garantam a geração de valor a longo prazo e sustentabilidade dos resultados do Banco BPI ao longo do tempo, num quadro que seja coerente e que contribua para a promoção de uma gestão de riscos sã e prudente. Nesse sentido, a componente da remuneração consubstanciada por uma remuneração variável tem em conta não só o cumprimento dos objetivos definidos, mas também a forma como os mesmos são alcançados.
  - b) Ser consistente com a gestão dos riscos de sustentabilidade, incorporando na componente de remuneração variável, métricas corporativas associadas a esta realidade, tendo em conta as responsabilidades e funções atribuídas.
  - c) Garantir a não discriminação e promover a gestão da igualdade salarial em termos de género.
  - d) Captar e manter talentos ao proporcionar aos seus destinatários a participação num projeto social e empresarial distinto, na possibilidade de desenvolvimento profissional e em condições competitivas de compensação global.
  - e) Manter um equilíbrio razoável e prudente entre a componente fixa e variável da remuneração, considerando que esta última, por natureza, pode ser indutora de comportamentos de risco:
    - As componentes fixas e de benefícios sociais devem constituir a parte preponderante das condições gerais de remuneração, devendo a componente variável de remuneração assumir um valor conservador;
    - Os montantes de remuneração fixa dos Administradores Executivos devem ser suficientes para assegurar uma remuneração adequada dos mesmos, tendo em conta as respetivas funções e responsabilidades;
    - A remuneração variável de cada Administrador Executivo não poderá ser superior ao valor total da remuneração fixa que este tenha auferido no exercício imediatamente anterior, sendo que a aprovação e atribuição de um valor mais elevado, o qual no limite máximo poderá ser igual ao dobro da remuneração fixa, estará dependente do cumprimento dos requisitos legalmente estabelecidos para o efeito.
- A classificação como fixa ou variável de uma componente de remuneração segue o que estiver definido nas recomendações/orientações e regras legais aplicáveis.

## 4 | DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA

### 4.1 Definição e Aprovação

A presente Política de Remuneração segue o mesmo modelo de Governo aplicável à “Política Geral de Remunerações do Banco BPI”, com as seguintes especificidades:

- A aprovação da presente Política compete, nos termos do nº 2 do artigo 27º dos estatutos do Banco BPI, ao Acionista Único sob proposta apresentada pela CNAR.

- Para o efeito, a CNAR, coadjuvada pelos peritos e consultores externos que entenda consultar, apresentará ao Acionista Único uma proposta de Política bem como as propostas de alteração ou atualização.
- A Política de Remuneração definida deve ser compatível com a estratégia empresarial e os objetivos, valores e interesses a longo prazo do Banco BPI, tal como estes se encontram e venham a encontrar definidos pelos órgãos sociais para o efeito competentes.
- A CNAR deve ter igualmente presente, na preparação da proposta de Política de Remuneração, e em moldes que tenham em conta e sejam adequados e proporcionais à natureza, características, dimensão, organização e complexidade das atividades do Banco BPI, os princípios e regras legais aplicáveis, designadamente os previstos no RGIC e no Aviso 3/2020 do Banco de Portugal.
- A CNAR, na preparação da proposta relativa às remunerações dos órgãos de administração e fiscalização do Banco BPI, toma em devida consideração as Políticas e práticas remuneratórias dos bancos ibéricos comparáveis.
- No quadro do processo da preparação da proposta da Política de Remuneração, a CNAR poderá ouvir os responsáveis pelas Direções de Auditoria, Compliance e Gestão de Riscos, a quem poderá solicitar as contribuições que, para o efeito, e relativamente aos riscos em que cada uma dessas funções intervém, considerarem relevantes.
- Nos termos das Orientações da EBA e do RGIC, a proposta de Política de Remuneração bem como as suas alterações deverão ser sujeitas a parecer prévio da Comissão de Riscos.
- A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização segue assim o seguinte modelo de governo:

|                             |                                                                                                                 |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elaboração / Revisão</b> | Direção de Pessoas e Talento (DPT)                                                                              |
| <b>Auscultação</b>          | Direção Jurídica (DJU)   Direção Compliance (DC)   Direção Gestão de Riscos (DGR)   Secretaria Corporativa (SC) |
| <b>Parecer</b>              | Direção de Pessoas do CBK                                                                                       |
| <b>Apreciação</b>           | Comissão Executiva do Conselho de Administração (CECA)                                                          |
| <b>Parecer</b>              | Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (CNAR)   Comissão Riscos (CR)   Comissão Auditoria (CAU)        |
| <b>Aprovação</b>            | Acionista Único (CaixaBank)                                                                                     |

## 4.2 Avaliação Anual

- A CNAR promove uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remuneração, com vista a apurar se dessa aplicação resultam efeitos na gestão de riscos, do capital e da liquidez da instituição que recomendem uma revisão daquela Política e, se for o caso, à identificação das medidas de ajustamento a adotar.
- Na análise e avaliação em apreço, a CNAR poderá ouvir, entre outros, os responsáveis pelas Direções de Auditoria, Compliance e Gestão de Riscos, a quem poderá solicitar as contribuições que, para o efeito, e relativamente aos riscos em que cada uma dessas funções intervém, considerar relevantes.

- A Auditoria Interna efetua uma avaliação interna anual, central e independente, num prazo e com um alcance que contemple os requisitos estabelecidos no RGIC e no Aviso 3/2020 do Banco de Portugal. Os resultados dessa avaliação interna, constarão de relatório próprio, que incluirá as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas. A CNAR deverá realizar uma análise e avaliação dessas deficiências e medidas, a qual deve ser disponibilizada juntamente com o relatório que é apresentado ao Acionista Único, e ao Conselho de Administração a quem cabe assegurar a implementação das medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis, bem como à CAU a quem compete fiscalizar a sua efetiva implementação.

## 5 | PROCESSO DE DETERMINAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO

- Conforme previsto nas Orientações da EBA, aplica-se o previsto na Política de Remuneração dos Colaboradores Identificado.

## 6 | ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

### 6.1 Administradores Não Executivos e Membros da Comissão de Auditoria

- De acordo com o previsto pelo nº 1 do artigo 27º dos estatutos, a remuneração dos Membros não executivos do Conselho de Administração (Administradores Não Executivos) é composta exclusivamente por uma remuneração fixa, paga mensalmente, não integrando qualquer remuneração variável e não estando, assim, dependente dos resultados do Banco BPI.
- No caso dos Administradores Não Executivos que integrem a Comissão de Auditoria, a Comissão de Riscos ou a CNAR, acresce àquela remuneração base uma remuneração fixa complementar.
- A remuneração concreta dos Administradores Não Executivos (incluindo a do Presidente e Vice-Presidente do Conselho de Administração), dos Membros da Comissão de Auditoria e a devida pela participação dos Membros nas Comissões do Conselho de Administração é definida no início de cada mandato pelo Acionista Único.

### 6.2 Administradores Executivos

- A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma remuneração fixa e uma remuneração variável.
- O Banco BPI não tem por política remunerar os seus Administradores através da participação nos lucros.

#### 6.2.1 Remuneração Fixa

- A determinação do valor da remuneração fixa dos Administradores Executivos é realizada pelo Acionista Único, no quadro do limite definido em "Limites de remuneração".
- O valor da remuneração fixa poderá ser anualmente ajustado tendo em conta o nível de responsabilidade do Administrador Executivo, o seu percurso profissional e a remuneração de

mercado para posições equivalentes às ocupadas pelos Administradores Executivos, sendo esse ajustamento determinado pelo Acionista Único.

- A remuneração fixa dos Administradores Executivos inclui a remuneração que estes possam receber pelo desempenho de cargos de direção em sociedades do grupo BPI ou noutras entidades de interesse do mesmo, de modo que tal remuneração é deduzida ao montante a pagar pelo Banco BPI a título de remuneração fixa.

## 6.2.2 Remuneração Variável

### a) Regras gerais

- Poderá ser atribuída aos Administradores Executivos uma remuneração variável ajustada ao risco e com base na medição de desempenho da Instituição aferido pelo cumprimento dos Objetivos Corporativos e com base no desempenho individual de cada Administrador Executivo aferido pelo grau de cumprimento dos seus Objetivos Individuais.
- O valor da remuneração variável a atribuir a cada um dos Administradores Executivos não poderá ser superior ao total da remuneração fixa por este auferida no exercício imediatamente anterior. A aprovação e atribuição de um valor mais elevado, o qual, no limite poderá ser igual ao dobro da referida remuneração fixa, estará dependente do cumprimento dos requisitos legalmente estabelecidos para o efeito.
- Não poderá ser concedida remuneração variável garantida, exceto quando esteja em causa a designação de um novo Administrador Executivo, sendo que, em qualquer caso, tal remuneração variável garantida só poderá ser aplicável ao primeiro ano de exercício de funções (*signing bonus*) e só será devida se se verificar a existência de uma base de capital sólida e forte no Banco. A remuneração variável garantida não poderá exceder o valor da remuneração fixa auferida.
- A remuneração variável poderá não ser atribuída, designadamente, se a sua atribuição limitar a capacidade do Banco BPI reforçar a sua base de fundos próprios, sendo que, em qualquer caso, na decisão quanto à sua concessão serão sempre tidos em consideração todos os tipos de riscos atuais e futuros.

### b) Requisito de permanência

- A remuneração variável visa remunerar o desempenho do Administrador Executivo no exercício imediatamente anterior àquele em que a mesma é atribuída. É condição necessária para a eventual atribuição de remuneração variável que o Administrador Executivo mantenha a sua relação de administração com o Banco BPI em 31 de dezembro do ano cujo desempenho a mesma pretende remunerar.

### c) Incompatibilidade com estratégias de cobertura pessoal ou mecanismos de evasão

- Tendo presente o disposto no n.º 15 do artigo 115º-E do RGIC, os Administradores Executivos comprometem-se a não utilizar qualquer mecanismo de cobertura de risco tendente a atenuar ou neutralizar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração.
- O Banco BPI não procederá ao pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

### d) Composição

- A remuneração variável é atribuída parte em numerário e parte em instrumentos financeiros (de ora em diante "instrumentos").

- Sempre que haja lugar ao pagamento em instrumentos, este será efetuado, preferencialmente, em ações do CaixaBank, S.A. (CaixaBank); no entanto, o Banco BPI poderá entregar outros instrumentos admitidos para o pagamento da remuneração variável, nas condições e mediante os requisitos previstos no artigo 115º-E do RGIC, no Regulamento Delegado (UE) n.º 527/20145 (de ora em diante “Regulamento 527/2014”) e nas Orientações EBA relativas a Políticas de remuneração sãs<sup>2</sup>.
- O número de instrumentos a atribuir será determinado pelo quociente entre o valor a atribuir ao Administrador Executivo no quadro desta Política e a cotação média do instrumento no dia útil imediatamente anterior à data da atribuição da Remuneração Variável (“Data de Pagamento Inicial”) (cotação comunicada à Direção de Pessoas e Talento (DPT) pela Direção Financeira (DF)).
- O número de ações deverá ser sempre arredondado, se necessário, para a unidade imediatamente superior.

## e) Determinação da Remuneração Variável a atribuir em cada exercício

- O Accionista Único estabelece, no início do mandato, o valor de “Remuneração Variável Target” que cada Administrador Executivo pode auferir em cada um dos anos do respetivo mandato.
- A determinação do valor concreto da remuneração variável a atribuir a cada Administrador Executivo é efetuada pela CNAR, tendo em conta o valor da Remuneração Variável Target aprovado pelo Acionista Único, e o desempenho medido pelo grau de cumprimento dos objetivos corporativos e dos objetivos individuais do respetivo Administrador Executivo:
  - a) Os objetivos individuais dos Administradores Executivos são definidos e propostos por estes em articulação com o Presidente da Comissão Executiva, no quadro dos respectivos pelouros e responsabilidades e em linha com o orçamento aprovado em cada exercício e com o Plano Estratégico em vigor, sendo aprovados anualmente pela CNAR.
  - b) Os objetivos corporativos são fixados pela CNAR sob proposta da CECA e parecer da Direção Jurídica (DJU), Direção de Gestão de Riscos (DGR) e Direção de Compliance (DC), para cada exercício, e o seu peso deve ser determinado por parâmetros definidos com base nos principais objetivos do Banco, refletidos no orçamento anual e no Plano Estratégico. Em qualquer caso, a composição e ponderação dos objetivos do Banco BPI deve estabelecer-se, em conformidade com as disposições da lei.
- Para os Administradores Executivos com exceção do Presidente da Comissão Executiva, os objetivos individuais ponderam em 40% e os objetivos corporativos em 60% para a determinação do seu desempenho global. No caso do Presidente da Comissão Executiva, apenas tem objetivos corporativos que ponderam a 100%.
- A percentagem máxima que o grau de cumprimento dos objetivos pode atingir é de 120%, quer nos Objetivos Corporativos, quer nos Objetivos Individuais.
- O valor concreto da remuneração variável, a atribuir em cada um dos exercícios, pode ser superior à “Remuneração Variável Target”, quando o grau de cumprimento agregado dos objetivos individuais e corporativos ultrapasse os 100%, com o limite máximo de 120%, correspondendo esse aumento à percentagem de cumprimento.

## f) Condições a que se encontra sujeita a atribuição de Remuneração Variável

- A atribuição de eventual remuneração variável está condicionada à priori pelo bom desempenho da Instituição. O bom desempenho da Instituição é mensurado através de parâmetros idóneos,

<sup>2</sup> EBA/GL/2021/04, de 2/7/2021

definidos anualmente no momento da definição e validação dos Objetivos Corporativos do Banco BPI.

- Para que possa ter lugar à atribuição de remuneração variável a um Administrador Executivo devem estar reunidas cumulativamente as seguintes condições:
  - a. o grau de cumprimento dos objetivos individuais desse Administrador Executivo deve situar-se, no mínimo, em 60%;
  - b. o grau de cumprimento dos objetivos corporativos deve situar-se, no mínimo, em 80%;  
o Administrador Executivo deve ter realizado com aproveitamento, até ao final do exercício a cujo desempenho a remuneração variável se reporta, as formações internas obrigatórias, que, no início de cada ano, sejam, para o efeito, aprovadas pela CNAR sob proposta da DC e da DPT. Relativamente ao Código Ético, o Órgão de Administração realiza a sua aprovação, após parecer prévio do Órgão de Fiscalização. Nesta medida, a tomada de conhecimento, do Código Ético e de todas as políticas de ética e conduta que o regulamentam, são do conhecimento obrigatório e inerente dos Administradores – executivos e não executivos – atendendo a que todas, sem exceção, são aprovadas pela CAU e CA.
  - c. Para assegurar critério de ajustamento pelo risco ex-ante, um dos indicadores que integra os objetivos corporativos anuais é o RAF – Risk Appetite Framework do Banco BPI (estrutura de apetite pelo risco), o qual é composto por um conjunto de métricas quantitativas e qualitativas.
- Em casos excecionais e devidamente fundamentados, a CNAR poderá propor o seguinte fator de ajustamento ao montante de remuneração variável a atribuir:
  - Ajuste excecional, entre -25% e até +25%, sobre a parcela de remuneração variável decorrente da avaliação dos objetivos individuais. Este fator de ajuste tem como propósito incorporar a avaliação qualitativa do desempenho do Administrador Executivo, assim como ter em consideração eventuais objetivos excecionais que possam surgir durante o ano e que não tenham sido definidos inicialmente.

## g) Períodos de pagamento da Remuneração Variável

- Na data da atribuição da Remuneração Variável ("Data de Pagamento Inicial") será pago 40% do seu valor, o qual será repartido 50% em numerário e 50% em instrumentos financeiros, os quais serão imediatamente transferidos para a titularidade do Administrador Executivo.
- O restante valor correspondente a 60% da Remuneração Variável atribuída ficará sujeito a um período de diferimento de 5 anos, sendo pago, desde que verificadas as condições previstas nesta Política, nos 5 anos seguintes, como segue:
  - 1/5 12 meses após a Data de Pagamento Inicial
  - 1/5 24 meses após a Data de Pagamento Inicial
  - 1/5 36 meses após a Data de Pagamento Inicial
  - 1/5 48 meses após a Data de Pagamento Inicial
  - 1/5 60 meses após a Data de Pagamento Inicial
- Cada uma das tranches da Remuneração Variável Diferida será paga 30% em numerário e 70% em instrumentos.
- Aplicação da regra da Retenção na Fonte:
  - No caso dos instrumentos, será aplicado como pressuposto-regra o exercício da opção pela retenção na fonte aplicável a rendimentos em espécie. Assim, o número de instrumentos a entregar

ao Administrador Executivo será deduzido do número necessário para cobertura do valor de retenção na fonte de IRS, o qual será entregue à Autoridade Tributária no momento de transmissão dos instrumentos. Ou seja, o Administrador Executivo receberá apenas o número de instrumentos correspondente ao valor, líquido de retenção, da remuneração em causa. O valor de IRS sobre os instrumentos será processado no recibo de vencimento do mês em que os instrumentos são transmitidos.

- Alternativamente, se o Administrador Executivo expressamente der instruções para o efeito, no prazo que lhe for indicado pelo Banco, considera-se que não foi exercida a opção pela retenção na fonte acima citada, recebendo os instrumentos financeiros em causa sem qualquer dedução e suportando integralmente o IRS que venha a ser devido, nos termos gerais da legislação de IRS.

- Sem prejuízo da aplicação das regras referentes ao período de retenção e dos mecanismos de redução e reversão, a titularidade do numerário e dos instrumentos que integram a remuneração variável transmite-se para o Administrador Executivo na data do pagamento e, no caso da parte diferida dessa remuneração, após o decurso dos respetivos períodos de diferimento.
- A percentagem de remuneração variável a diferir poderá ser modificada caso as autoridades competentes estabeleçam limites absolutos ou relativos para a determinação de “montantes de remuneração variável particularmente elevados”, em execução do disposto nas Orientações da EBA.

## h) Condições a que fica sujeito o pagamento da Remuneração Variável Diferida

- O pagamento, total ou parcial, de cada tranche da remuneração variável diferida fica sujeito à verificação cumulativa das seguintes condições:

### a) Decurso do tempo

O pagamento da remuneração variável diferida encontra-se sujeito ao decurso do respectivo período de diferimento

### b) Cumprimento das Métricas Plurianuais

O valor da remuneração variável diferida a pagar referente à 3ª, 4ª e 5ª tranche do período de diferimento está ainda sujeito à aferição do cumprimento das Métricas Plurianuais definidas pelo Accionista Único no ano da atribuição da remuneração variável.

As Métricas Plurianuais, que condicionam o montante de remuneração variável a pagar a partir do 3º ano de diferimento, são compostas por métricas corporativas do CaixaBank, definidas pelo Acionista Único para um período de 3 anos (contados a partir do início do ano a que diz respeito a atribuição da remuneração variável). O acompanhamento e apuramento do grau de concretização é realizado pelo CaixaBank.

O resultado do grau de cumprimento das Métricas Plurianuais, nos termos que se encontrem estabelecidos, pode determinar um eventual ajuste (mecanismo de redução) a aplicar ao montante de remuneração variável a pagar no 3º, 4º e 5º ano de diferimento.

### c) Pressupostos de redução (“malus”) e reversão (“clawback”)

Conforme regras estipuladas na secção “Redução e Reversão da Remuneração Variável”

## i) Período de retenção

- Todos os instrumentos atribuídos estão sujeitos a um período de retenção de um ano desde a data em que forem transmitidos para a titularidade do Administrador Executivo, período durante o qual o mesmo não poderá deles dispor.
- Durante o período de retenção, os direitos inerentes aos instrumentos pertencem ao Administrador Executivo.

## j) Pagamento de rendimentos sobre o numerário e instrumentos diferidos

- Durante o período de diferimento, os instrumentos e o numerário diferidos mantêm-se na titularidade da entidade responsável pela atribuição da respetiva remuneração variável.
- Sobre o valor em numerário objeto da remuneração variável diferida, contar-se-ão, desde a data de atribuição dessa remuneração, juros à taxa de juro correspondente a Euribor 12 meses (a Outubro) acrescida de 0,25%.
- Os juros vencerão e serão pagos no final de cada data de pagamento. O cálculo dos juros é feito considerando o valor em numerário diferido deduzido de qualquer redução a que se tenha procedido em conformidade com o previsto na secção “Redução e reversão da remuneração variável”.
- No que diz respeito aos instrumentos diferidos, em cumprimento com as Orientações da EBA, não se pagarão juros nem dividendos, nem durante nem após o período de diferimento.

## 7 | REDUÇÃO E REVERSÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

### 7.1 Pressupostos de redução

- Em consonância com as disposições da lei, os Administradores Executivos poderão ver reduzido, no todo ou em parte, o direito a receber os montantes de remuneração variável, incluindo os montantes pendentes de pagamento, seja em numerário ou mediante entrega de instrumentos, no caso de mau desempenho financeiro do Banco BPI como um todo ou de uma divisão específica ou área concreta deste. Para este efeito, o Banco BPI deverá comparar a avaliação de desempenho realizada com o comportamento posterior das variáveis que contribuíram para atingir os objetivos.
- Os pressupostos que podem levar à redução da remuneração variável são os seguintes:
  - Falhas significativas na gestão de risco cometidas pelo Banco BPI, ou por uma unidade de negócio ou de controlo de risco, situações de incumprimento grave do enquadramento de apetite ao risco do Banco (Risk Appetite Framework – RAF) que, no entendimento do Comité Global de Riscos, configurem deficiências relevantes na gestão do risco, bem como a existência de reservas no relatório de auditoria do auditor externo ou outras circunstâncias que reduzam os parâmetros financeiros que sirvam de base ao cálculo da remuneração variável;
  - O aumento das necessidades de capital por parte do Banco BPI ou de uma das suas unidades de negócio, exceto se previstas no momento da assunção da exposição de risco geradora de tais necessidades;
  - Sanções regulamentares ou condenações judiciais por factos que possam ser imputáveis ao Administrador Executivo ou às unidades que dele dependem.
  - O incumprimento de regulamentos ou códigos de conduta internos da instituição, incluindo, em particular:
    - a. Violações de regulamentos internos que possam pôr em risco a solvência de uma linha de negócio e, em geral, o envolvimento ou responsabilidade em condutas que tenham gerado perdas significativas;
    - b. Violações dos códigos de conduta internos, nomeadamente dos requisitos de idoneidade e correção que sejam exigíveis no âmbito dos mesmos.

- Condutas irregulares, individuais ou coletivas, considerando especialmente os efeitos negativos da comercialização de produtos inadequados e responsabilidades dos Administradores Executivos na tomada dessas decisões.
  - Destituição por justa causa (neste caso, a redução será total).
  - Quando o respetivo pagamento ou consolidação não seja sustentável de acordo com a situação financeira do Banco BPI como um todo, ou não se justifique com base nos resultados do Banco BPI como um todo ou das unidades de negócio dependentes do Administrador Executivo em causa.
  - Quaisquer outras estabelecidas pela lei ou por decisão das autoridades competentes.
- A remuneração variável estará ainda sujeita a redução se, no momento da avaliação de desempenho, estiver em vigor uma exigência ou recomendação da autoridade de supervisão prudencial do Banco BPI para que restrinja a sua Política de distribuição de dividendos, ou se tal for exigido pela autoridade competente, tudo isto de acordo com as disposições do RGIC.

## 7.2 Pressupostos de reversão

- Nos casos em que as causas que dão origem às situações descritas em “Pressupostos de Redução” tenham ocorrido num momento anterior ao pagamento já efetuado de qualquer montante da retribuição variável, de modo que se tal situação tivesse sido considerada, o referido pagamento não teria sido efetuado no todo ou em parte, o Administrador Executivo deverá reembolsar ao Banco BPI a parte da retribuição variável indevidamente recebida. Esta reversão será feita em numerário ou instrumentos, conforme o caso.

## 7.3 Normas comuns

- A CNAR será responsável por propor ao Acionista Único a aplicação da redução ou a perda do direito de pagamento dos montantes diferidos, ou da sua reversão total ou parcial, dependendo das características e circunstâncias de cada caso particular.
- De acordo com as disposições das Orientações da EBA, os pressupostos de redução da remuneração variável serão aplicáveis durante todo o período de diferimento da remuneração em questão. Os pressupostos de recuperação da remuneração variável serão aplicáveis por um período de um ano a partir do pagamento da remuneração variável, a menos que haja dolo ou negligência do Administrador Executivo.

## 7.4 Princípios gerais do direito laboral ou contratual

- Ao abrigo das disposições do RGIC, as propostas de redução ou recuperação da remuneração variável deverão ter em conta os princípios gerais de direito em matéria de contratos ou de emprego.

## 8 | LIMITES DE REMUNERAÇÃO

- Para o mandato 2023/2025, vigoram os seguintes limites para o total da remuneração anual a atribuir, sendo a repartição da remuneração por cada membro dos órgãos a seguir indicados realizada, no respeito pelos princípios e regras previstas nesta Política de Remuneração, por deliberação do Acionista Único:

Administradores Não Executivos

- a) Pelo exercício de funções no Conselho de Administração: 1.550.000 €
- b) Pelo exercício de funções nas Comissões do Conselho de Administração: 750.000 €
- c) Pelo exercício de funções na Comissão de Auditoria: 260.000 €

## Administradores Executivos:

- a) Remuneração fixa: 4.000.000 €
- b) Remuneração variável: 2.200.000 €

## 9 | INCENTIVOS A LONGO PRAZO

- Os Administradores Executivos (todos eles ou só alguns) poderão beneficiar de um plano de incentivos a longo prazo com base em instrumentos, como forma de remuneração variável plurianual (ILP).
- O ILP pode ser estruturado como um esquema de remuneração variável que permita aos seus participantes receber, após um determinado período de tempo, um montante em ações ou outros instrumentos, ou opções sobre os mesmos, ou em dinheiro, desde que certas condições estabelecidas no próprio ILP sejam cumpridas.
- As decisões sobre a existência e a definição das condições específicas do ILP (incluindo as relativas ao ciclo de pagamento e cláusulas de redução e recuperação), que deverão adaptar-se e ser compatíveis com os princípios da presente Política de Remuneração:
  - I. Cabem à Comissão de Remunerações, mediante parecer da CNAR;
  - II. Devem ser objeto de aprovação pela Assembleia Geral do Banco BPI sempre que os seus termos tornem, de acordo com o previsto na lei, tal aprovação obrigatória.

## 10 | OUTROS BENEFÍCIOS

### 10.1 Benefícios de Reforma – principais características

- Os Membros do órgão de administração beneficiam do plano de pensões aplicável à generalidade dos Colaboradores do Banco BPI em iguais circunstâncias, na medida em que tenham sido Colaboradores do Banco BPI antes de ocupar esses cargos e vejam, nos termos da lei, o seu contrato de trabalho suspenso.
- Os Administradores Executivos que integraram a Comissão Executiva do Conselho de Administração até ao mandato de 2014-2016, gozam de um benefício complementar de reforma, em regime de benefício definido, de acordo com as regras definidas no Regulamento do Direito de Reforma dos Membros da Direção, aprovado na reunião do Conselho Geral de 25 de Julho 1995, com as alterações aprovadas na Assembleia Geral de 22 de Abril de 2010, de 31 de Maio de 2012 e de 26 de Abril de 2017.

- Os Administradores Executivos podem ter direito a um benefício complementar de reforma, em regime de contribuição definida, nos termos que, para cada um, for proposto pela CNAR e aprovado pelo Acionista Único.
- Os Membros do órgão de administração e de fiscalização que não sejam, nem tenham sido Administradores Executivos não gozam de qualquer benefício de reforma atribuído pelo Banco.

## 10.2 Outros Benefícios

- Os Membros do órgão de administração que tenham sido Colaboradores do Banco BPI antes de ocupar esses cargos, e que tenham visto o seu contrato de trabalho suspenso nos termos da lei, têm acesso aos benefícios previstos no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou em Política interna que sejam aplicáveis à generalidade dos Colaboradores do Banco BPI, em iguais circunstâncias, e que se devam manter, não obstante a referida suspensão do contrato.
- Os Membros do órgão de administração terão ainda acesso aos benefícios que resultem do respetivo contrato de administração.

## 11 | DESTITUIÇÃO, CESSAÇÃO E SUSPENSÃO DA RELAÇÃO PROFISSIONAL

### 11.1 Situações de destituição ou cessação de funções atuais ou anteriores

- Não se encontra previsto que, numa situação de destituição ou cessação antecipada de funções de um membro do Conselho de Administração ou da Comissão de Auditoria, o Banco lhe deva pagar qualquer indemnização ou compensação, para além do que, se for o caso, resultar das disposições legais aplicáveis.
- O montante máximo de eventuais indemnizações que possam ser atribuídas a Administradores Executivos, em caso de cessação antecipada de funções que excedam o valor que resulta da aplicação do acima referido, bem como os critérios para a sua determinação, e os montantes concretos a pagar, estão sujeitos a aprovação do Acionista Único.
- As indemnizações por destituição ou cessação antecipada de funções devem ser consideradas remuneração variável nos termos e para os efeitos previstos na presente Política e na legislação aplicável, não sendo, no entanto, tidas em conta para efeitos do cálculo do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração e da aplicação do diferimento e do pagamento sob a forma de instrumentos nas situações previstas nas Orientações da EBA.

### 11.2 Cessação ou suspensão da relação profissional

- A cessação ou suspensão da relação de administração, designadamente em caso de impedimento prolongado por doença, reforma antecipada ou reforma por limite de idade, não darão lugar à interrupção do ciclo de pagamento da remuneração variável; isto sem prejuízo das disposições relativas à redução e recuperação da remuneração variável previstas em "Redução e Reversão da Remuneração Variável".
- Em caso de morte, a DPT, juntamente com a DGR, devem determinar e, se necessário, propor, o processo de liquidação dos ciclos de pagamento pendentes seguindo critérios compatíveis com os princípios gerais do RGIC e a presente Política de Remuneração.

### 11.3 Situações especiais

- Em situações especiais não previstas (ou seja, transações corporativas que afetem a titularidade dos instrumentos entregues ou diferidos) deverão ser aplicadas soluções específicas em

conformidade com a lei e os princípios da Política Geral de Remuneração, de modo a não diluir ou alterar artificialmente o valor das contrapartidas a que dizem respeito.

## 12 | DIVULGAÇÃO E ATUALIZAÇÃO

- A presente Política de Remuneração é divulgada na intranet do Banco e no *website* institucional do Banco BPI ([www.bancobpi.pt](http://www.bancobpi.pt)) estando disponível e acessível para consulta por qualquer pessoa.
- A presente Política bem como a sua implementação será objeto de revisão anual pela CNAR, cabendo-lhe a apresentação ao Acionista Único das alterações que entenda justificadas.

## 13 | DATA DE APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

- A versão original da presente Política foi aprovada em Assembleia Geral de 23 de abril de 2014, e inclui as seguintes alterações:

Versão atualizada com as alterações aprovadas na Assembleia Geral de 29 de abril de 2015, de 28 de abril de 2016, de 26 de abril de 2017 e de 20 de abril de 2018; pelo CaixaBank SA, na qualidade de acionista único, em 29 abril de 2019, em 14 de janeiro de 2021, em 13 de outubro de 2022, em 16 de novembro de 2023, em 14 de novembro de 2024, de 13 de novembro de 2025 e de 28 de julho 2026.