

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE
ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO
2022**

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 PT 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 PT.

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.

Cumpre 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 de gestão 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 RVA a atribuir, tendo em consideração os objetivos estratégicos e orçamentais, estratégias de retenção e condições de mercado;
- c) *Compliance*, que deve analisar em que medida os princípios e práticas da Política de Remuneração podem afetar a capacidade de cumprimento pelo Activobank da legislação, regulamentos, normativos, disposições internas e o respeito pela cultura da empresa, 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 e comunicará o relatório de avaliação à Assembleia Geral, ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal do Activobank.

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 PT 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 ou instrumentos equivalentes do BCP tem como objetivo contribuir para que o desempenho individual esteja alinhado com os objetivos de longo prazo e de sustentabilidade do Grupo BCP PT 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. A faculdade de reduzir (*malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como de reverter, no todo ou em parte, remuneração variável paga ou cujo pagamento constitua um direito adquirido (*clawback*), fica limitada a eventos extremamente significativos, devidamente identificados, nos quais as pessoas abrangidas tenham tido uma participação direta.

A aplicação do mecanismo de reversão deve ser supletiva em relação ao mecanismo de redução; isto é, em caso de verificação de evento extremamente significativo, a aplicação do mecanismo de redução (*malus*) será prioritária e apenas quando esta seja esgotada e insuficiente ou estejam verificados outros critérios para a aplicação ao mecanismo de reversão (*clawback*) que resultam do enquadramento legal aplicável e das orientações da EBA (*European Banking Authority*), deverá ser considerado o recurso a este mecanismo.

Artigo 1.º (Objeto)

A presente Política de Remuneração estabelece as normas de atribuição da remuneração fixa anual, remuneração variável anual 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)

1. 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) Data de atribuição da RVA – Corresponde à data da reunião da Comissão de Remunerações em que o montante global da RVA for aprovado.
 - iv) Data de Pagamento da RVA – Corresponde à data de pagamento da remuneração fixa, no mês subsequente à aprovação de contas pela Assembleia Geral Anual.
 - v) 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.
 - vi) Grupo BCP PT, ou Grupo, ou BCP PT – corresponde ao conjunto do BCP, enquanto entidade consolidante, e outras pessoas coletivas que este consolide integralmente, com sede em Portugal.
 - vii) MOAF – membros dos órgãos de administração e fiscalização.
 - viii) Período de Avaliação da RVA – período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022.
 - ix) Preço de Atribuição da RVA – corresponde, caso aplicável, à média das cotações de fecho das ações do BCP 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.
 - x) RFA – remuneração fixa anual.
 - xi) RVA – remuneração variável anual.
 - xii) RVA Target – remuneração variável anual correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos quantitativos e qualitativos definidos para cada Administrador Executivo.

Capítulo I
Membros de Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade

Artigo 3.º

(Duração dos contratos e condições de cessação)

1. A duração dos contratos dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização corresponde à duração do mandato para o qual os mesmos tiverem sido eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas ou, no caso de cooptação, ao período remanescente do mandato em curso.
2. Caso algum MOAF pretenda cessar funções denunciando o seu contrato, tal só produzirá efeitos no final do mês seguinte ao da comunicação de tal intenção, podendo o Conselho de Administração, com o parecer favorável do Conselho Fiscal, dispensar este pré-aviso, não havendo lugar ao pagamento de qualquer indemnização.
3. O Conselho de Administração ou o Conselho Fiscal podem deliberar a denúncia do contrato de qualquer MOAF, sem necessidade de aviso prévio, devendo a indemnização a pagar no caso de cessação do contrato sem justa causa corresponder, pelo menos, às remunerações devidas até ao final do mandato, podendo o MOAF em causa renunciar à totalidade ou parte dessa indemnização. Caso a cessação do contrato se fundamente em justa causa não haverá lugar ao pagamento de indemnização.

Artigo 4.º

(Remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios)

1. A fixação das remunerações e benefícios dos Membros de Órgãos Sociais e de Fiscalização é da competência da Comissão de Remunerações, sendo fixados para o mandato.
2. Os administradores executivos têm ainda direito aos benefícios previstos no artigo 13º.

Capítulo II

Membros da Mesa da Assembleia Geral

Artigo 5.º

(Remuneração fixa anual)

Os membros da Mesa da Assembleia Geral da Sociedade têm direito a uma remuneração fixa anual definida pela Comissão de Remunerações, paga em quatro prestações trimestrais, e ao seguro de saúde para corpos sociais que em cada momento estiver contratado pelo Banco.

Capítulo III
Membros do Conselho Fiscal

Artigo 6.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 IV
Membros Não Executivos do Conselho de Administração

Artigo 7.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 V
Membros Executivos do Conselho de Administração

Artigo 8.º
(Remuneração fixa anual)

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

Artigo 9.º
(Remuneração variável)

1. Os administradores executivos podem auferir uma remuneração variável anual.
2. Para cada administrador executivo a componente variável da remuneração está associada ao desempenho, tanto individual como do Grupo BCP PT 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. O desempenho do Grupo BCP PT é aferido pelo grau de consecução dos KPIs do Grupo BCP PT, sendo o desempenho individual aferido pelo grau de concretização dos indicadores quantitativos e qualitativos das áreas de responsabilidade no ActivoBank

ou individuais.

4. A definição dos indicadores quantitativos é realizada com base nos objetivos estratégicos do Grupo BCP PT 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.
5. A atribuição e fixação da RVA é da competência da Comissão de Remunerações, obtido o parecer do Group *Risk Office* nas matérias da sua competência para efeito do previsto nos Princípios Base supra.
6. A RVA apenas será atribuída em anos em que o grau de consecução (média ponderada) dos KPIs do Grupo BCP PT abaixo listados for igual ou superior à percentagem indicada no Documento Autónomo Complementar:
 - i. Total Impairments and provisions
 - ii. Common Equity Tier 1 (CET1) capital ratio fully implemented – BCP PT
 - iii. Core Operating Profit Recurring
 - iv. Non-performing exposure annual decrease
 - v. Recurrent Cost-to-income
 - vi. Return on Equity
 - vii. Digital Transformation (% active mobile customers on total active clients)
 - viii. Customer Satisfaction - BCP PT
 - ix. Sustainability Master Plan Execution Level – BCP PT
7. O processo de cálculo da RVA global, com vista à sua posterior aprovação, deve estar concluído até ao final do mês de março.
8. Anualmente, até ao final do mês de junho, a Direção de Auditoria do BCP, enquanto Área prestadora de serviços de auditoria interna ao ActivoBank, auditará os montantes pagos a título de RVA, dando conhecimento à Comissão de Remunerações das suas conclusões.
9. Compete à Comissão de Remunerações decidir, até ao final do mês de março, o valor da *pool* 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 PT. Em situações excecionais, pode a Comissão de Remunerações decidir a aplicação ao valor calculado da RVA de um ajustamento, devidamente fundamentado, até um mínimo de -25% e um máximo de +25%, nomeadamente para fazer face a eventuais riscos, atuais ou futuros, como também para refletir desempenhos

excepcionais do Grupo BCP PT, ponderados o enquadramento macroeconómico e desafios específicos.

10. Quando o ajustamento, quer seja positivo ou negativo, for superior a 12,5%, deverá a Comissão de Remunerações obter pareceres do Group Risk Office e do Conselho Fiscal.
11. Em casos excepcionais, 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 não seja atribuída, ou seja reduzida, a RVA.
12. 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 Conselho Fiscal e o *Group Risk Office*, se verificar a existência de uma base de capital sólida e forte da Sociedade.
13. Tal como previsto no n.º 15 do artigo 115.º-E do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, não podem ser utilizados, 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 ou noutros instrumentos equivalentes.

Artigo 10.º **(Cálculo da Remuneração Variável Anual)**

1. 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 Key Function Holders do Grupo BCP;
 - Valor máximo da RVA atribuível – 35% da RFA de referência da respetiva função ao nível dos Key Function Holders do Grupo BCP.
2. 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 PT, 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 PT (com peso de 25%), bem como KPIs das respetivas áreas de responsabilidades no ActivoBank e KPIs individuais (com peso de 50%);
 - ii) A componente qualitativa, com um peso de 25%, decorre da avaliação de objetivos qualitativos.
3. A avaliação final de desempenho é determinada pela média ponderada da avaliação das componentes referidas no número anterior, nos termos constantes de Documento Autónomo.
4. Os KPIs quantitativos do Grupo BCP PT constam no Documento Autónomo, sendo aprovados pela Comissão de Remunerações, considerando a decisão tomada a este respeito pela Comissão de Nomeações e Remunerações do BCP para garantir um alinhamento de grupo, considerando para o efeito o Plano de Negócios ou orçamento para o respetivo período de avaliação. Os restantes indicadores, designadamente os KPIs quantitativos das áreas de responsabilidade/Individuais e objetivos qualitativos, devem ser definidos pela Comissão de Remunerações em documento interno próprio, 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.
5. A avaliação de desempenho anual é da competência da Comissão de Remunerações, ouvido o Presidente do Conselho de Administração.
6. A atribuição da RVA, conforme consta no Documento Autónomo, 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.
7. A RVA será paga 50% em numerário e 50% em ações do BCP ou instrumentos equivalentes emitidos pelo BCP. O número de ações do BCP ou instrumentos equivalentes emitidos pelo BCP a atribuir a cada administrador executivo é

determinado pelo Preço de Atribuição da RVA.

8. Salvo se expressamente solicitado pelo administrador executivo beneficiário, o número de ações a entregar para cumprimento do disposto no número anterior será o que corresponder ao montante a pagar em ações ilíquido de IRS.
9. A componente não diferida da RVA será paga na Data de Pagamento da RVA. Uma parcela de 40% da RVA é diferida e paga em cinco prestações iguais, em cada um dos cinco anos subsequentes. O pagamento é feito 50% em numerário e 50% em ações ou instrumentos equivalentes emitidos pelo BCP, quer na componente diferida quer na não diferida. As ações ou instrumentos equivalentes emitidos pelo BCP através dos quais é paga a mencionada componente de 50% da RVA, podem ser vendidos um ano após o efetivo pagamento a cada administrador executivo, podendo sê-lo antes dessa data mas apenas para pagamento de impostos e contribuições decorrentes da atribuição dos mesmos. Caso o administrador executivo não seja eleito para novo mandato, mantém-se o regime de indisponibilidade previsto no número anterior.
10. Os administradores executivos cuja remuneração variável anual a diferir seja inferior a 75% da remuneração mensal de referência dos diretores de 1ª linha a nível do Grupo BCP não estão sujeitos a qualquer diferimento de remuneração.
11. 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).
12. 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.
13. Caso um novo administrador executivo inicie as suas funções a meio do mandato tem direito ao *pro-rata temporis* da RVA.

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 em respeito pelo referido no Artigo 3º da presente Política, ouvido o *Group Risk Office*.
2. A indemnização a atribuir em respeito pelo disposto no número anterior não é qualificável como remuneração fixa, devendo o seu pagamento estar sujeito à subscrição de um compromisso de não concorrência por período correspondente ao termo do mandato em curso na data da cessação de funções.
3. Os montantes a atribuir em respeito pelo disposto do número 1. 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.
7. Sempre que haja recurso à via judicial relativamente a ação ou omissão que fundamente a decisão da Comissão de Remunerações a que se refere o ponto anterior, a aplicação do mecanismo de redução ou de reversão deverá ficar suspensa até trânsito em julgado da decisão que vier a ser proferida, devendo igualmente o pagamento dos valores diferidos ficar suspenso até que ocorra o referido trânsito.

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 14º

(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 15º
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 16º
Aprovação e entrada em vigor

A presente Política foi aprovada pela Assembleia Geral de Acionistas em 06 de junho de 2022 e entra em vigor no seguinte ao da sua aprovação.