

ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.
(2012/05/31)

PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 4 DA ORDEM DE TRABALHOS

DECLARAÇÃO SOBRE POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

Em conformidade com o disposto no art. 2.º/1 da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, o órgão de administração ou a comissão de remuneração, caso exista, das entidades de interesse público enumeradas no DL n.º 225/2008, de 20 de Novembro, entre as quais se inserem as instituições de crédito, devem submeter “*anualmente, a aprovação da assembleia geral uma declaração sobre política de remuneração dos membros dos respetivos órgãos de administração e de fiscalização.*”

No caso do Banco Comercial Português, S.A. (BCP), a competência para aprovar essa declaração e submetê-la à aprovação na assembleia geral compete ao Conselho de Remunerações e Previdência (v. art. 14.º/c) do Estatutos).

Essa declaração sobre política de remuneração dos membros dos respetivos órgãos de administração e de fiscalização deve cumprir com o disposto no artigo 2.º/3 da Lei n.º 28/2009 citada, tendo ainda em consideração as normas e recomendações aplicáveis, designadamente, as recomendações constantes do ponto XI do anexo ao DL n.º 104/2007, de 3 de Abril, introduzido pelo artigo 4.º do DL n.º 88/2011, de 20 de Julho, bem como as recomendações constantes do Regulamento da CMVM n.º 1/2010 e do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 6, de 9 de janeiro de 2012.

Tendo os atuais membros da Comissão de Remuneração e Previdência sido eleitos em 28 de fevereiro de 2012, iniciaram desde logo um trabalho de apreciação das matérias respeitantes à política de remunerações do Banco, trabalho esse que levou à necessidade de estudar mais a fundo essa problemática e assim foi decidido, de acordo com as práticas do sector, promover um processo de seleção e contratação de um consultor externo independente, para proceder à revisão das políticas de remuneração em vigor, adequando-as nomeadamente às novas exigências decorrentes do Decreto-Lei 88/2011, de 20 de Junho e do Aviso do Banco de Portugal 10/2011 e às eventuais decorrências de necessidades de recapitalização do Banco e das normas legais aplicáveis a esse caso.

Essa avaliação e estudo encontra-se ainda em curso, tendo como parâmetros a afirmação de


políticas e práticas de remuneração que promovam e sejam coerentes com uma gestão sã e prudente dos riscos (v. art. 14.º/1/i) e 17.º/2 c) do Regime Geral das Instituições de Crédito), políticas e práticas que devem também ser compatíveis com a estratégia empresarial e os objetivos, valores e interesses a longo prazo do Banco (cfr. alínea c) do n.º 24, do ponto XI ao anexo ao Decreto –Lei n.º 104/2007).

Em face do exposto, deliberou este Conselho manter a política estabelecida para o ano de 2011, aprovada na assembleia geral de 18 de Abril de 2011, com as adaptações decorrentes da alteração do modelo de governo da sociedade, aprovada na assembleia geral de 28 de Fevereiro de 2012.

Mais se deliberou submeter à aprovação da assembleia geral a declaração-proposta, do seguinte teor:

CONSIDERANDO QUE:

1. Nos termos da lei e dos estatutos do Banco Comercial Português, S.A.. (BCP) compete ao Conselho de Remunerações e Previdência deliberar sobre a fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais do Banco, e bem assim sobre os esquemas de segurança social e outras prestações suplementares destes;
2. A Assembleia Geral Anual realizada a 18 de abril de 2011 aprovou as políticas de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do BCP, com base na proposta então apresentada pelo Conselho de Remunerações e Previdência;
3. Em 28 de fevereiro de 2012 a Assembleia Geral, que alterou os Estatutos do BCP e o seu modelo de governo, elegeu um novo Conselho de Remunerações e Previdência (CRP), para desempenhar funções no triénio 2012/2014;
4. Na sua reunião de 7 de março de 2012, o CRP deliberou promover o processo de seleção e contratação de um consultor externo independente, para proceder à revisão das políticas de remuneração em vigor, adequando-as nomeadamente às novas exigências decorrentes do Decreto-Lei 88/2011, de 20 de Junho e do Aviso do Banco de Portugal 10/2011;
5. Concluído o processo de seleção foi contratada para o efeito a consultora internacional Mercer – Marsh & McLennan Companies, estando em curso os trabalhos necessários à revisão das políticas de remuneração atualmente em vigor;
6. Na sua reunião de 26 de abril corrente, o CRP debateu com a referida consultora um relatório preliminar que então lhe foi presente;

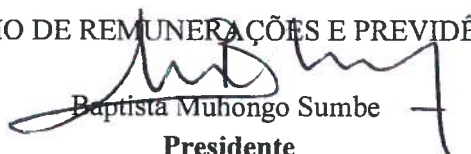


7. Não foi possível, em tão curto espaço de tempo, proceder à elaboração de uma proposta suscetível de ser aprovada pelo CRP em tempo de ser publicitada em simultâneo com a convocatória da Assembleia Geral Anual;
8. A Política atualmente em vigor, desde que efetuadas as correspondências necessárias e decorrentes da alteração do modelo de governo da sociedade aprovado na Assembleia Geral do passado dia 28 de fevereiro, respeita, no essencial, as normas legais e regulamentares em vigor,

O Conselho de Remunerações e Previdência do BCP propõe que seja mantida a declaração sobre política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização anexa à presente proposta, sobre a qual a Assembleia Geral Anual realizada em 18 de abril de 2011 já se pronunciou favoravelmente, sem prejuízo de se prosseguirem os trabalhos em curso, para que o CRP possa, ainda no corrente exercício, aprovar novas políticas de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização, submetendo a respetiva declaração para aprovação pelos - Acionistas na próxima Assembleia Geral Anual.

Lisboa, 26 de Abril de 2012

CONSELHO DE REMUNERAÇÕES E PREVIDÊNCIA


Baptista Muhongo Sumbe
Presidente

ASSEMBLEIA GERAL DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.
(2011/04/18)

PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 9 DA ORDEM DE TRABALHOS

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

PARA OS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO

(NOTA 26.04.2012- ATUALMENTE MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO)

CONSIDERANDO QUE:

1. Nos termos do disposto no art. 12º, n.º 1, do Contrato de Sociedade, compete ao Conselho de Remunerações e Previdência (CRP) a fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais e bem assim os esquemas de segurança social e de outras prestações suplementares, salvo se o Conselho Geral e de Supervisão deliberar designar uma comissão de remunerações, caso em que as referidas competências nesta matéria passarão a ser da competência desta comissão;
2. Em 27 de Maio de 2008 foi eleito o CRP por deliberação da Assembleia-Geral, para o mandato 2008/2010, o qual é composto por três membros;
3. O CRP submeteu a uma avaliação por entidade independente, a Towers Watson, a política de remuneração a que o Banco Comercial Português, S.A. se encontra sujeito, a qual, relembre-se, foi aprovada na Assembleia Geral de 12 de Abril de 2010;
4. Na sua reunião de 16 de Março de 2011, o CRP deliberou aprovar uma nova política de remuneração do Conselho de Administração Executivo (CAE), o que fez tendo presente não só a necessidade de que a mesma seja simples, transparente e reflecta o posicionamento competitivo de referência do Grupo Millenniumbcp a nível nacional e internacional, bem como garanta o necessário alinhamento com a política retributiva global do Banco, devendo ter enfoque na criação de valor para o accionista e promover e recompensar a consecução dos resultados do Banco, no curto e longo prazo, suportando a implementação da estratégia de crescimento sustentado preconizada e dando cumprimento às novas regras de governação que foram sendo aprovadas pelas diversas autoridades de supervisão a que o Banco se encontra sujeito,



submete-se à Assembleia Geral, para parecer e com carácter vinculativo, a política de remuneração do Conselho de Administração Executivo, que em seguida se transcreve

A) MODELO DE REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO (CAE)

I.

1) A remuneração dos Membros do Conselho de Administração Executivo do Banco Comercial Português, S.A. (Millenium bcp) é constituída pelas seguintes componentes:

a) Uma Remuneração Fixa Mensal paga 14 meses/ano e definida tendo por base o posicionamento competitivo face a um universo de empresas de referência nacional e europeia, constituído por empresas do PSI-20 de dimensão e características similares às do Millenium bcp e às de outras instituições financeiras localizadas dentro da União Europeia.

b) Uma Remuneração Variável Anual a pagar nos termos abaixo referidos.

2) A fixação da remuneração variável tem por universo de referência as práticas relativas ao sector financeiro europeu. De acordo com os requisitos legais impostos pela União Europeia e com as recomendações portuguesas, o pagamento da remuneração Variável é sujeito a determinadas condições, nomeadamente de diferimento.

3) No caso de qualquer dos Membros assumir funções no decurso de um mandato, o cálculo da Remuneração Variável será ajustado ao número de meses completos de exercício do cargo, sobre a totalidade de meses previstos para um mandato completo.

II.

As duas componentes de remuneração referidas no número anterior serão aprovadas pelo Conselho de Remunerações e Previdência.

III.

a) A Remuneração Variável Anual não pode exceder 130% da Remuneração Fixa Anual;



b) A remuneração variável, no seu conjunto e para todos os Membros do Conselho de Administração Executivo, não pode ultrapassar os 2% dos lucros do exercício.

IV.

A aprovação da Remuneração Fixa Mensal dos Membros do Conselho de Administração Executivo obedecerá às seguintes regras:

a) Presidente – verba autónoma;

b) Vice-presidentes -- verba calculada com base numa percentagem da remuneração fixa mensal do Presidente, variando entre 70% e 80% dessa remuneração. A Remuneração Fixa Mensal de cada um dos Vice-presidentes pode ser igual, ou diferente, considerando a antiguidade no cargo e a avaliação do desempenho de cada um deles, a aprovar pelo Conselho de Remunerações e Previdência, sob proposta do Presidente do Conselho de Administração Executivo;

c) Vogais – Verba calculada com base numa percentagem da Remuneração Fixa Mensal do Presidente, variando entre 60% e 70% desta, aplicando-se, no respectivo cálculo, os critérios enunciados na alínea anterior quanto à Remuneração Fixa Mensal dos Vice-presidentes;

d) A Remuneração Fixa Mensal dos Membros do Conselho de Administração Executivo é passível de actualização e/ou incrementos de acordo com proposta do Conselho de Remunerações e Previdência. Estas actualizações e/ou incrementos devem ter em consideração os incrementos e/ou aumentos aplicáveis aos Directores Coordenadores.

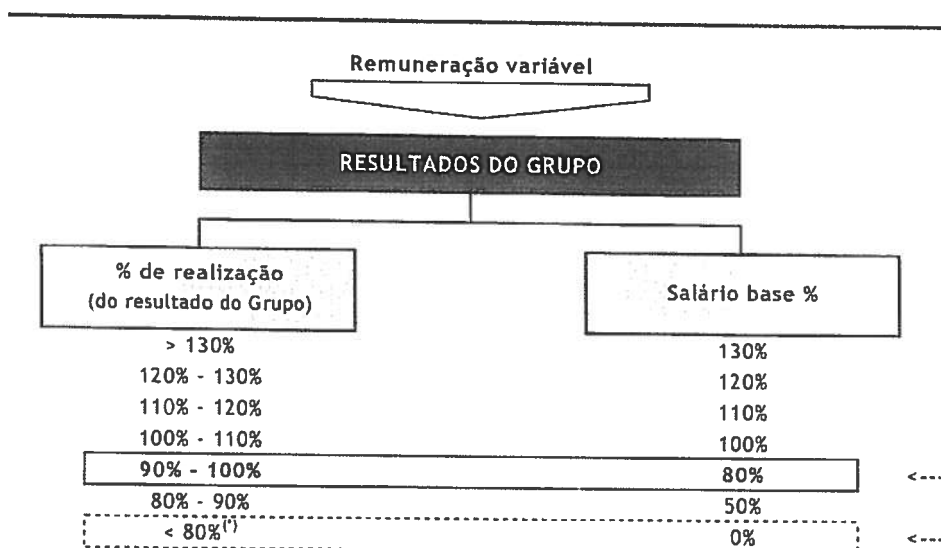
V.

A Remuneração Variável Anual dos Membros do Conselho de Administração Executivo deverá estar dependente dos Resultados decorrentes do desempenho económico do Grupo, sendo fixada pelo Conselho de Remunerações e Previdência, de forma indiferenciada para o conjunto dos Membros do Conselho de Administração Executivo.

A Remuneração Variável Anual é calculada tendo em consideração o grau de consecução dos resultados do Grupo, o qual determina o percentual a auferir pelo membro do Conselho de Administração Executivo, nos seguintes termos:

QUADRO 1

Retribuição da Performance Fórmula para pagamento



(*) - Em caso de percentagem de realização inferior a 80% o conselho de Remunerações e Previdência poderá atribuir um prémio máximo de 50%.

a) Resultados do Grupo – para todos os elementos do Conselho de Administração Executivo.

a. 1): Os Valores a atribuir podem variar entre 0 e 130% da Remuneração Fixa Anual, sendo calculados com base na percentagem de consecução de 'Objectivos' financeiros fixados para o exercício;

a. 2): A avaliação de cada objectivo deve ser feita considerando sempre a consecução relativa face ao BEBANKS no que se refere ao valor para o accionista e face ao orçamento no que respeita aos outros indicadores. A variável 'Objectivos' para Resultados de Grupo é calculada nos seguintes termos:

QUADRO 2

Retribuição da Performance				Resultados do Grupo		
Objectivos para plano de incentivos a curto-prazo				EBD's Abordagem da Performance Integrada		
Objectivo	Indicador da performance	Objectivo	Valor	Periodo	Evolução (dado o objectivo)	Escala
Crescimento	Produto Bancário	Orçamento	20%	Anual	Resultado / Orçamento	
Eficiência	Cost-to-income	Orçamento	20%	Anual	Resultado / Orçamento	
Resultados	Resultado Líquido	Orçamento	20%	Anual	Resultado / Orçamento	Caso a percentagem atingida seja inferior a 80% da evolução do Objectivo, deverá ser zero.
Rendibilidade	ROE ⁽¹⁾	Orçamento	20%	Anual	Resultado / Orçamento	
Valor para o Accionista	TSR ⁽²⁾	Evolução do Índice BeBanks com Dividendos	20%	Anual	BCP / Índice BeBanks	

⁽¹⁾ - Este nível de objectivo assume um core Tier 1 rácio de capital acíma de 5,5%. Situações extraordinárias de aumento de capital ou redução de reservas imprevista na altura de definir objectivos e decisões tomadas pelos accionistas podem não ser consideradas para o cálculo.

⁽²⁾ - Situações extraordinárias (i.e. Ofertas publicas) o cálculo da TSR deverá ser ajustado em conformidade.

a. 3) Verificadas situações extraordinárias, motivadas por factores exógenos à gestão, poderá ser efectuada uma revisão dos objectivos anuais fixados mediante proposta do Presidente do Conselho de Administração Executivo e aprovação do Conselho de Remunerações e Previdência.

b) É estabelecido um esquema de pagamento diferido da Remuneração Variável por períodos de 3 anos, o qual corresponde ao período de duração de mandatos dos administradores. Deverá ser diferido o pagamento de uma percentagem correspondente a 50% da Remuneração Variável Anual.

O montante diferido deverá ser pago metade em dinheiro e metade em acções. Será pago o montante correspondente a 1/3 do total diferido em cada ano de aniversário do mandato enquanto administrador.

Durante o período de um ano a contar da data de pagamento da componente da Remuneração Variável paga em acções, os membros do CAE não poderão transmitir ou onerar as acções atribuídas, após o qual serão as mesmas livremente transmissíveis ("lock up period").



O pagamento da componente da Remuneração Variável não diferida será efectuado 50% em dinheiro, o qual será pago de imediato, e 50% em acções, as quais não poderão ser transmitidas ou oneradas durante o período de 1 ano;

c) O sistema de incentivos aplicável aos membros do Conselho de Administração Executivo abrangidos pelo sistema de pagamento diferido da Remuneração Variável irá contemplar disposições ("*bad actor provisions*") destinadas a reduzir ou a eliminar o pagamento da remuneração variável em resultado dos seguintes factos praticados durante o mandato de cada administrador:

- Falsas declarações, materialmente relevantes, nas demonstrações financeiras;
- Incumprimento do código interno de conduta;
- Fraco desempenho financeiro do Millennium BCP

O impacto que estas disposições poderão ter no eventual pagamento da componente diferida da Remuneração Variável, será avaliado pelo CRP numa base anual.

VI.

Cada membro do Conselho de Administração Executivo assinará um documento nos termos do qual acordará em não celebrar quaisquer contratos de cobertura de risco (hedging) ou de transferência de risco relativamente a qualquer componente da Remuneração Variável diferida, que possam minimizar os efeitos resultantes do risco inerente ao sistema de remuneração estabelecido.

VII.

Pelo exercício das respectivas funções, os Membros do Conselho de Administração Executivo não recebem compensações adicionais às que são comunicadas.

Assim, tendo presente que a remuneração dos Membros do Conselho de Administração Executivo tem em vista a compensação das actividades que desenvolvem no Banco directamente e toda e qualquer função desempenhada em sociedades ou órgãos sociais para as quais tenham sido nomeados por indicação ou em representação do Banco, neste último caso, o valor líquido das remunerações auferidas anualmente por tais funções por cada membro do Conselho de Administração Executivo serão deduzidas aos respectivos valores de Remuneração Fixa Anual. É obrigação e da responsabilidade de cada Membro do Conselho de Administração Executivo a comunicação do Banco das



compensações adicionais que tenham auferido, para efeitos do procedimento atrás estabelecido.

Em matéria de benefícios mantém-se a prática em vigor no que respeita a seguro de saúde, cartão de crédito e telemóvel, competindo ao Presidente do Conselho de Administração Executivo a respectiva autorização.

Relativamente a veículos automóveis de serviço, não sendo matéria de competência do Conselho de Remunerações e Previdência, o valor limite será determinado pelo Conselho de Administração Executivo, tendo em conta a prática seguida nas demais instituições de crédito de dimensão equivalente. Este valor será comunicado previamente ao Conselho de Remunerações e Previdência.

B

REGIME DE REFORMA DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO

Relativamente ao Regime de Reforma por velhice ou invalidez dos membros do Conselho de Administração Executivo, o mesmo encontra-se actualmente estabelecido no contrato de Sociedade e no Regulamento de execução, documentos aprovados na Assembleia Geral Anual de 2010.

Lisboa 23 de Março de 2011

PELO CONSELHO DE REMUNERAÇÕES E PREVIDÊNCIA



José M. R. Berardo
(Presidente)

ASSEMBLEIA GERAL DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.

(2011/04/18)

PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 8 DA ORDEM DE TRABALHOS

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

PARA OS MEMBROS DO CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO

(NOTA 26.04.2012- ATUALMENTE MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO)

CONSIDERANDO QUE:

1. Nos termos do disposto no art. 12º, n.º 1, do Contrato de Sociedade, compete ao Conselho de Remunerações e Previdência (CRP) a fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais e bem assim os esquemas de segurança social e de outras prestações suplementares;
2. Em 27 de Maio de 2008 foi eleito o CRP por deliberação da Assembleia-Geral, para o mandato 2008/2010, o qual é composto por três membros;
3. O CRP submeteu a uma avaliação por entidade independente, a Towers Watson, a política de remuneração a que o Banco Comercial Português se encontra sujeito, a qual foi aprovada na Assembleia Geral de 12 de Abril de 2010;
4. Na sua reunião de 16 de Março de 2011, o CRP deliberou aprovar uma nova política de remuneração do Conselho Geral e de Supervisão o que fez tendo presente não só a necessidade de que a mesma seja simples, transparente e reflecta o posicionamento competitivo de referência do Grupo Millenniumbcp a nível nacional e internacional, bem como garanta o necessário alinhamento com a política retributiva global do Banco, devendo ter enfoque na criação de valor para o accionista, suportando a implementação da estratégia de crescimento sustentado preconizada, como para cumprir com as novas regras de governação que foram sendo aprovadas pelas diversas autoridades de supervisão a que o Banco se encontra sujeito,

submete-se à Assembleia Geral, para parecer e com carácter vinculativo, a política de remuneração do Conselho Geral e de Supervisão, que em seguida se transcreve:



MODELO DE REMUNERAÇÃO DO CONSELHO GERAL DE SUPERVISÃO

1. A política de remunerações para os órgãos sociais do Banco Comercial Português, S.A. deve ser simples, transparente e competitiva, garantindo, dessa forma, o enfoque na criação de valor para a sociedade e os accionistas e demais "stakeholders".

2. Tais remunerações deverão ser fixadas tendo em conta o esforço de maior alinhamento com os interesses do Banco Comercial Português e dos respectivos accionistas.

3. Assim, tendo em conta os princípios acima enunciados, bem com a prática de sociedades portuguesas de grande dimensão e as boas práticas Europeias, as responsabilidades e as funções dos diversos membros do Conselho Geral e de Supervisão o Conselho de Remunerações e Previdência adoptou as seguintes regras:

3.1

A remuneração dos membros do Conselho Geral e de Supervisão deverá consistir numa quantia anual fixa, paga em doze vezes. A remuneração dos restantes membros do Conselho Geral de Supervisão será determinada e terá como base de referência a remuneração do Presidente, sendo sempre inferior.

3.2

Presidente: verba autónoma;

Vice-Presidentes: entre 50% e 75% da remuneração do Presidente;

Presidente da Comissão para as Matérias Financeiras: entre 50% e 75% da remuneração do Presidente do Conselho Geral e de Supervisão;

Restantes membros que integrem a Comissão para as Matérias Financeiras: entre 25% e 50% da remuneração do Presidente do Conselho Geral e de Supervisão;

Presidente de outra Comissão Especializada: entre 25% e 75% da remuneração do Presidente do Conselho Geral e de Supervisão;

Restantes membros que integrem outra Comissão Especializada: entre 10% e 25% da remuneração do Presidente;

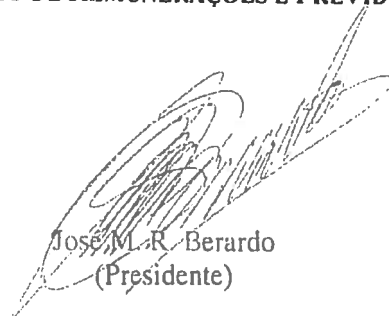
Restantes membros do Conselho Geral de supervisão que não integrem nenhuma Comissão Especializada: entre 10% e 25% da remuneração do Presidente;

3.3

A remuneração dos membros do Conselho Geral de Supervisão não deverá integrar uma componente variável nem deverá incluir a atribuição de acções como remuneração.

Lisboa 23 de Março de 2011

PELO CONSELHO DE REMUNERAÇÕES E PREVIDÊNCIA



José M. R. Berardo
(Presidente)