

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

(10/05/2017)

**PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 4 DA ORDEM DE TRABALHOS**

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

Nos termos da lei e dos Estatutos do Banco Comercial Português, S.A., compete ao Conselho de Remunerações e Previdência (CRP) submeter à Assembleia Geral uma proposta de Política de Remuneração respeitante aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

O CRP, com a assessoria da Mercer Portugal - Recursos Humanos, Lda., elaborou a Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização (Anexo I), que agora submete à Assembleia Geral Anual de 2017.

O CRP considera que a Política de Remuneração contida no Anexo I, designadamente os planos de remuneração nela previstos, está em linha com as melhores práticas do mercado, respeitando as normas constantes da regulamentação nacional e internacional, nomeadamente os requisitos a que se refere o n.º 3 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, bem como as recomendações e orientações emitidas pelas entidades competentes.

A Comissão de Nomeações e Remunerações, no âmbito das suas competências, e em observância dos deveres de informação a que se refere o n.º 7 do artigo 7.º do Aviso 10/2011 do Banco de Portugal e o n.º 6 do artigo 115.º-C citado, emitiu o parecer sobre a adequação da presente Política de Remuneração.

**Considerando tudo o antes referido,**

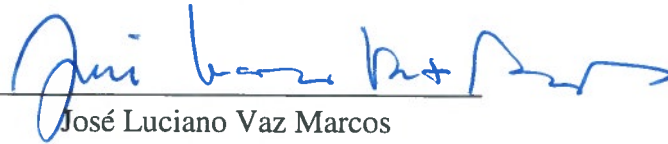
O CRP propõe à Assembleia Geral Anual de 2017 a aprovação da declaração da Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização que se anexa.

Lisboa, 5 de abril de 2017

**O CONSELHO DE REMUNERAÇÕES E PREVIDÊNCIA**

  
José Gonçalo Ferreira Maury  
(Presidente)

  
José Guilherme Xavier de Basto

  
José Luciano Vaz Marcos

  
Manuel Soares Pinto Barbosa

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

**(10/05/2017)**

**ANEXO I**

à

**PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 4 DA ORDEM DE TRABALHOS**

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

**1. Princípios Base**

A Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização (MOAF) do Banco Comercial Português, S.A. (BCP) assenta num conjunto de princípios que visam garantir:

1. um modelo de *governance* alinhado com as melhores práticas;
2. uma remuneração fixa competitiva que permita atrair e reter profissionais competentes e uma remuneração variável que visa estimular o desempenho individual e de grupo, bem como premiar os resultados alcançados;
3. a atribuição de benefícios, nomeadamente no que se refere a complemento de reforma, alinhados com as melhores práticas de mercado;
4. o alinhamento dos interesses de todos os *stakeholders*, nomeadamente no que se refere à sustentabilidade dos resultados de curto, médio e longo prazo e a uma prudente gestão do risco, através de mecanismos de diferimento, redução e reversão da componente de remuneração variável;
5. o respeito pela regulamentação e orientações aplicáveis em matéria de procedimentos e de política de remuneração.

Para este efeito, cumpre ao Conselho de Remunerações e Previdência (CRP), em articulação com a Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR), definir os princípios enquadramentos das políticas de remuneração dos MOAF, submetendo-os à Assembleia Geral e, uma vez aprovados, elaborar os regulamentos de execução e fixar a referida remuneração.

O BCP recorreu a uma entidade externa independente a fim de aferir o nível de competitividade, face ao mercado nacional e internacional, da componente fixa e variável da remuneração, bem como dos benefícios atualmente atribuídos aos MOAF.



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.

A remuneração variável, de curto e longo prazo, está alinhada com a estratégia definida para o Banco, assim como com os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo. Desta forma, garante-se o desempenho sustentável e adaptado ao perfil de risco do Banco.

De acordo com estes princípios, a atribuição de remuneração variável está vinculada ao desempenho e ao crescimento sustentável dos resultados do Banco, assim como às condições de mercado e aos possíveis riscos que possam afetar o negócio. Deste modo, garante-se um modelo sustentável financeiramente, não prejudicial para a instituição, para os depositantes, para os colaboradores, para os acionistas e demais *stakeholders*.

Neste sentido, é necessário ainda assegurar o diferimento de, pelo menos, 40% da remuneração variável ao longo de um período mínimo de 3 anos.

Estão ainda previstos mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*claw-back*) da remuneração variável, a fim de cumprir com 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 reter, no todo ou em parte, remuneração variável cujo pagamento constitua um direito adquirido (*claw-back*), fica limitada a eventos extremamente significativos, devidamente identificados, nas 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 é que deve ser considerado o recurso ao mecanismo de reversão (*claw-back*).

## 2. Âmbito, estrutura e determinação da Remuneração

### 2.1 Administradores Executivos

A remuneração dos Administradores Executivos do BCP integra uma componente fixa e uma variável.

A componente variável subdivide-se em duas componentes, uma de carácter anual (Remuneração Variável Anual - RVA) e outra de longo prazo (Remuneração Variável de Longo Prazo - RVLP)





### 2.1.1 Remuneração Fixa

A componente fixa pretende remunerar adequadamente a função desempenhada, atendendo a fatores como a natureza e complexidade da função, as competências requeridas e a sustentabilidade da performance do Grupo.

A remuneração fixa anual resulta do pagamento de 14 salários mensais.

### 2.1.2 Remuneração Variável

A atribuição de remuneração variável tem por base os diferentes graus de consecução de objetivos quantitativos e qualitativos, previamente aprovados, que estão associados a indicadores de desempenho objetivos, simples, transparentes e mensuráveis. Serão considerados, para este efeito indicadores relacionados nomeadamente com a criação de valor para o acionista, solvabilidade e rentabilidade, requisitos de capital, eficiência e liquidez.

A definição destes objetivos deve contemplar um equilíbrio entre objetivos do Grupo e individuais.

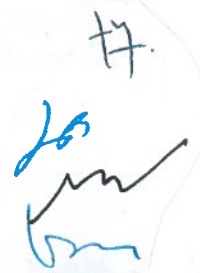
A avaliação é feita num quadro anual e plurianual, assegurando que o processo se baseia no desempenho de curto e longo prazo, sempre que possível no período dos mandatos dos Administradores Executivos.

A atribuição da remuneração variável está associada ao desempenho pelo que o seu valor pode variar entre zero, caso o grau de consecução dos objetivos fique abaixo do mínimo definido (*threshold*) e um máximo que não poderá exceder o dobro da componente fixa da remuneração. Para esse efeito, é definido um nível máximo de consecução a partir do qual não haverá acréscimo de remuneração variável (*cap*).

A remuneração variável deverá ser composta por uma parte em numerário e por uma parte em ações ou outros valores mobiliários, do BCP, admitidos na lei.

Pelo menos metade do seu montante deve consistir nos referidos valores mobiliários, sem prejuízo da opção do interessado em receber um valor superior ou mesmo a totalidade da componente variável por essa forma.

O pagamento da remuneração variável respeitará ainda as regras de diferimento e os mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*claw-back*) acima mencionados.

17.  


A remuneração variável, independentemente de já ter sido paga e de já se terem constituído, ou não, direitos adquiridos, está sujeita a esses mecanismos de redução ou reversão sempre que se comprove que o Administrador Executivo participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Banco ou deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade.

Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto aquando da contratação de um novo Administrador Executivo e apenas no primeiro ano de exercício de funções e só será atribuída caso se verifique a existência de uma base de capital sólida e forte do Banco.

#### **a) Remuneração Variável Anual (RVA)**

A remuneração variável anual de cada Administrador Executivo poderá ser paga em numerário e/ou em ações ou outros valores mobiliários, do BCP, admitidos na lei, posteriormente à aprovação de contas do ano a que diz respeito, tudo no respeito pelos limites mínimos e condições legais.

O pagamento dessa remuneração fica ainda condicionado a um conjunto de condições relacionadas com o desempenho sustentado do Banco.

#### **b) Remuneração Variável de Longo Prazo (RVLP)**

A remuneração variável de longo prazo de cada Administrador Executivo decorre da concretização de objetivos económico-financeiros de longo prazo do Banco.

A RVLP aplica-se ao período do mandato, iniciando-se o próximo no dia 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2020, sendo o consequente pagamento realizado em ações ou outros valores mobiliários, do BCP, admitidos na lei, cujo reconhecimento aos beneficiários depende da satisfação das condições e indicadores suprarreferidos.

### **2.2 Administradores não Executivos**

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração é composta exclusivamente por uma remuneração fixa paga mensalmente (12 salários).

### **3. Outros benefícios**

Mantém-se a prática de atribuição de benefícios, designadamente no que respeita a Seguro de Saúde, telemóvel e cartão de crédito, em linha com o que é aplicado aos demais colaboradores do Banco.

Os Administradores Executivos têm direito a regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, conforme previsto no Regulamento de Reforma dos Administradores Executivos do BCP.

#### 4. Disposições finais

Pelo exercício das respetivas funções, os Administradores Executivos não recebem compensações adicionais.

Os Administradores estão obrigados a contratar um seguro de caução em respeito pelo artigo 396.º do Código das Sociedades Comerciais. Para além disso, o Banco contrata um seguro Directors & Officers de acordo com as práticas do mercado.

Não podem ser utilizados, pelos Administradores Executivos ou pelo Banco a favor deles, quaisquer mecanismos de cobertura de risco ou afins, tal como previsto no n.º 15 do artigo 115.º-E do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras.

Tendo presente que a remuneração dos Administradores Executivos visa compensar atividades que desenvolvem no BCP diretamente, bem como em sociedades com este relacionadas (designadamente sociedades em relação de domínio ou de grupo com o BCP), ou órgãos sociais para os quais tenham sido nomeados por indicação ou em representação do Banco, o valor líquido das remunerações auferidas anualmente por tais funções por cada membro da Comissão Executiva será deduzido ao respetivo valor de Remuneração Fixa Anual. É obrigação e da responsabilidade de cada membro executivo do Conselho de Administração a comunicação das compensações adicionais que tenham auferido, para efeitos do procedimento atrás estabelecido.

17.  
João  
[Handwritten signature]