

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

(2013/05/20)

PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 6 DA ORDEM DE TRABALHOS

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS COLABORADORES

ENQUADRAMENTO

A satisfação das necessidades de financiamento dos agentes económicos e o impulso do crescimento económico-financeiro dependem da existência de instituições financeiras fortes, estáveis e eficientes.

Para tanto e a par de outras medidas, revela-se essencial o cumprimento adequado e permanente por tais instituições de práticas remuneratórias sãs e prudentes que promovam uma gestão sólida e eficaz dos riscos e sejam compatíveis com as respetivas estratégias empresariais, objetivos e valores a longo prazo.

Nesse sentido, foi publicada a Diretiva 2010/76/EU do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de novembro de 2010 (adiante, “CRD III”), que veio impor acrescidos requisitos às instituições de crédito e às empresas de investimento na definição das políticas e práticas de remuneração, tendo em vista, designadamente, o desincentivo da assunção excessiva de riscos e a conformidade com os interesses das instituições a longo prazo.

A nível nacional e à luz de tais desenvolvimentos no âmbito regulatório, o Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de julho, transpôs para o ordenamento jurídico interno a CRD III, e, em acréscimo, o Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, de 29 de dezembro, publicado na 2.ª série do Diário da República em 9 de janeiro de 2012, procedeu à atualização da regulamentação relativa aos princípios gerais em matéria de políticas e práticas de remuneração das instituições de crédito, bem como aos deveres de divulgação e informação das mesmas.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no anexo ao Decreto-Lei n.º 104/2007, de 3 de Abril, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 88/2011, de 20 de Julho, e no Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, de 29 de dezembro, importa proceder à configuração da política de remuneração de determinados colaboradores que, não sendo membros dos órgãos de administração ou de fiscalização do Banco Comercial Português, S.A. (adiante, “BCP”), exercem em benefício deste a sua atividade profissional (adiante, “Colaboradores”).

São considerados Colaboradores, para este efeito, as pessoas que desempenhem as funções identificadas no capítulo “**Objeto e Âmbito de Aplicação**”.

Em face do exposto e em conformidade com os princípios gerais emanados nos instrumentos jurídicos supramencionados, a presente política de remuneração tem em vista a definição de práticas remuneratórias:

- transparentes, claras e acessíveis a todos os Colaboradores;
- adequadas e proporcionais à natureza, organização interna, âmbito e complexidade da atividade do BCP;
- coerentes com a dimensão dos riscos assumidos ou a assumir pelo BCP, garantindo o crescimento e rendibilidades sustentáveis e a proteção dos respetivos clientes e investidores;
- competitivas e alinhadas com as melhores práticas e tendências últimas do setor financeiro, a nível internacional e nacional.

Importa, ainda, notar que o BCP se encontra atualmente sujeito a programa de capitalização com recurso a investimento público, no âmbito do qual beneficiou de auxílio financeiro por parte do Estado Português.

Este programa encontra-se em aplicação pelo prazo de cinco anos, com termo em junho de 2017, data até à qual, se não reembolsados antecipadamente, devem ser reembolsados os fundos públicos disponibilizados.

Nos termos dos compromissos do BCP, previstos no anexo aos termos e condições dos Instrumentos de Capital Core Tier 1 subscritos pelo Estado constantes do Despacho n.º 8840-B/2012, “a remuneração e benefícios complementares dos quadros superiores encontrar-se-ão sujeitos a níveis apropriados de transparência e escrutínio, de forma a assegurar a respetiva manutenção num nível adequado.”

A presente política de remuneração dos Colaboradores procura, assim, considerar e refletir o espírito legislativo descrito e o momento histórico da vida da instituição.

PROCESSO DE DEFINIÇÃO E APROVAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Segundo o disposto no artigo 37.º/1 do Contrato de Sociedade do BCP, “o Conselho de Administração pode aprovar a constituição de comissões ou comités, com ou sem a presença dos seus membros, para acompanhar de forma permanente certas matérias específicas, designadamente comissões de nomeações e avaliações, de governo societário, de avaliação de riscos e de ética e deontologia, definindo as respetivas competências”.

Mediante deliberação do Conselho de Administração foi constituída a Comissão de Nomeações e Avaliações (adiante, “CNA”), à qual compete, para além do mais, o exercício das funções de comissão de remunerações previstas no artigo 7.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, de 29 de dezembro, as quais incluem a responsabilidade pela preparação das decisões relativas à remuneração dos Colaboradores.

Atualmente, a CNA, para o mandato de 2012 a 2014, é composta pelos seguintes membros:

Presidente: Carlos José da Silva

Vogais: Nuno Manuel da Silva Amado

Álvaro Roque de Pinho Bissaia Barreto

Bernardo de Sá Braamcamp Sobral Sottomayor

O processo de aprovação da política de remuneração dos Colaboradores aqui considerados inicia-se através de proposta apresentada pela CNA. A política é submetida para aprovação pelo Conselho de Administração, ao abrigo do Artigo 5.º, n.º 2 do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, de 29 de dezembro. A concreta fixação da remuneração é, por fim, aprovada a nível da Comissão Executiva ou do Administrador responsável pelo pelouro.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE COLABORADORES

Objeto e Âmbito de Aplicação

Tendo em consideração o definido no artigo 1.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, foi efetuada análise interna pela Direção de Recursos Humanos e pelos responsáveis das funções de controlo, com o objetivo de identificar os Colaboradores abrangidos pela presente política, tendo sido identificadas as seguintes funções:

- Diretores Coordenadores e Diretores Especialistas de reporte direto à Comissão Executiva
- Diretores de Área em funções no *Risk Office*, *Compliance*, Auditoria, Banca de Investimento, Tesouraria e Mercados e Gestão de Ativos

COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

A remuneração total dos Colaboradores identificados é constituída por:

Remuneração Fixa

A componente *fixa* da remuneração dos Colaboradores identificados é:

composta pela remuneração base e por determinadas prestações pecuniárias que são atribuídas aos Colaboradores, como diuturnidades, complementos ou isenção de horário de trabalho, devidos nos termos legais ou contratuais;

definida tendo em conta a prática do BCP, a regulamentação coletiva do trabalho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões;

passível de atualizações e/ou incrementos;

paga mensalmente, sendo a remuneração base paga catorze vezes por ano.

Remuneração Variável

Tendo em conta os constrangimentos decorrentes do programa de capitalização com recurso a investimento público, cujo termo final está previsto para 30 de Junho de 2017, não é atribuída componente variável da remuneração.

No momento presente, não são devidas aos Colaboradores quaisquer parcelas diferidas a título de remuneração variável respeitante a anos transatos.

Benefícios

Mantém-se a prática em vigor quanto aos benefícios atribuídos aos Colaboradores, nomeadamente o seguro de saúde, sendo a respetiva autorização efetuada a nível da Comissão Executiva.

Não são atribuídos aos Colaboradores quaisquer outros benefícios não pecuniários.

Lisboa, 22 de abril de 2013

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

