

**Política de
Remuneração dos Membros
dos Órgãos de Administração e
de Fiscalização
de Administração e de
Fiscalização**

Banco ActivoBank, S.A. Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização 2024

ÍNDICE

Princípios Base	2
Capítulo I Disposições Gerais	3
Artigo 1.º (Objeto)	4
Artigo 2.º (Definições)	4
Capítulo II Membros de Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade	6
Artigo 3.º (Remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios)	6
Capítulo III Membros da Mesa da Assembleia Geral	6
Artigo 4.º (Remuneração fixa anual)	6
Capítulo IV Membros do Conselho Fiscal	6
Artigo 5.º (Remuneração fixa anual)	6
Capítulo V Membros Não Executivos do Conselho de Administração	6
Artigo 6.º (Remuneração fixa anual)	6
Capítulo VI Membros Executivos do Conselho de Administração	7
Artigo 7.º (Remuneração fixa anual)	7
Artigo 8.º (Remuneração variável)	7
Artigo 9.º (Cálculo da Remuneração Variável Anual)	8
Artigo 10.º (Remuneração variável de longo prazo)	11
Artigo 11.º (Cessação de funções antes do termo do mandato)	12
Artigo 12.º (Cláusulas malus e clawback)	12
Artigo 13.º (Benefícios)	13
Artigo 14.º (Benefícios discricionários de pensão)	13
Artigo 15.º (Seguros)	13
Artigo 16.º (Aprovação e entrada em vigor)	13

Princípios Base

A presente Política de Remuneração aplica-se aos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco ActivoBank, S.A. (ActivoBank ou Banco), foi elaborada em respeito pelo Código de Grupo GR0042 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 Grupo BCP-P e 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 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 Banco;
- f) Alinhamento dos critérios utilizados para avaliação do desempenho do Banco e cálculo dos valores da remuneração variável nas diferentes Políticas de Remuneração do Grupo BCP-P.

Para este efeito, cumpre à Comissão de Remunerações do ActivoBank definir e rever anualmente os Princípios Base da Política de Remuneração dos MOAF e a Política de Remuneração a aplicar em cada ano, e submeter tal política à aprovação da Assembleia Geral de Acionistas do Banco, com parecer prévio da Comissão de Nomeações e Remunerações do BCP, conforme decorre do Código de Grupo GR0042.

Cumpra ao Group Risk Office, enquanto Área que assegura a função de risco do ActivoBank, 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.

Para a elaboração da proposta de Política de Remuneração e supervisão da sua implementação a Comissão de Remunerações deve obter contributos das diferentes Áreas que asseguram as seguintes funções do ActivoBank, 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 do Banco, 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 Banco;
- 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 Remuneração Variável 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 ActivoBank da legislação, regulamentos, normativos, disposições internas e o respeito pela cultura da empresa e do Grupo BCP, assim como a inexistência

de conflitos de interesses, reportando à Comissão de Remunerações 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 Comissão de Remunerações, com o apoio da Direção de Auditoria do BCP, área que assegura a função de auditoria interna do ActivoBank, verificará a implementação e cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados.

Na elaboração da proposta de Política de Remuneração, a Comissão de Remunerações segue procedimentos claros, transparentes, que ficam documentados, sendo conservados os documentos relativos ao processo de elaboração dessa proposta e formulação das decisões, nomeadamente em atas, relatórios e outros documentos relevantes.

A Comissão de Remunerações pode recorrer ao suporte de qualquer Direção do ActivoBank ou do BCP, 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.

No exercício da sua atividade, a Comissão de Remunerações deve assegurar que a Política de Remuneração dos MOAFs se encontra alinhada com o quadro legal e regulatório em vigor, estrutura geral de governo societário e propensão para o risco do Banco.

De acordo com estes princípios, a atribuição de remuneração variável está vinculada ao desempenho e à evolução sustentável dos resultados do Grupo BCP-P em que o ActivoBank se insere, e à 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 financeiramente sustentável, não prejudicial para a instituição, para os depositantes, para os colaboradores, para os acionistas e demais stakeholders.

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

Estão 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.

Capítulo I Disposições Gerais

Artigo 1.º (Objeto)

A presente Política de Remuneração estabelece as normas de atribuição da remuneração fixa anual, remuneração variável anual, remuneração variável de longo prazo e outros benefícios atribuíveis aos membros dos órgãos de administração e fiscalização e membros da Mesa da Assembleia Geral do Banco.

Artigo 2.º (Definições)

As seguintes expressões e siglas, quando utilizadas com a inicial em maiúscula, têm o seguinte significado:

- i) ActivoBank, Banco ou Sociedade – Banco ActivoBank, S.A.
- ii) BCP – Banco Comercial Português, S.A.
- iii) CNR – Comissão de Nomeações e Remunerações do BCP
- iv) CR – Comissão de Remunerações
- v) Data de Atribuição da RVA – Corresponde à data da reunião da Comissão de Remunerações em que o montante global da RVA for aprovado
- vi) Data de Atribuição da RVLP – Corresponde à data da reunião da Comissão de Remunerações em que a RVLP for fixada
- vii) Data de Pagamento da RVA – Corresponde à data prevista no calendário anual definido pela CNR
- viii) Data de Pagamento da RVLP – Corresponde à data prevista no calendário anual definido pela CNR
- ix) Documento Autónomo Complementar – Documento do qual constam as fórmulas de cálculo, indicadores ou índices a utilizar para efeitos da determinação da remuneração variável, aprovados pela Comissão de Remunerações
- x) Grupo BCP – Composto pelo Banco Comercial Português, S.A. e todas as sociedades comerciais em relação de domínio com a Sociedade e a Millenniumbcp Prestação de Serviços ACE
- xi) Grupo BCP-P – Composto pelo Banco Comercial Português, SA, e outras pessoas coletivas que o Banco consolide integralmente, entre as quais Millennium BCP, Prestação de Serviços, ACE, BCP África, SGPS, Lda, Banco ActivoBank, SA e Interfundos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA
- xii) GR0042 – Código de Grupo de Enquadramento das Políticas de Remuneração
- xiii) MOAF – Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização
- xiv) Outros Instrumentos – Outros Instrumentos de fundos próprios adicionais de nível 1 ou de fundos próprios de nível 2 ou outros instrumentos que possam ser integralmente convertidos em instrumentos de fundos próprios principais de nível 1 ou cujo valor possa ser reduzido, na medida em

que reflitam adequadamente a qualidade creditícia do BCP e sejam apropriados para pagamento da remuneração variável

- xv) Período de Avaliação da RVA – Avaliação da performance no ano civil em causa
- xvi) Período de Avaliação da RVLP – Período correspondente ao mandato do Conselho de Administração, nos termos do Documento Autónomo Complementar
- xvii) Preço de Atribuição da RVA – Corresponde, caso aplicável, à média das cotações de fecho das ações do BCP ou outros instrumentos, conforme aplicável, registadas nas 20 sessões de Bolsa que precedam a Data de atribuição da RVA, ou à cotação de fecho do terceiro dia útil anterior à Data de Pagamento da RVA, se inferior à média atrás referida
- xviii) Preço de Atribuição da RVLP – Corresponde à média das cotações de fecho das ações do BCP ou outros instrumentos, conforme aplicável, registadas nas 20 sessões de Bolsa que precedam a Data de Atribuição da RVLP, ou a cotação de fecho do terceiro dia útil anterior à Data de Atribuição da RVLP, se inferior à média antes definida
- xix) PSI – “Portuguese stock index” – Índice PSI, composto pelas empresas selecionadas, em cada momento, pelos órgãos competentes da Euronext Lisbon – Sociedade Gestora de Mercados Regulamentados, S.A.
- xx) RFA – Remuneração fixa anual
- xxi) RVA – Remuneração variável anual
- xxii) RVA Target – Remuneração variável anual correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos quantitativos e qualitativos definidos para cada Administrador Executivo
- xxiii) RVLP – Remuneração variável de longo prazo
- xxiv) RVLP Target – Remuneração variável de longo prazo correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos mencionados no Documento Autónomo Complementar
- xxv) Stoxx Europe 600 Banks Index (SX7P) – Índice de ações composto por bancos europeus de grande dimensão
- xxvi) 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.

Capítulo II Membros de Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade

Artigo 3.º

(Remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios)

1. A fixação das remunerações e benefícios dos Membros de Órgãos de Administração e de Fiscalização é da competência da Comissão de Remunerações, em articulação com a CNR do BCP.
2. Os administradores executivos têm ainda direito aos benefícios previstos no artigo 13º.

Capítulo III Membros da Mesa da Assembleia Geral

Artigo 4.º

(Remuneração fixa anual)

Os membros da Mesa da Assembleia Geral da Sociedade, sempre que exercidos por pessoas externas ao Grupo BCP têm direito à remuneração que for fixada pela Comissão de Remunerações.

Capítulo IV Membros do Conselho Fiscal

Artigo 5.º

(Remuneração fixa anual)

Os membros do Conselho Fiscal da Sociedade têm direito a uma remuneração fixa anual fixada pela Comissão de Remunerações, paga em 12 prestações mensais.

Capítulo V Membros Não Executivos do Conselho de Administração

Artigo 6.º

(Remuneração fixa anual)

Os membros não executivos do Conselho de Administração não terão direito a remuneração pelo exercício das suas funções no Conselho de Administração do ActivoBank, por, simultaneamente, exercerem outras funções no Grupo BCP pelas quais são remunerados.

Capítulo VI

Membros Executivos do Conselho de Administração

Artigo 7.º **(Remuneração fixa anual)**

Os administradores executivos têm direito a uma remuneração fixa anual, paga em 14 prestações mensais.

Artigo 8.º **(Remuneração variável)**

1. Os administradores executivos podem auferir uma remuneração variável composta por uma componente anual atribuída por referência ao exercício, ano precedente, a que respeita (RVA) e por uma componente de longo prazo (RVLP), atribuída por referência ao Período de Avaliação da RVLP.
2. Para cada administrador executivo a componente variável da remuneração está associada ao desempenho, tanto individual como do Grupo BCP-P em que o ActivoBank se insere, não podendo exceder o valor da componente fixa anual, salvo deliberação da Assembleia Geral, por proposta da Comissão de Remunerações. Em qualquer caso, a componente variável não pode ultrapassar o dobro da componente fixa anual.
3. A soma das parcelas da remuneração variável anual e plurianual de cada administrador executivo, devida em cada ano, não pode exceder, no seu conjunto, o montante indicado no ponto 2. Para o apuramento deste limite considera-se a quota parte da RVLP imputável a cada exercício, quota parte esta que para este efeito considera o montante passível de alocar em cada um dos anos a que a mesma se refere começando pelo primeiro ano e, progressivamente, preenchendo a totalidade do montante se necessário até ao último ano a que a mesma se refere.
4. O desempenho do Grupo BCP-P é aferido pelo grau de consecução dos KPIs do Grupo BCP-P, definidos no Documento Autónomo Complementar, sendo o desempenho individual aferido pelo grau de concretização dos indicadores quantitativos e qualitativos das áreas de responsabilidade no ActivoBank ou individuais. As métricas de performance devem ser aprovadas preferencialmente durante o processo orçamental e até final do primeiro trimestre do ano a que respeita a remuneração variável.
5. A definição dos indicadores quantitativos é realizada com base nos objetivos estratégicos do Grupo BCP-P como um todo, das áreas de responsabilidade no ActivoBank e dos objetivos individuais, sendo também considerados indicadores chave de risco presente ou futuro, de forma a garantir um alinhamento do perfil de risco dos administradores executivos relativamente ao nível de risco estabelecido.
6. A atribuição e fixação da RVA e da RVLP é da competência da Comissão de Remunerações, obtido o parecer do Group Risk Office e Compliance Office, e a posição da CNR do BCP, conforme decorre do Código de Grupo GR0042.
7. Anualmente, até ao final do mês de maio, a Direção de Auditoria do BCP, enquanto Área prestadora de serviços de auditoria interna ao ActivoBank, auditará os montantes pagos a título de RVA e de RVLP, dando conhecimento à Comissão de Remunerações e à CNR do BCP das suas conclusões.
8. Em casos excecionais, nomeadamente se não existir base sólida de fundos próprios ou a sua atribuição limitar indevidamente a capacidade do ActivoBank os reforçar, a Comissão de Remunerações, ouvido o

Group Risk Office e o Conselho Fiscal do ActivoBank, poderá decidir que a RVA não seja atribuída, reduzida ou suspensa até nova decisão que valide que os elementos que levaram à decisão de suspensão deixaram de se verificar.

9. 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 pela Comissão de Remunerações se, ouvido o Group Risk Office, se verificar a existência de uma base de capital sólida e forte da Sociedade.
10. A parte da RVA que não for paga em numerário e a RVLP (vide artigos 9º e 10º) serão preferencialmente pagas em ações BCP, exceto se devidamente justificado considerando os interesses de longo prazo do Grupo BCP-P, mediante decisão da CNR do BCP e em linha com o que for decidido para os *Key Function Holders* (KFH) do Grupo BCP.
11. O número de ações do BCP ou Outros Instrumentos a atribuir a cada administrador executivo resulta do quociente entre o valor da remuneração variável e o Preço de Atribuição da RVA ou o Preço de Atribuição da RVLP, consoante aplicável. Em qualquer caso, os dividendos relativos às ações, ou os rendimentos de Outros Instrumentos, que forem atribuídos a um administrador executivo, mas não pagos por pertencerem à componente diferida, não são devidos nem serão pagos pela Sociedade ao administrador executivo
12. Salvo se expressamente solicitado pelo administrador executivo beneficiário, o número de ações do BCP ou, excecionalmente, Outros Instrumentos a entregar para cumprimento do disposto no número anterior será o que corresponder ao montante a pagar em ações do BCP ou Outros Instrumentos ilíquido de IRS.
13. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o beneficiário pode vender ou onerar as ações do BCP ou Outros Instrumentos em montante necessário à cobertura da totalidade de impostose contribuições a pagar decorrentes da atribuição das ações ou Outros Instrumentos. Em alternativa, o administrador executivo poderá optar pelo regime de "sell-to-cover", através do qual o número de ações ou Outros Instrumentos que lhe serão entregues será deduzido do número de ações ou Outros Instrumentos cuja venda seja necessária para pagamento dos impostos e contribuições correspondentes ao valor total das ações ou Outros instrumentos atribuídos.
14. As ações do BCP ou Outros instrumentos atribuídos a título de RVA ou RVLP estão sujeitos a uma política de retenção por um período de um ano a contar da Data de Pagamento da RVA e da Data de Pagamento da RVLP, respetivamente, pelo que, durante o decurso dos 12 meses seguintes à sua entrega, o administrador executivo não os pode vender, salvo o disposto no número 15.
15. Tal como previsto no n.º 19 do artigo 115.º-E do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, não podem ser utilizados, pelos administradores executivos ou por qualquer entidade do Grupo a favor deles, quaisquer mecanismos de cobertura de risco ou afins tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes à parte de RVA paga em ações do BCP ou Outros Instrumentos e RVLP.

Artigo 9.º

(Cálculo da Remuneração Variável Anual)

1. A RVA apenas será atribuída em anos em que o grau de consecução (média ponderada) dos KPIs do Grupo BCP-P abaixo listados for igual ou superior à percentagem indicada no Documento Autónomo

Complementar:

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

2. Compete à Comissão de Remunerações decidir, o valor de RVA relativa ao exercício civil anterior a atribuir aos administradores executivos, a qual será calculada com base no grau de consecução dos KPIs do Grupo BCP-P, conforme decidido pela CNR do BCP, e o desempenho nos KPIs individuais, tendo presente o bônus pool calculado para os KFH do Grupo BCP.
3. A RVA dos administradores executivos tem em consideração os seguintes valores de referência ("Target") e limites máximos:
 - RVA target – 20% da RFA de referência da respetiva função ao nível dos KFH do Grupo BCP
 - Valor máximo da RVA atribuível – 35% da RFA de referência da respetiva função ao nível dos KFH do Grupo BCP
4. O cálculo do montante da RVA tem por base os resultados da avaliação de desempenho realizada com referência à totalidade do ano civil em causa ("Período de Avaliação da RVA"), em conformidade com o Regulamento do Modelo de Avaliação de Desempenho publicado no Portal Interno do Grupo BCP-P, e de acordo com o definido no Documento Autónomo Complementar, sendo determinado considerando as seguintes componentes:
 - i. A componente quantitativa, com um peso global de 75%, decorre da avaliação de indicadores quantitativos compostos por KPIs do Grupo BCP-P (parcela de 25%), bem como KPIs das respetivas áreas de responsabilidades no ActivoBank e KPIs individuais (parcela de 50%);

- ii. A componente qualitativa, com um peso de 25%, decorre da avaliação de objetivos qualitativos.
5. A avaliação final de desempenho é determinada pela média ponderada da avaliação das componentes referidas no número anterior, nos termos constantes de Documento Autónomo Complementar.
6. Os KPIs quantitativos do Grupo BCP-P são aprovados pela CNR do BCP, sendo espelhados no Documento Autónomo Complementar aprovado pela Comissão de Remunerações. Os restantes indicadores, designadamente os KPIs quantitativos das áreas de responsabilidade/Individuais e objetivos qualitativos, devem ser definidos pela Comissão de Remunerações no Documento Autónomo Complementar sendo considerados como parte integrante do processo de definição os indicadores chave de risco presente e futuro, de forma a garantir um alinhamento do perfil de risco dos administradores executivos relativamente ao nível de risco estabelecido para o ActivoBank.
7. A avaliação de desempenho anual é da competência da Comissão de Remunerações.
8. A atribuição da RVA, conforme consta no Documento Autónomo Complementar, depende do desempenho global registado de cada administrador executivo, sendo calculada do seguinte modo:
 - i. Se o desempenho registado for inferior a 70 pontos, não há lugar à atribuição de RVA;
 - ii. Se o desempenho registado se situar entre 70 e 89 pontos, será atribuído um valor situado no intervalo de 50% a 167,5% da RVA target;
 - iii. Se o desempenho registado cumprir 90 pontos ou mais, será atribuído o valor correspondente a 175% da RVA target.
9. A RVA será paga 50% em numerário e 50% em ações do BCP ou Outros Instrumentos.
10. A RVA é diferida em 40% e paga em 5 prestações iguais, em cada um dos 5 anos subsequentes. O pagamento é feito 50% em numerário e 50% em ações ou Outros Instrumentos, quer na componente diferida quer na não diferida. No caso da RVA ser igual ou superior a dois terços da RFA de cada administrador executivo, 60% do montante deve ser pago de forma diferida.
11. Caso o montante de RVA a atribuir seja igual ou inferior a € 50.000,00 e não represente mais do que um terço da remuneração anual total do administrador executivo, o pagamento da RVA será 100% em numerário e não haverá lugar a diferimento. O mesmo sucede no ano de pagamento da RVLP, caso a soma das duas componentes de remuneração variável cumpra os referidos requisitos.
12. Em caso de cessação de funções do administrador executivo por qualquer causa, com exceção de destituição por justa causa, após o fim do período de avaliação, mas antes da Data de 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 ou instrumento equivalente).
13. O pagamento da RVA correspondente ao período de avaliação em que ocorra a cessação de funções do administrador executivo não será devido, exceto se a cessação ocorrer por mútuo acordo, reforma, morte, invalidez ou em qualquer outro caso de termo do mandato por causa não imputável ou alheia ao administrador executivo, designadamente alteração do controlo da Sociedade, casos em que haverá lugar a uma proposta de atribuição do RVA pro rata temporis, após deliberação da Comissão de Remunerações. O valor máximo da remuneração variável a pagar deve considerar a média da RVA dos últimos 3 anos, ou um número menor de anos caso o administrador tenha estado em funções executivas por um período inferior a 3 anos.

14. Caso um novo administrador executivo inicie as suas funções a meio do mandato tem direito ao pro-rata temporis da RVA.

Artigo 10.º

(Remuneração variável de longo prazo)

1. A remuneração variável de longo prazo é atribuída ao administrador executivo na Data de atribuição da RVLP, se os requisitos de atribuição de longo prazo bem como os requisitos de atribuição anuais forem cumpridos.
2. Os requisitos de atribuição de longo prazo são verificados no final do Período de Avaliação da RVLP e têm por base o desempenho do ROE Médio BCP-PT no Período de Avaliação da RVLP (RVLP ROE) comparado com o ROE Médio Target BCP-PT no Plano Estratégico (PE ROE), como previsto do Documento Autónomo Complementar.
3. Os requisitos de atribuição anual são verificados cada ano, no final do Período de Avaliação da RVA, e devem ser cumulativamente cumpridos pelo administrador executivo. Se o administrador executivo não cumprir com os requisitos de atribuição anual num determinado ano, tal não prejudica a atribuição de RVLP no Período de Avaliação da RVLP. Os requisitos anuais de atribuição comportam indicadores quantitativos e qualitativos, como previsto no Documento Autónomo Complementar.
4. A CNR do BCP define, cada ano, o montante da RVLP para os KFH Grupo BCP e administradores executivos de subsidiárias, correspondente a uma percentagem da Remuneração Fixa Anual de referência no Período de Avaliação da RVLP, sendo essa percentagem prevista no Documento Autónomo Complementar.
5. O montante de RVLP de cada administrador executivo será calculado cada ano, se os requisitos de atribuição anual forem cumpridos, e esses montantes são acumulados durante o Período de Avaliação da RVLP.
6. A RVLP para os administradores executivos é exclusivamente paga com a atribuição de ações do BCP ou Outros Instrumentos
7. A Comissão de Remunerações, ouvida a CNR do BCP e em linha com o que for decidido para os KFH do Grupo BCP, poderá aplicar um fator de ajustamento aos valores globais e/ou individuais da RVLP de +/- 25%, considerando a comparação da TSR com o Peer Group do mercado, com os ajustamentos que a situação concreta do BCP-PT possa justificar, e ainda outros fatores qualitativos tais como a evolução macroeconómica, o Plano Estratégico e os níveis de execução dos orçamentos, o capital e a posição regulatória, e a performance do Banco face aos seus principais competidores locais durante o Período de Avaliação da RVLP, nos termos do Documento Autónomo Complementar.
8. Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8º, o pagamento da RVLP será diferida em 50% ao longo de um período de 5 anos sendo processado um quinto 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 auferidas no Período de Avaliação da RVLP, o montante a diferir corresponderá a 60%.
9. Caso a soma da RVLP com a RVA a pagar nesse mesmo ano seja igual ou inferior a € 50.000,00 e essa soma não represente mais do que um terço da remuneração anual total do Administrador Executivo, não haverá lugar a diferimento do pagamento da RVLP.
10. Em caso de cessação de funções do administrador executivo após o fim do período de avaliação, mas antes

do pagamento da RVLP, haverá lugar ao pagamento integral da RVLP correspondente àquele período de avaliação. Caso a cessação de funções ocorra durante o período de avaliação, haverá lugar ao pagamento, na data da cessação, do valor da RVLP calculado *pro rata temporis* ajustado até -50% por decisão da Comissão de Remunerações. Esta disposição não se aplica em casos de despedimento por justa causa ou pedido de demissão pelo administrador executivo.

11. Não obstante o disposto neste Artigo 10.º a determinação do montante final da RVLP terá em conta o montante da RVA e as limitações previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º.

Artigo 11.º

(Cessação de funções antes do termo do mandato)

1. A indemnização a atribuir a administradores que cessem funções antes do termo do mandato sem ser com fundamento em renúncia, destituição com justa causa ou nomeação para o exercício de cargo de primeira linha no Grupo BCP, será calculada e decidida pela Comissão de Remunerações, ouvido o *Group Risk Office*.
2. A indemnização a atribuir em respeito pelo disposto no número 3 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 cessação de funções.
3. Os montantes a atribuir em respeito pelo disposto do número 3. deste artigo não poderão ultrapassar a remuneração fixa global que seria devida até ao termo do mandato, acrescida, no caso dos administradores executivos, de um valor correspondente à média das RVA que lhe tenham sido atribuídas nos anos em que tiver estado em funções executivas 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 ActivoBank ou para o Grupo BCP-PT ou deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade até à data do último pagamento da remuneração variável no caso do mecanismo de redução e até 3 anos após pagamento da remuneração diferida no caso do mecanismo de reversão.
2. A faculdade de reduzir (malus), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como da devolução da remuneração variável paga, cujo pagamento constitua um direito adquirido (clawback), fica limitada a eventos significativos, devidamente identificados, nos 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 relacionadas com o desempenho ou o risco, devendo dar resposta aos resultados efetivos dos riscos ou a alterações a riscos persistentes do Grupo BCP-PT, do ActivoBank ou das áreas de especial responsabilidade do administrador executivo em causa, não devendo basear-se no montante de dividendos pagos ou na evolução da cotação das

ações BCP.

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 Banco seja negativo ou para a aplicação de sanções regulatórias, ou ainda em caso de fraude ou outra conduta dolosa ou negligência grave que tenha provocado perdas significativas, deverá ser considerado o recurso ao mecanismo de reversão (clawback).
5. Em qualquer circunstância, na aplicação de mecanismos de malus ou clawback serão sempre atendidas e respeitadas as orientações da EBA (European Banking Authority) que em cada momento estiverem em vigor.
6. A verificação das situações descritas no presente Artigo, e a decisão da sua aplicação, é da competência da Comissão de Remunerações, devendo ser ouvidos o Group Risk Office, o Conselho Fiscal e o Presidente do Conselho de Administração.

Artigo 13.º (Benefícios)

Os administradores executivos beneficiam de seguro de saúde e telemóvel, em linha com o que é aplicado aos demais colaboradores do Banco.

Artigo 14.º (Benefícios discricionários de pensão)

Não está prevista a atribuição de benefícios discricionários de pensão baseados no desempenho do Banco ou no desempenho individual, ou em quaisquer outros fatores de natureza discricionária.

Artigo 15.º (Seguros)

1. Os administradores estão obrigados a contratar um seguro de caução em respeito pelo artigo 396.º do Código das Sociedades Comerciais, exceto se dispensados de tal por deliberação da Assembleia Geral.
2. Para além do acima descrito, o Banco contrata um seguro Directors & Officers de acordo com as práticas do mercado.

Artigo 16.º (Aprovação e entrada em vigor)

A presente Política foi aprovada pela Assembleia Geral de Acionistas em 27 de março de 2024 e entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2024, sendo publicada e disponibilizada para consulta no website do Banco.

ActivoBank

Owner: Direção de Recursos Humanos

Data de aprovação: 27/03/2024

Órgão que aprovou: Assembleia Geral de Acionistas do ActivoBank S.A.

Principais alterações efetuadas face à versão anterior: além de clarificações de redação e outros ajustes formais, procedeu-se à alteração e reorganização dos artigos 2.º, 8.º, 9.º e 10.º.