

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

**PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 10 DA ORDEM DE TRABALHOS**

**PROPOSTA**

**CONSIDERANDO:**

- O dever de divulgação da política de remuneração dos Colaboradores que: (i) exercem a sua actividade profissional no âmbito de funções de controlo; (ii) cuja actividade profissional possa ter impacto material no perfil de risco do Millenniumbcp; (iii) têm um acesso regular a informação privilegiada e participam nas decisões sobre gestão e estratégia da instituição;
- A deliberação tomada pelo Conselho de Administração Executivo e sufragada pelo Conselho Geral e de Supervisão de adoptar um critério único para a política de Remunerações a praticar para todos os Responsáveis com reporte directo à Administração, por entender que este conjunto de Colaboradores, ainda que indirectamente, podem ter impacto no perfil de risco do Millenniumbcp

O Conselho de Administração Executivo

**PROPÕE**

que seja aprovada a “Política de Remuneração” expressa no Anexo à presente proposta, que dela faz parte integrante.

Lisboa, 22 de Março de 2011

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO



**ASSEMBLEIA GERAL DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.**  
 (2011/04/18)  
**ANEXO I**  
 à  
**PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 10 DA ORDEM DE TRABALHOS**

**Proposta do Conselho de Administração Executivo à Assembleia Geral do Banco Comercial Português relativa à Política de Remuneração para Responsáveis Funcionais, Dirigentes e Outros Colaboradores.**

**Política de Remuneração  
 Enquadramento**


1. O Conselho Nacional de Supervisores Financeiros (CNSF), face ao reconhecimento da necessidade de uma actuação concertada no âmbito das políticas de remuneração, alinhada com as recomendações e princípios internacionais, promoveu uma iniciativa destinada a garantir o cumprimento adequado e consistente pelas instituições financeiras de práticas remuneratórias sãs e prudentes.

Neste contexto, o Aviso do Banco de Portugal nº 1/2010 de 26 de Janeiro de 2010 veio estabelecer a informação que deve ser divulgada sobre a política de remuneração, quer dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização das instituições de crédito, quer dos colaboradores que, não sendo membros dos respectivos órgãos de administração e de fiscalização, auferem uma remuneração variável e exercem a sua actividade profissional no âmbito das funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal nº 5/2008 de 1 de Julho, exercem outra actividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco da instituição ou têm um acesso regular a informação privilegiada e participam nas decisões sobre gestão e estratégia da instituição.

Adicionalmente, a Carta Circular nº 2/10/DSBDR de 1 de Fevereiro de 2010 veio definir as recomendações e os critérios a seguir na definição da política de remunerações a adoptar pelas instituições abrangidas pelo nº 1 do artigo 1º do Aviso do Banco de Portugal nº 1/2010, numa perspectiva de “comply or explain”, o que implica que a não adopção das mesmas por parte das instituições supervisionadas deve ser devidamente justificada.

**Princípios Gerais**

2. A Política de Remuneração do Banco Comercial Português é consistente com uma gestão de controlo de riscos eficaz, evitando uma excessiva exposição ao risco, em coerência com os objectivos, valores e interesses a longo prazo da instituição, nomeadamente com as perspectivas de crescimento e rendibilidades sustentáveis e a protecção dos interesses dos clientes e dos investidores.



A Política de Remuneração teve, ainda, em consideração os objectivos de transparência e adequação relativamente aos requisitos de avaliação e monitorização estabelecidos pelo Banco de Portugal.

A definição da Política de Remuneração foi coordenada pela Direcção de Suporte à Gestão de Pessoas e envolveu a participação dos responsáveis pelas funções de controlo, tendo sido igualmente levada em consideração a opinião formulada por consultores externos.

### **Critérios da Política de Remuneração**

3. A Política de Remuneração do Banco Comercial Português cumpre com todos os critérios definidos pela Carta Circular nº 2/10/DSBDR de 1 de Fevereiro de 2010, estabelecendo nomeadamente que:

3.a) A remuneração fixa dos dirigentes represente uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, considerando a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável;

3.b) A componente variável da remuneração dos dirigentes seja sujeita a um limite máximo;

3.c) O pagamento de parte significativa da componente variável da remuneração deva ser feito sob a forma de instrumentos financeiros, cuja valorização esteja correlacionada com o desempenho de médio e longo prazo da instituição;

3.d) A quantificação da componente variável da remuneração dependa complementarmente de critérios não financeiros e decorra, em parte, do desempenho colectivo da unidade a que o Colaborador está afecto;

3.e) A remuneração variável seja atribuída segundo critérios predeterminados, mensuráveis e tenha por referência um quadro plurianual;

3.f) O pagamento de parte da remuneração variável seja diferido;

3.g) O montante da remuneração variável dos Colaboradores que exerçam funções de controlo dependa da prossecução dos objectivos associados às respectivas funções e não das áreas sob o seu controlo.

### **Composição da Remuneração e Relação entre a Remuneração Fixa e a Remuneração Variável**

4. Os Colaboradores do Banco Comercial Português auferem uma Remuneração fixa, paga 14 meses/ano, que tem por base os valores definidos contratualmente. A natureza de cada função e o respectivo grau de exigência e responsabilidade determinam a atribuição de outras componentes de remuneração designadamente complemento e/ou isenção de horário de trabalho, as quais são aprovadas pelo Conselho de Administração Executivo ou por sua delegação.

5. À determinação da componente anual variável dos Directores Coordenadores responsáveis de unidades directamente dependentes do Conselho de Administração Executivo, Colaboradores do segundo nível da estrutura das Direcções de Auditoria, Compliance, Risk, Rating, Crédito e Tesouraria e Mercados, Colaboradores identificados como tendo acesso regular a informação privilegiada e outros Colaboradores com remuneração fixa igual ou superior a 100.000 €/ano, são aplicáveis os critérios aprovados para a generalidade dos Colaboradores sobre Política de Remuneração.

6. Para os Colaboradores acima identificados, a parte variável da remuneração não deverá exceder, em cada caso, 37,5% da remuneração total anual.

Este limite poderá ser revisto anualmente pelo Conselho de Administração Executivo tendo sempre como referência as orientações expressas na Carta Circular nº 2/10/DSBDR.

7. O montante exacto da parte variável oscilará, em cada, ano, em função dos resultados da instituição, do desempenho da Unidade em que o Colaborador se integra e do grau de cumprimento dos objectivos anuais individuais, de acordo com o modelo de avaliação de desempenho em vigor no Banco Comercial Português.

### **Pagamento da Remuneração Variável**

8. 45% da remuneração variável será paga em numerário, quando aplicável, no ano imediatamente a seguir à data de referência dos resultados, após a aprovação das contas do exercício do ano em questão.

### **Diferimento da Remuneração Variável**

9. Os remanescentes 55% da Remuneração Variável serão pagos através da atribuição de valores mobiliários, os quais por sua vez deverão contemplar um período de imobilização pré-definido e não inferior a 3 anos.

### **Outras componentes da Remuneração**

10. Estes Colaboradores auferem, à semelhança dos restantes, dos benefícios previstos nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho subscritos pelo Banco e ainda do regime complementar de pensões cujos termos constam de instrumentos devidamente aprovados e publicitados pelo Instituto de Seguros de Portugal.

Março 2011