

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

(22/05/2019)

PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 4 DA ORDEM DE TRABALHOS

DELIBERAR SOBRE APOLÍTICA 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 à Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) e 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.

Na Assembleia Geral Anual de 30 de maio de 2018 foi aprovada a Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização proposta pelo CRP.

Durante o ano de 2018 e primeiro trimestre de 2019, o CRP e a CNR, com a assessoria da Mercer Portugal, analisaram a referida Política de Remuneração com o objetivo de assegurar que a mesma se mantém em conformidade com as melhores práticas do mercado, respeitando a regulamentação nacional e internacional, propondo apenas os ajustes necessários decorrentes do modelo de governo societário atualmente implementado na sociedade, que contempla um Presidente do Conselho de Administração que desempenha funções em regime de exclusividade.

Complementarmente, a CNR, no âmbito das suas competências, e em observância dos deveres de supervisão, verificou a conformidade dos pagamentos efetuados aos membros dos órgãos sociais com a Política de Remuneração.

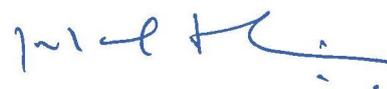
Assim, o CRP e a CNR propõem que seja aprovada a Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização constante do documento Anexo.

Lisboa, 23 abril de 2019

**CONSELHO DE REMUNERAÇÕES E PREVIDÊNCIA
COMISSÃO DE NOMEAÇÕES E REMUNERAÇÕES**



Jorge Manuel Baptista Magalhães
Correia



José Manuel Alves Elias da Costa

ANEXO

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 vise 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, nos termos da lei e dos Estatutos do Banco Comercial Português, S.A., compete à Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) e ao Conselho de Remunerações e Previdência (CRP) definir os princípios enquadradores da política 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.

A Política de Remuneração dos MOAF do BCP contempla o seguinte:

2. Determinação da Remuneração

2.1 Administradores Não Executivos:

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

2.2 Administradores Executivos:

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

2.2.1 Componente 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 componente fixa representa um montante suficientemente elevado para garantir o adequado equilíbrio entre as componentes fixa e variável da remuneração total.

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

2.2.2 Componente variável

A componente 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.

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.

Pelo menos, 40% da remuneração variável é diferida ao longo de um período mínimo de 3 anos.

Estão previstos mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*clawback*) 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 (*clawback*), 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 (*clawback*).

A soma das parcelas da remuneração variável dos diversos administradores não pode exceder 2% dos resultados consolidados do Grupo, nem 200% da respetiva remuneração fixa. Quando se pretenda que a componente variável ultrapasse 100% da remuneração fixa de cada administrador, o CRP deverá, com respeito pela legislação aplicável, submeter à Assembleia Geral uma proposta nesse sentido.

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

A avaliação é feita num quadro anual e plurianual, assegurando que se considera o desempenho de curto e longo prazo, sempre que possível coincidente com o período dos mandatos do Conselho de Administração.

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 instrumentos equivalentes emitidos pelo BCP.

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

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 (*malus*) ou reversão (*clawback*) 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 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)

a) Remuneração Variável Anual (RVA)

A remuneração variável anual de cada Administrador Executivo deverá ser paga 50% em numerário e 50% em ações ou instrumentos equivalentes emitidos pelo BCP, posteriormente à aprovação de contas do ano a que diga respeito e considerando o grau de cumprimento dos objetivos definidos para o efeito.

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 é atribuível considerando o grau de cumprimento dos objetivos económico-financeiros de longo prazo do Banco, definidos para o efeito.

A RVLP aplica-se ao período do mandato, com início no dia 1 de janeiro de 2018, sendo o consequente pagamento realizado em ações ou instrumentos equivalentes emitidos pelo BCP.

3. Outros benefícios

Os administradores têm direito a Seguro de Saúde e, quando aplicável, telemóvel e cartão de crédito, em linha com o que é aplicado aos demais colaboradores do Banco.

Os Administradores executivos, bem como os administradores não executivos em regime de exclusividade de funções têm direito a um complemento de reforma por velhice, ou invalidez, podendo o Banco realizar contratos de seguro a seu favor.

4. Disposições finais

4.1 Seguros

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 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.

4.2 Remuneração recebida no desempenho de outras funções relacionadas com o BCP

Tendo presente que a remuneração dos administradores executivos, bem como dos administradores não executivos em regime de exclusividade de funções 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 administrador em regime de exclusividade será deduzido ao respetivo valor de Remuneração Fixa Anual.

É obrigação e da responsabilidade de cada administrador a comunicação das compensações adicionais que tenha auferido, para efeitos do procedimento atrás estabelecido.