

# POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES IDENTIFICADOS DO BANCO BPI

## ÍNDICE

1   INTRODUÇÃO.....	3
2   ÂMBITO	3
3   PRINCÍPIOS GERAIS .....	3
4   DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA .....	4
5   POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO NÃO DISCRIMINATÓRIA QUANTO AO GÉNERO .....	4
6   PROCESSO DE DETERMINAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO .....	5
6.1 Aspetos gerais	5
6.2 Responsabilidades das Direções e Órgãos envolvidos no processo	5
6.3 Entradas, saídas e movimentações do Coletivo Identificado	6
7   ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO .....	7
7.1 Aspetos gerais	7
7.2 Remuneração Fixa	7
7.3 Remuneração Variável	8
7.3.1 Regras gerais	8
7.3.2 Composição	8
7.3.3 Determinação da remuneração variável a atribuir em cada exercício	9
7.3.4 Condições a que se encontra sujeita a atribuição de Remuneração Variável	9
7.3.5 Períodos de pagamento da Remuneração Variável	10
7.3.6 Condições a que fica sujeito o pagamento da Remuneração Variável diferida	11
7.3.7 Período de retenção	11
7.3.8 Pagamento de rendimentos sobre o numerário e instrumentos diferidos	12
7.3.9 Incompatibilidade com estratégias de cobertura pessoal ou mecanismos de evasão	12
7.3.10 Regra especial de exclusão	12
7.3.11 Retribuição Variável Garantida	12
8   REGRAS ESPECIAIS APLICÁVEIS AOS TITULARES DAS FUNÇÕES DE CONTROLO .....	12
9   REDUÇÃO E REVERSÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL .....	13
9.1 Pressupostos de Redução e Reversão	13
9.2 Normas Comuns	14
9.3 Casos Especiais de Redução	15
9.4 Princípios Gerais Do Direito Laboral Ou Contratual	15
10   INCENTIVOS DE LONGO PRAZO .....	15



<b>11</b>	OUTROS BENEFÍCIOS .....	<b>15</b>
	<b>11.1 Benefícios De Reforma</b>	<b>15</b>
	<b>11.2 Outros Benefícios Não Pecuniários</b>	<b>16</b>
<b>12</b>	CESSAÇÃO OU SUSPENSÃO DA RELAÇÃO PROFISSIONAL .....	<b>16</b>
	<b>12.1 Cessação ou suspensão da relação profissional</b>	<b>16</b>
	<b>12.2 Montante e limites da indemnização por cessação antecipada do contrato</b>	<b>16</b>
	<b>12.3 Situações Especiais</b>	<b>17</b>
<b>13</b>	DIVULGAÇÃO E ATUALIZAÇÃO .....	<b>17</b>
<b>14</b>	DATA DE APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR .....	<b>17</b>

## 1 | INTRODUÇÃO

- O CaixaBank dispõe de uma política de remuneração aplicável ao universo de Colaboradores com um impacto significativo no perfil de risco da instituição (de ora em diante, “Colaboradores Identificados” ou “Coletivo Identificado”). A respetiva política é aplicável a todas as entidades do grupo, nomeadamente às suas filiais e define os princípios fundamentais referentes ao pagamento de remunerações, fixas e variáveis, com as adoções resultantes de enquadramentos legais específicos a que cada uma das entidades se encontre sujeita.
- 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.

## 2 | ÂMBITO

- A presente política, tendo como referência a Política de Remuneração do Coletivo Identificado do Grupo CaixaBank aplica-se ao conjunto de Colaboradores que sejam determinados como tendo um impacto significativo no perfil de risco do Banco BPI, de acordo com as normas técnicas estabelecidas no Regulamento Delegado EU 2021/923.
- Nos aspetos que não estejam regulados na presente política, aplica-se o previsto na Política Geral de Remuneração do Banco BPI.
- Apesar dos Membros do Conselho de Administração, incluindo os Administradores Executivos, serem enquadrados dentro do universo de “Colaboradores Identificados”, a presente política não lhes será aplicável (com exceção do capítulo “Processo de determinação do Coletivo Identificado”, conforme previsto nas Orientações da EBA), uma vez que a sua remuneração já é objeto de regulação específica na “Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização do Banco BPI”.
- Sem prejuízo das necessárias adaptações decorrentes, nomeadamente dos critérios de proporcionalidade e adequação previstos no RGIC e da necessidade da compatibilização com outros normativos legais aplicáveis, designadamente no caso de filiais estrangeiras, o Banco BPI promoverá a adoção da presente política e dos princípios dela decorrentes pelas suas filiais, de forma a que as políticas de remuneração adotadas pelas filiais sejam consistentes com a presente Política.

## 3 | PRINCÍPIOS GERAIS

- Os princípios gerais e os objetivos da presente Política encontram-se sistematizados na Política Geral de Remuneração do Banco BPI.

---

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

## 4 | DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA

- A definição e aprovação da Política de Remuneração dos Colaboradores Identificados cabe ao Conselho de Administração, coadjuvado pelos peritos e consultores externos que entenda consultar.
- O Conselho de Administração terá presente na definição da Política os princípios e as regras legais e recomendatórias aplicáveis (em moldes que tenham em conta e sejam adequados e proporcionais à natureza, características, dimensão, organização e complexidade das atividades do Banco BPI), designadamente os previstos no RGIC e no Aviso 3/2020 do Banco de Portugal.
- A Política de Remuneração dos Colaboradores Identificados segue o mesmo Governo que é aplicável à “Política Geral de Remunerações do Banco BPI”, detalhando-se aí as responsabilidades de cada Direção e Órgãos de Governo envolvidos:

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

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, constam de relatório próprio que inclui 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 | POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO NÃO DISCRIMINATÓRIA QUANTO AO GÉNERO

- Aplica-se o previsto na Política Geral Remuneração.

## 6 | PROCESSO DE DETERMINAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO

### 6.1 Aspetos gerais

- A determinação dos Colaboradores do Banco BPI que devem formar parte do Coletivo Identificado, é efetuada com base no previsto no RGIC (artigo 115º C), na Diretiva 2013/36/eu (artigo 92º, 3) e no Regulamento Delegado (RD) EU 2021/923, estabelecendo este último os critérios específicos de identificação das pessoas que têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição e nas orientações EBA aplicáveis.
- De acordo com o estabelecido no RD 2021/923, o processo de identificação deve basear-se numa combinação entre os critérios qualitativos e quantitativos ali detalhados.
- O ano de referência para calcular a remuneração variável para efeitos dos critérios quantitativos será o ano anterior ao exercício no qual se procederá à atribuição da remuneração variável.
- Uma vez realizada e documentada, conforme previsto no RD 2021/923, a identificação da lista de funções e pessoas enquadráveis como Colaboradores Identificados para o ano civil correspondente, e às quais se aplicará a presente Política de Remuneração, deve ser sujeita a aprovação dos respetivos Órgãos de Governo do Banco BPI.
- Esta lista deve ser disponibilizada ao Banco de Portugal conforme previsto no Aviso 3/2020 e na Instrução BdP 18/2020.

### 6.2 Responsabilidades das Direções e Órgãos envolvidos no processo

- No processo de determinação do Coletivo Identificado, as funções de controlo interno, os Órgãos de Governo e, em particular a Comissão de Riscos, participarão de acordo com as respetivas funções, de forma a ser garantida uma adequada troca de informação entre todos os órgãos de governo.
- À Direção de Pessoas e Talento (DPT) compete a preparação e coordenação do processo de identificação dos Colaboradores Identificados e consequente elaboração de proposta de funções e pessoas a integrar o coletivo de cada ano.
- À Direção Jurídica (DJU) compete a identificação e interpretação das normas legais e regulamentares aplicáveis à identificação do Coletivo Identificado.
- À Direção de Gestão de Riscos (DGR) compete avaliar e validar que a proposta preparada pela DPT inclui todas as atividades e pessoas que têm ou podem ter um impacto significativo no perfil de risco da instituição. A avaliação a efetuar deve ser documentada e incluir nomeadamente o método utilizado para avaliar os riscos emergentes, os eventos estratégicos e as unidades de negócio cujo consumo de capital interno é, pelo menos, 2% do capital interno da instituição.
- À Direção de Compliance (DC) compete analisar os impactos e a adequação dos procedimentos previstos na Política de Remuneração face à legislação, os regulamentos, as Políticas internas e a cultura de risco, devendo comunicar todos os riscos de conformidade e questões de inconformidades identificados ao Conselho de Administração e à Comissão de Auditoria.

#### Funções da Comissão Executiva do Conselho de Administração (CECA)

- A CECA é responsável por aprovar a proposta da lista nominativa das pessoas a incluir no Coletivo Identificado.

#### Funções da Comissão de Riscos (CR)

- A Comissão de Riscos é responsável por garantir que todos os riscos estão a ser considerados no processo de identificação do Coletivo Identificado, nomeadamente riscos emergentes, eventos estratégicos e unidades de negócio cujo consumo de capital interno é, pelo menos, 2% do capital interno da instituição.

## **Funções da Comissão de Auditoria (CAU)**

- A CAU, como órgão de administração, na sua função de fiscalização, tem as seguintes responsabilidades no processo de identificação do Coletivo Identificado:
  - a) Dar parecer sobre o procedimento relativo ao processo de identificação constante da Política de Remuneração;
  - b) Estar envolvida no processo de identificação do Coletivo Identificado;
  - c) Garantir que a avaliação para a identificação dos Colaboradores Identificados é realizada de forma adequada, em conformidade com as regras legais e recomendatórias aplicáveis (definidas na seção 5.1);
  - d) Supervisionar o processo de identificação de forma contínua;
  - e) Aprovar quaisquer isenções significativas ou alterações ao processo de identificação adotado e considerar e monitorizar cuidadosamente o seu efeito;
  - f) Aprovar ou supervisionar qualquer exclusão de Colaboradores, em conformidade com o RD 2021/923 , sempre que considere que os Colaboradores em causa não cumprem os critérios quantitativos aí definidos , pelo facto de não terem efetivamente um impacto significativo no perfil de risco do Banco BPI;
  - g) Rever periodicamente as regras de determinação do Coletivo Identificado aprovadas e, se entender necessário, alterá-las.

## **Funções da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (CNAR)**

- A CNAR é responsável por dar parecer sobre os critérios quantitativos e aprovar os critérios qualitativos utilizados e as funções definidas para efeitos de determinação do universo do Coletivo Identificado em cada exercício.

### **6.3 Entradas, saídas e movimentações do Coletivo Identificado**

- No último trimestre de cada exercício, a CNAR aprova a lista atualizada de funções (de acordo com os critérios qualitativos) e a CECA aprova a lista de pessoas (de acordo com os critérios quantitativos), que corresponderão aos Colaboradores Identificados a partir de 1 de janeiro do ano respeitante ao exercício seguinte.
- Em relação aos critérios qualitativos, a lista será determinada tendo como base as funções exercidas no Banco BPI a 30 de setembro do exercício anterior ao qual se aplica, sendo esta a mesma data a considerar para efeitos de determinação do consumo de capital interno pelas unidades de negócio. Sem prejuízo do referido anteriormente, para cada exercício de aplicação da Política poderão identificar-se funções adicionais.

- No que se refere aos critérios quantitativos será tomado como referência o montante total da remuneração fixa efetivamente paga no exercício imediatamente anterior e o valor total da remuneração variável atribuída pelo desempenho nesse mesmo exercício de referência.<sup>2</sup>
- Farão parte do Coletivo Identificado todos aqueles que exerçam, por um período mínimo de 3 meses, funções que preencham os critérios qualitativos. Aos Colaboradores Identificados que antes do final do exercício deixem de exercer as funções que determinaram a sua qualificação como tal, será aplicada a presente Política proporcionalmente, por meses completos. De igual forma, os Colaboradores que passem a exercer depois de 1 de janeiro de cada exercício, uma função incluída no Coletivo Identificado, será aplicada a presente Política de Remuneração de forma proporcional, por meses completos, pelo tempo decorrido desde a sua inclusão até ao final do exercício.
- Não obstante, os Colaboradores que tenham sido incluídos no Coletivo Identificado como consequência da aplicação dos critérios quantitativos estabelecidos no RD 2021/923, não podem ser excluídos antes do final do exercício, na medida em que o RD estabelece que se deve tomar como referência a remuneração atribuída no exercício anterior.
- Cabe à DPT a comunicação a cada uma das Pessoas constantes da referida lista nominativa a sua condição de Colaborador Identificado para efeitos da presente Política, informando-as sobre o teor e o motivo que o determina bem como a data a partir da qual cada uma delas passa a estar sujeita à presente Política.

## 7 | ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

### 7.1 Aspetos gerais

- A Remuneração é estruturada tendo em conta o contexto da situação e dos resultados do Banco BPI e inclui principalmente:
  - a) uma remuneração fixa com base no nível de responsabilidade e na carreira do Colaborador Identificado, que constitui uma parte significativa da sua compensação total;
  - b) quando assim seja decidido, uma remuneração variável ou incentivos vinculados ao cumprimento de objetivos pré-estabelecidos e a uma gestão prudente dos riscos; e
  - c) benefícios sociais, ou outros benefícios, conforme o que tenha sido estabelecido no Acordo Coletivo de Trabalho ou aprovado pela CECA.
- A classificação como fixo ou variável de um componente de remuneração será levada a cabo seguindo as regras legais em matéria de remuneração definidas para as instituições financeiras.

### 7.2 Remuneração Fixa

- A remuneração fixa auferida por cada Colaborador é a que resulta da aplicação do respetivo contrato de trabalho e do Acordo Coletivo de Trabalho para o sector bancário (ACT), fundamentando-se ainda

<sup>2</sup> Para efeitos da presente Política, o conceito de Remuneração Fixa e Remuneração Variável tem em conta o previsto nas Orientações da EBA relativas a Políticas de Remuneração sãs (GL/2021/13): “todas as formas de remuneração fixa e variável, incluindo os pagamentos e os benefícios, pecuniários e não pecuniários, atribuídos diretamente aos membros do pessoal (...)”

na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções do Colaborador.

Por decisão da CECA poderão ser atribuídos complementos de retribuição e/ou de função e/ou retribuição especial por trabalho em regime de isenção de horário de trabalho.

## 7.3 Remuneração Variável

### 7.3.1 Regras gerais

- Poderá ser atribuída aos Colaboradores Identificados 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 Colaborador Identificado aferido pelo grau de cumprimento dos seus Objetivos Individuais.
- A remuneração variável poderá não ser atribuída em casos excecionais, designadamente se a sua atribuição limitar a capacidade do Banco BPI reforçar a sua base de fundos próprios, sendo que, em qualquer caso na sua concessão serão sempre tidos em consideração todos os tipos de riscos atuais e futuros.
- O valor de remuneração variável a atribuir a cada um dos Colaboradores Identificados (com exceção dos Colaboradores afetos às funções de controlo) não poderá ser superior ao valor 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.
- A Remuneração Variável anual atribuída a cada um dos Colaboradores afetos às funções de controlo não poderá exceder 50% da sua Remuneração Fixa individual.
- No início de cada exercício é definido e aprovado pela CECA, de acordo com as recomendações disponibilizadas pela DPT, sendo comunicado a cada Colaborador pelos respetivos superiores hierárquicos o montante de remuneração variável designada "Remuneração Variável Target".

A RV Target após comunicada, só pode ser alterada caso, até 30 de junho desse mesmo ano, se verifique uma alteração de função. Nestes casos, a proposta de alteração deve ser devidamente justificada e aprovada pela CECA.

### 7.3.2 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 527/2014 (de ora em diante "Regulamento 527/2014") e nas Orientações EBA relativas a Políticas de remuneração sãs<sup>3</sup>.
- O número de instrumentos a atribuir será determinado pelo quociente entre o valor a atribuir ao Colaborador Identificado 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 DPT pela Direção Financeira).

<sup>3</sup> EBA/GL/2021/04, de 2/7/2021



- O número de ações deverá ser sempre arredondado, se necessário, para a unidade imediatamente superior.

### 7.3.3 Determinação da remuneração variável a atribuir em cada exercício

- A determinação do montante concreto da remuneração variável a atribuir é feita pela CECA após parecer da CNAR e tem por base o valor da “remuneração variável target” definido.

### 7.3.4 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, definidos anualmente no momento da definição e validação dos Objetivos Corporativos do Banco BPI.
- O valor concreto da remuneração variável anual a atribuir será determinado em função do grau de cumprimento dos objetivos e de critérios definidos, de acordo com o sistema de gestão por objetivos, do qual resultará uma percentagem de grau de concretização, consoante o atingimento dos resultados previstos (metas formalizadas no início do período a que o desempenho diz respeito).
- O modelo de objetivos é composto por 2 componentes:
  - Objetivos Corporativos anuais:
    - São objetivos comuns a todos os Colaboradores;
    - São compostos por indicadores e parâmetros definidos com base nos principais objetivos do Banco;
    - 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;
    - São fixados para cada exercício, pela CECA e validados pela CNAR, após obtenção de parecer da DJU, DGR e DC.
  - Objetivos individuais e/ou de equipa<sup>4</sup>:
    - São definidos entre o responsável hierárquico e o Colaborador, consoante a função e nível de responsabilidade de cada Colaborador e em alinhamento com os objetivos e prioridades da respetiva Direção;
    - Na sua definição devem ser utilizados critérios quantitativos e qualitativos, sendo que a combinação adequada entre estes, depende das funções e responsabilidades de cada Colaborador;
    - No caso dos Colaboradores que exerçam Funções Controlo, os seus objetivos e respetivos parâmetros de desempenho não devem estar relacionados com os resultados das áreas de negócio que controlam e supervisionam, sendo sujeitos a validação por parte da CNAR.

Os objetivos corporativos ponderam em 35% e os objetivos individuais e/ou equipa ponderam em 65%, para a determinação do desempenho global do Colaborador Identificado, quer este exerça funções nos serviços centrais ou na rede comercial.

<sup>4</sup> Entende-se por objetivos de equipa, objetivos individuais que são comuns/partilhados com outros Colaboradores do Banco

- A percentagem máxima que o grau de cumprimento dos objetivos pode atingir é de:
  - 120%, quer nos Objetivos Corporativos quer nos Objetivos Individuais, no caso de Colaboradores Identificados com função de Diretor Executivo;
  - 100%, quer nos Objetivos Corporativos quer nos Objetivos Individuais, no caso dos restantes Colaboradores Identificados.
- Sem prejuízo de outras condições previstas na Política Geral de Remuneração, nomeadamente no que se refere a formação e tomada de conhecimento do Código Ético, para que possa ter lugar a atribuição de remuneração variável a um Colaborador Identificado devem estar reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:
  - a. o grau de cumprimento dos objetivos individuais deve situar-se, no mínimo, em 60%;
  - b. o grau de cumprimento dos objetivos corporativos deve situar-se, no mínimo:
    - i. em 80%, no caso de Colaboradores Identificados com função de Diretor Executivo
    - ii. em 60%, no caso dos restantes Colaboradores Identificados
- Em casos excecionais e devidamente fundamentados, poderão ser propostos os seguintes fatores de ajustamento ao montante de remuneração variável a atribuir:
  - Ajuste individual, proposto pelo responsável hierárquico e aprovado pela CECA, entre até -25% e +25%, sobre a parcela de remuneração variável decorrente da avaliação dos objetivos individuais. Em casos excecionais, aprovados pela CECA, o ajuste poderá ultrapassar as percentagens acima referidas. Este fator de ajuste tem como propósito incorporar a avaliação qualitativa do desempenho do Colaborador, assim como ter em consideração eventuais objetivos excecionais que possam surgir durante o ano e que não tenham sido definidos inicialmente;
  - Fator corretivo global, determinado pela CECA e aplicável transversalmente a todos os Colaboradores, entre -15% e até +15%, sobre o montante de remuneração variável a atribuir.

### 7.3.5 Períodos de pagamento da Remuneração Variável

- Na Data de Pagamento Inicial será pago 60% do seu valor, o qual será repartido 50% em numerário e 50% em instrumentos financeiros, os quais serão imediatamente transferidos para a titularidade do Colaborador após dedução do valor de IRS correspondente à retenção na fonte, conforme abaixo se descreve.
- O restante valor, correspondente a 40% da Remuneração Variável atribuída, ficará sujeito a um período de diferimento de 4 anos, sendo paga, desde que verificadas as condições previstas nesta Política, nos 4 anos seguintes, como segue:
  - 1/4 12 meses após a Data de Pagamento Inicial
  - 1/4 24 meses após a Data de Pagamento Inicial
  - 1/4 36 meses após a Data de Pagamento Inicial
  - 1/4 48 meses após a Data de Pagamento Inicial
- Cada uma das tranches da Remuneração Variável diferida será paga 30% em numerário e 70% em instrumentos, após dedução do valor de IRS correspondente à retenção na fonte.
- 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. Ou seja, o número de instrumentos a entregar ao Colaborador 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 Colaborador receberá apenas o número correspondente ao valor líquido. O valor de IRS sobre os instrumentos será processado no recibo de vencimento do mês em que os instrumentos são transmitidos.

- Alternativamente, se o Colaborador 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 Colaborador Identificado 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.

### 7.3.6 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 e 4ª 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 condicionam o montante de remuneração variável a pagar a partir do 3º ano de diferimento, sendo compostas por métricas corporativas do CaixaBank. 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 e 4º ano de diferimento.

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

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

### 7.3.7 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 Colaborador Identificado, período durante o qual o mesmo não poderá deles dispor.
- Durante o período de retenção, os direitos inerentes aos instrumentos pertencem ao Colaborador Identificado.

## 7.3.8 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 à 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.

## 7.3.9 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 Colaboradores Identificados 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.

## 7.3.10 Regra especial de exclusão

- Na medida em que não seja proibido pela regulamentação aplicável, as disposições da presente Política no que se refere à composição da remuneração variável, à sujeição de parte dessa remuneração variável a períodos de diferimento e ao cumprimento de métricas plurianuais não serão aplicáveis aos Colaboradores Identificados cuja remuneração variável atribuída, em determinado exercício, não ultrapasse o valor de €50.000 e não represente mais de um terço da sua remuneração anual total<sup>5</sup>, caso em que a mesma será integralmente paga em numerário sem sujeição a diferimento.

## 7.3.11 Retribuição Variável Garantida

- Aplica-se o previsto na Política Geral Remuneração.

## 8 | REGRAS ESPECIAIS APLICÁVEIS AOS TITULARES DAS FUNÇÕES DE CONTROLO

- No caso dos primeiros responsáveis das funções de controlo (Auditoria, Compliance, Gestão de Riscos e Unidade Validação de Riscos de Modelos), compete à CNAR:

<sup>5</sup> Valor calculado em conformidade com as definições estabelecidas nas Orientações da EBA.

- Aprovar o valor da sua remuneração fixa e da “remuneração variável target”;
- Aprovar os objetivos individuais propostos bem como proceder à avaliação final do grau de cumprimento dos mesmos;
- Determinar e aprovar a remuneração variável a atribuir tendo por referência o valor de “remuneração variável target” definido, para cada um deles, tendo em conta o grau de concretização dos objetivos corporativos e dos objetivos individuais e a necessidade de ajustamento pelo risco exposto, incluindo, se necessária, a aplicação de mecanismos de redução (“*malus*”) e de reversão (“*clawback*”).

A responsabilidade por elaborar as propostas de objetivos individuais (definição e avaliação), de remuneração fixa e de remuneração variável (“target” e valor a atribuir), a submeter a aprovação da CNAR, após obtenção de parecer prévio da função corporativa CaixaBank a quem o titular da função de controlo reporta funcionalmente, compete a:

- No caso da Função de 1º Responsável de Auditoria: Comissão de Auditoria
- No caso da Função de 1º Responsável de Compliance: Comissão de Riscos
- No caso da Função de 1º Responsável de Gestão de Riscos: Comissão de Riscos
- No caso da Função de 1º Responsável de Unidade Validação de Riscos de Modelos: Administrador do pelouro de Riscos
- A Remuneração Variável anual atribuída a cada um dos Colaboradores que exercem funções de controlo não poderá exceder 50% da sua Remuneração Fixa individual.

## 9 | REDUÇÃO E REVERSÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- De acordo com o disposto no RGIC, a componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve constituir um direito adquirido ou ser paga se for sustentável à luz da situação financeira da instituição de crédito e fundamentada à luz do desempenho da mesma, da unidade de estrutura em causa e do Colaborador em questão.
- O RGIC estabelece ainda que, sem prejuízo da legislação civil e laboral aplicável, a componente variável da remuneração pode ser alterada caso o desempenho da instituição de crédito regida ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração atual como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído, se necessário, mediante a aplicação de mecanismos de redução ou reversão que podem atingir até 100% desta remuneração.
- Para este efeito considera-se:
  - a) Mecanismo de redução (“*malus*”): o regime através do qual o Banco poderá reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável em relação à qual o período de diferimento ainda não tenha decorrido;
  - b) Mecanismo de reversão (“*clawback*”): o regime através do qual o Banco poderá reter, não procedendo definitivamente à sua disponibilização, o montante da remuneração variável em relação à qual o período de diferimento já tenha ocorrido.

### 9.1 Pressupostos de Redução e Reversão

- Em consonância com as disposições da lei, os Colaboradores Identificados poderão ver reduzida ou revertida, no todo ou em parte, a sua remuneração variável, incluindo os montantes pendentes de

pagamento, 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 levam à redução ou reversão da remuneração variável são os seguintes:
  - I. Falhas significativas na gestão de risco cometidas pelo Banco BPI, ou por uma unidade de negócio ou de controlo de risco, incluindo a existência de reservas no relatório de auditoria do auditor externo ou circunstâncias que reduzam os parâmetros financeiros que serviriam de base para o cálculo da remuneração variável;
  - II. 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;
  - III. Sanções regulamentares ou condenações judiciais por factos que possam ser imputáveis ao Colaborador Identificado ou às unidades que dele dependem;
  - IV. O incumprimento pelo Colaborador Identificado 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;
  - V. Condutas irregulares, individuais ou coletivas, considerando especialmente os efeitos negativos da comercialização de produtos inadequados e responsabilidade do Colaborador Identificado na tomada dessas decisões;
  - VI. Cessação do contrato de trabalho por facto imputável ao Colaborador (despedimento por justa causa). Neste caso, a redução será total;
  - VII. 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 Colaborador Identificado em causa;
  - VIII. Quaisquer outras estabelecidas pela lei ou por decisão das autoridades competentes.
- Em particular, serão considerados casos particularmente graves aqueles em que o Colaborador Identificado em questão tenha contribuído significativamente para a obtenção de resultados financeiros fracos ou negativos, bem como casos de fraude ou outras condutas dolosas ou de negligência grave que causem perdas significativas.

## 9.2 Normas Comuns

- A DPT será responsável por propor à CECA a aplicação da redução ou reversão dos montantes diferidos, 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. A possibilidade de reversão da remuneração variável será aplicável durante um período de um ano a partir do pagamento da parte da remuneração variável cuja reversão esteja em causa.
- As disposições de aplicação do ILP deverão estabelecer regras específicas próprias de redução ou reversão das prestações realizadas a favor dos Colaboradores Identificados, adaptando-se no que

for necessário, os pressupostos de redução e reversão previstos na Política de Remunerações, à natureza e propósitos do ILP.

- Sem prejuízo das competências atribuídas à CNAR em relação ao Titulares das Funções de Controlo, cabe ao Comité de Incidências Laborais do Banco BPI (CIL) decidir sobre o pagamento da Remuneração Variável, incluindo incentivos comerciais, nos casos em que este tenha sido suspenso em virtude de processo de averiguação, reclamação de cliente ou processo disciplinar.

## 9.3 Casos Especiais de Redução

- A remuneração variável estará sujeita a redução se, no momento do seu pagamento, 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 no uso dos poderes que lhe tenham sido atribuídos pelos regulamentos, tudo isto de acordo com as disposições do RGIC.

## 9.4 Princípios Gerais Do Direito Laboral Ou Contratual

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

## 10 | INCENTIVOS DE LONGO PRAZO

- Os Colaboradores Identificados (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.
- A decisão sobre a existência e a definição das condições específicas do ILP (incluindo as relativas ao ciclo de pagamento e cláusulas de redução e reversão), que deverão adaptar-se e ser compatíveis com os princípios da presente Política de Remuneração:
  - I. Cabem ao Conselho de Administração, 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.

## 11 | OUTROS BENEFÍCIOS

### 11.1 Benefícios De Reforma

- Aplica-se o previsto na Política Geral Remuneração.

## 11.2 Outros Benefícios Não Pecuniários

- Os Colaboradores Identificados não beneficiam de outras formas de remuneração – pecuniárias e não pecuniárias – que não as referidas nesta Política, na Política Geral Remuneração ou que decorram da normal aplicação do ACT ou do direito do trabalho ou de aprovação por parte da CECA.

## 12 | CESSAÇÃO OU SUSPENSÃO DA RELAÇÃO PROFISSIONAL

### 12.1 Cessação ou suspensão da relação profissional

- Salvo em caso de despedimento por justa causa, a cessação ou suspensão da relação profissional, designadamente em caso de impedimento prolongado por doença, reforma antecipada ou reforma por limite de idade, não prejudicará o direito ao recebimento da remuneração variável diferida nem dará lugar à interrupção do ciclo do seu pagamento. Isto sem prejuízo das disposições relativas à redução e reversão da remuneração variável previstas em “Redução e Reversão da Remuneração Variável”.
- Em caso de morte, e salvo situações excecionais devidamente fundamentadas pela DPT, cessa a sujeição a diferimento da remuneração variável, devendo a mesma ser paga aos herdeiros logo que possível.

### 12.2 Montante e limites da indemnização por cessação antecipada do contrato

- Aos Colaboradores Identificados aplica-se quanto a esta matéria o previsto na Política Geral de Remuneração do Banco BPI (em particular no que se refere à secção “Pagamentos por cessação antecipada do contrato trabalho”), com as especificidades descritas de seguida.
- Os montantes de indemnização relacionados com a cessação do contrato de trabalho de um Colaborador Identificado devem refletir o desempenho verificado ao longo da execução desse contrato, de forma a não incentivar comportamentos desadequados. As indemnizações por cessação antecipada do contrato de trabalho de um Colaborador Identificado serão consideradas remuneração variável para os efeitos previstos nesta Política, não sendo, no entanto, tidas em conta para efeitos de cálculo do rácio entre remuneração variável e fixa e da aplicação do diferimento e do pagamento sob a forma de instrumentos nas seguintes situações:

a) Tratando-se de cessação por acordo, incluindo acordo de reforma antecipada, quando cumulativamente:

i) não excedam o limite de referência estabelecido pela CECA ou, se superior, o valor máximo da indemnização em substituição de reintegração na situação de despedimento considerado ilícito, prevista na lei ou no Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicáveis à relação de trabalho.

ii) O Banco puder demonstrar as razões e adequação do montante atribuído a este título.

O valor que exceda o limite referido anteriormente ficará sujeito aos requisitos previstos em “Remuneração variável”, com exceção do eventual ajuste por Métricas Plurianuais que não será aplicável.

b) Nas demais situações estabelecidas nas Orientações da EBA.



## 12.3 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 de Remuneração, de modo a não diluir ou alterar artificialmente o valor das contrapartidas a que dizem respeito.

## 13 | 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.
- O Conselho de Administração do Banco BPI procederá à revisão periódica dos princípios gerais da presente Política de Remuneração e será responsável por supervisionar a sua implementação.
- Para este fim, irá rever anualmente os princípios e procedimentos contidos no presente documento, de forma a nele incluir ou, quando apropriado, propor, as modificações, adaptações, regras de implementação ou orientações, recomendações ou critérios regulamentares necessários.

## 14 | DATA DE APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

- A versão original da presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração na sua reunião de 14 de dezembro de 2017 (sendo revogada, a partir da referida data a “Política de Remuneração dos Titulares de Funções Essenciais” aprovada pelo Conselho de Administração em 11 de dezembro de 2015), e inclui as seguintes alterações:
- Versão atualizada com as alterações aprovadas pelo Conselho de Administração de 22 de maio de 2019, de 26 de maio de 2020, de 27 de abril de 2021, de 26 de julho de 2022, de 28 de junho de 2023, de 29 de outubro de 2024, de 24 de abril de 2025 e de 24 de setembro de 2025.