

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

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.

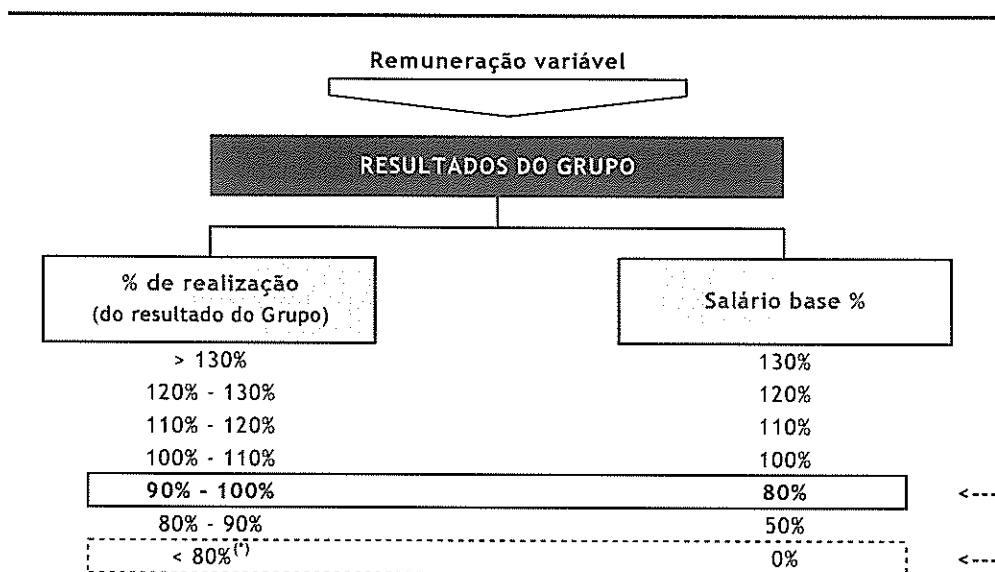
A Remuneração Variável Anual dos Membros do Conselho de Administração Executivo deverá estar dependente dos Resultados decorrentes do desempenho económico do Grupo, sendo fixada pelo Conselho de Remunerações e Previdência, de forma indiferenciada para o conjunto dos Membros do Conselho de Administração 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 Objectivos para plano de incentivos a curto-prazo					Resultados do Grupo EBD's Abordagem da Performance Integrada	
Objectivo	Indicador da performance	Objectivo	Valor	Período	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 acima de 5,5%. Situações extraordinárias de aumento de capital ou redução de reservas imprevista na altura de definir objetivos 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)