

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

(21/04/2016)

PROPOSTA RELATIVA AO PUNTO 4 DA ORDEM DE TRABALHOS

**Considerando que:**

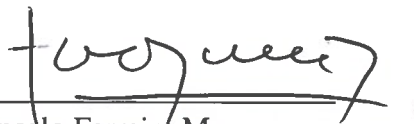
- 1- Nos termos da lei e dos Estatutos do Banco Comercial Português, o Conselho de Remunerações e Previdência deve submeter anualmente à Assembleia Geral uma declaração sobre política de remuneração dos membros dos respetivos órgãos de administração e de fiscalização;
- 2- O Conselho de Remunerações e Previdência, em harmonia com a Comissão de Nomeações e Remunerações, apreciou e reviu os termos da política de remunerações dos membros dos órgãos de administração e fiscalização por si submetida a anteriores Assembleias Gerais do Banco;

O Conselho de Remunerações e Previdência vem submeter à apreciação dos Senhores Acionistas a declaração sobre política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco Comercial Português, S.A. em anexo.

Lisboa, 17 de março de 2016

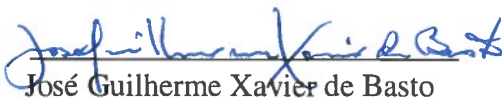
O CONSELHO DE REMUNERAÇÕES E PREVIDÊNCIA

Presidente

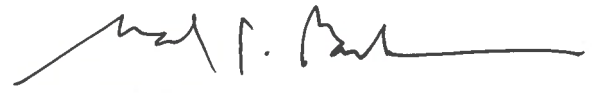


José Gonçalo Ferreira Maury

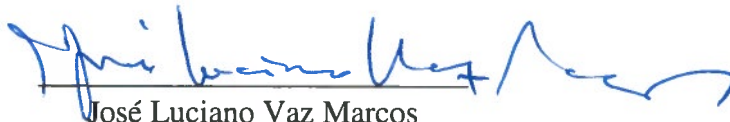
Vogais



José Guilherme Xavier de Basto



Manuel Soares Pinto Barbosa José



José Luciano Vaz Marcos

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

(21/04/2016)

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

**ANEXO**

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

**ENQUADRAMENTO**

Nos termos do disposto nos artigos 1º e 2.º, n.º 1 da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho e no artigo 115.º- C, n.º 4 do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, o Conselho de Remunerações e Previdência deve submeter *“anualmente, a aprovação da Assembleia Geral uma declaração sobre política de remuneração dos membros dos respetivos órgãos de administração e de fiscalização.”*

No mesmo sentido dispõem o artigo 5º n.º 1 do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, de 29 de dezembro, bem como o Código do Governo das Sociedades da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários que é adotado pelo Banco Comercial Português, S.A. (adiante, “BCP” ou “Banco”).

Nos termos do artigo 14º, alínea c) dos Estatutos do Banco Comercial Português, S. A., compete ao Conselho de Remunerações e Previdência aprovar essa declaração de remuneração e submetê-la à Assembleia Geral.

A legislação em vigor sobre a remuneração dos órgãos de governo das denominadas entidades de interesse público, como são as instituições de crédito, estabelece um mecanismo legal de aprovação e publicitação da declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, regulando em particular essa matéria no próprio Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (cfr. n.º 4 do art. 2.º da Lei n.º 28/2009, introduzido pelo art. 9.º do DL 157/2014, de 24 de outubro e artigos 115.º-C e seguintes do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, introduzidos também pelo DL n.º 157/2014, na redação introduzida pela Lei n.º 23-A/2015, de 26 de março.

O Banco Comercial Português, S.A. tem presente que foi realizada uma operação de recapitalização com recurso a investimento público em curso desde junho de 2012, pelo que considera em matéria de política de remuneração dos titulares dos órgãos de administração e fiscalização o que a este respeito dispõem a legislação nacional e europeia em vigor, designadamente, o disposto na Lei n.º 63-A/2008, de 24 de

novembro, aplicável a essa operação de recapitalização (cfr. art. 6.º da Lei n.º 1/2014, de 16 de jan. e no supra referido artigo 115.º-C, n.º 4 do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras).

A Portaria n.º 150-A/2012, de 17 de maio, veio definir os procedimentos necessários à execução da Lei n.º 63-A/2008 citada, sucessivamente alterada, introduziu limitações às remunerações dos membros de órgãos de administração e fiscalização de instituições de crédito beneficiárias de operações de recapitalização com recurso a investimento público, para vigorarem durante o período do investimento público.

Para efeitos do disposto no n.º 2 do art. 14.º da Lei n.º 63-A/2008, na redação da Lei n.º 4/2012, de 11 de janeiro e no n.º 11 do Despacho n.º 8840-B/2012, o Estado Português através do Despacho n.º 15463-A/2012, publicado em 4 de dezembro de 2012, nomeou dois membros não executivos para o Conselho de Administração do BCP, tendo aí definido a remuneração destes administradores.

O Conselho de Remunerações e Previdência, em harmonia com a Comissão de Nomeações e Remunerações, apreciou, elaborou e submete à Assembleia Geral Anual de 2016 os termos da política de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização que adiante se transcrevem.

A política de remuneração apresentada fundamenta-se na análise, por parte deste Conselho, em estudos feitos no ano de 2014 e no ano transato pela Direção de Recursos Humanos do Banco e pela Mercer Portugal - Recursos Humanos, Lda., (empresa líder global em serviços de consultoria nas áreas de Gestão de Talento, de Pensões, Investimentos, Benefícios e Recursos Humanos). O Conselho de Remunerações e Previdência considera que a implementação dessa política de remuneração, designadamente dos Planos de Remuneração nela previstos, respeita o plano de recapitalização do Banco com recurso a investimento público, nomeadamente o disposto no artigo 12º da Portaria n.º 150-A/2012.

O Conselho de Remunerações e Previdência não se pronuncia sobre a adequação da remuneração auferida pelos membros dos órgãos de administração e fiscalização, uma vez que a mesma é imperativamente fixada em função do disposto nos já citados normativos legais relativos às instituições de crédito beneficiárias de operações de recapitalização com recurso a investimento público.

Tendo em conta o enquadramento acima enunciado e no âmbito das competências estatutárias que decorrem do artigo 399.º do Código das Sociedades Comerciais e dos artigos n.ºs 9.º/3, 13.º e 14.º dos Estatutos do Banco, e nos termos e para os efeitos do disposto na Lei n.º 28/2009, de 19 de junho e nos artigos 115.º-C e seguintes do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, introduzidos, pelo DL n.º 157/2014, citado e republicados pela Lei n.º 23-A/2015, de 26 de março, e tendo ainda presente o disposto no Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, de 29 de dezembro, o Conselho de Remunerações e Previdência submete à apreciação dos Senhores

Acionistas a presente declaração sobre política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco Comercial Português, S.A.

## I. Processo de definição e aprovação da política de remuneração

Nos termos do disposto no art. 14.º, dos Estatutos, compete ao Conselho de Remunerações e Previdência *a)* fixar a remuneração dos titulares dos corpos sociais, *b)* determinar os termos dos complementos de reforma, por velhice ou invalidez, dos administradores e *c)* submeter à Assembleia Geral anual uma declaração sobre a política de remuneração dos órgãos sociais do BCP, de acordo com as regras e tendo em conta as recomendações aplicáveis.

Em 11 de Maio de 2015 foi eleito o Conselho de Remunerações e Previdência, por deliberação da Assembleia Geral, para o mandato 2015/2017. Na sequência da renúncia ao cargo apresentada a 12 de Fevereiro de 2016 pelo representante do Estado, Bernardo de Sá Braamcamp Sobral Sottomayor, este Conselho tem atualmente a seguinte composição:

Presidente: José Gonçalo Ferreira Maury

Vogais: José Guilherme Xavier de Basto

José Luciano Vaz Marcos

Manuel Soares Pinto Barbosa

## II. Remuneração

### *a) Conselho de Administração*

Nos termos do artigo 15.º dos Estatutos do BCP, a fixação do montante da remuneração dos administradores deverá ser feita para cada administrador individualmente, tendo em conta, designadamente, os interesses de médio e longo prazo do Banco e o não-incentivo à assunção excessiva de riscos.

Tendo em consideração o disposto no art.º 9.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011 e no art.º 15.º, n.º 1 dos Estatutos do BCP, os membros não executivos do Conselho de Administração do BCP auferem uma remuneração fixa, paga 12 vezes por ano, cujo montante é presentemente determinado tendo em conta o estabelecido no art.º 12.º, n.º 2 da Portaria 150-A/2012. A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração nomeados pelo Estado Português foi definida pelo próprio Despacho n.º 15463-A/2012, já referido.

A remuneração dos membros da Comissão Executiva pode ser integrada por uma componente fixa e uma componente variável, nos termos do disposto no art.º 8.º do



Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011 e no art.º 15.º, n.º 1 dos Estatutos do BCP, e em linha de conta com as limitações decorrentes da legislação nacional e comunitária<sup>1</sup>:

#### *i. Remuneração Fixa Anual*

A componente fixa da remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração é:

- Paga 14 vezes por ano
- Determinada em função do critério estabelecido no art.º 12.º, n.º 2 da Portaria 150-A/2012.

#### *ii. Remuneração Variável*

Nos termos do art.º 115-F, n.º 3 do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, a soma das parcelas variáveis da remuneração dos diversos administradores não deve exceder o dobro da componente fixa da remuneração por cada colaborador.

Em face do disposto no art.º 12.º da Portaria 150-A/2012, mantém-se presentemente a opção pelo não pagamento de qualquer remuneração variável durante o período em que o Banco se encontre sujeito ao Programa de Recapitalização com recurso a investimento público, cujo termo final está previsto para 30 de junho de 2017.

#### *iii. Plano de Incentivo de Longo Prazo*

O Conselho de Remunerações e Previdência aprovou anteriormente, para efeitos exclusivamente de monitorização e acompanhamento interno, um Plano de Incentivo de Longo Prazo para os membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração visando o reconhecimento da prossecução do objetivo de reembolso integral dos fundos disponibilizados ao abrigo do programa de recapitalização com recurso a investimento público e atendendo ao contributo individual de cada um daqueles membros para a concretização daquele objetivo.

Neste especial contexto, este plano é um plano transitório de incentivos, na medida em que foi concebido durante a intervenção estatal e, nesse sentido está sujeito às limitações remuneratórias legais. Tem como principal objetivo fomentar o reembolso integral dos fundos disponibilizados pelo Estado o mais rapidamente possível com salvaguarda da solidez financeira do Banco.

---

<sup>1</sup> Foi tido em consideração, em especial, o quadro jurídico decorrente das alterações ao Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, designadamente do que agora consta dos artigos 115.º-C a 115.º-H introduzidos pelo DL n.º 157/2014 citado e norma transitória constante do artigo 26.º/4 e 7 deste Decreto-Lei, bem como as alterações e republicação daquele Regime Geral operada pela Lei n.º 23-A/2015, de 26 de março e posteriores alterações legislativas resultantes do DL n.º 89/2015, de 29 de maio, Lei n.º 66/2015, de 6 de julho e Lei n.º 118/2015, de 31 de agosto. Foi também tida em consideração a regulamentação decorrente do Regulamento (EU) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho de 2013 e da Diretiva 2013/36/EU do Parlamento Europeu e do Conselho da mesma data.

Este plano transitório de incentivos assume assim, no contexto atual, natureza necessariamente eventual ou contingente, em virtude de a sua materialização apenas poder ocorrer após o reembolso integral dos fundos públicos, e a consequente cessação das limitações que atualmente impendem sobre o Banco, em matéria de política de remuneração dos membros dos órgãos sociais.

Em devido tempo e terminada a intervenção do Estado, o Conselho de Remunerações e Previdência submeterá à Assembleia Geral um plano de incentivos de longo prazo, não condicionado pelas restrições decorrentes das normas legais relativas às Ajudas de Estado e consentâneo e em linha com as mais adequadas e boas práticas de mercado

Da experiência recolhida com a monitorização interna daquele plano, foram entretanto introduzidas algumas alterações não significativas, mas em termos que permitem considerar que o respetivo regime transitório corresponde agora às regras com base nas quais a proposta de atribuição daquele incentivo poderá vir a ser oportunamente apresentada aos senhores acionistas.

O plano em causa caracteriza-se pelo facto de a atribuição e a medida do incentivo serem dependentes do calendário do reembolso dos fundos públicos, mas também do desempenho do Banco, por forma a ter sempre presente o objetivo da criação de valor para o acionista.

Este Plano de Incentivo de Longo Prazo é divulgado em anexo à presente Declaração sobre Política de Remuneração, visando permitir, em momento oportuno, submeter à Assembleia Geral do Banco, uma proposta concreta de atribuição de uma compensação nos termos ali previstos.

Pelas razões já referidas, tal apenas poderá ocorrer na primeira reunião da Assembleia Geral do Banco que ocorra após o reembolso integral dos fundos disponibilizados ao abrigo do Programa de Recapitalização com recurso a investimento público.

A integração do Plano de Incentivo de Longo Prazo neste documento que divulga a política de remuneração, cumpre assim um desiderato de publicitação dos referidos critérios de remuneração e não qualquer decisão de atribuição de incentivos, que sempre estará dependente das referidas condições.

#### *iv. Benefícios*

Mantém-se a prática em vigor no que respeita a seguro de saúde, cartão de crédito e telemóvel, competindo à Comissão Executiva a respetiva autorização.

Relativamente a veículos automóveis de serviço, não sendo matéria de competência do Conselho de Remunerações e Previdência, o valor limite será determinado pela Comissão Executiva, tendo em conta a prática seguida nas demais instituições de crédito de dimensão equivalente.

a) Comissão Executiva

Não são atribuídos aos membros da Comissão Executiva outros benefícios pecuniários, não previstos na presente declaração.

b) *Membros Não Executivos do Conselho de Administração e Órgão de fiscalização*

Tendo em consideração o disposto no art.º 9.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, os membros não executivos do órgão de administração, incluindo os membros da Comissão de Auditoria auferem uma remuneração fixa, paga 12 vezes por ano, que não inclui qualquer componente cujo valor dependa do desempenho ou do valor do Banco.

### III. Fixação da Remuneração

A alocação do montante resultante do previsto no art.º 12.º, n.º 2 da Portaria 150-A/2012 entre cada um dos órgãos de administração e fiscalização, bem como entre cada um dos seus membros, foi aceite pelo Conselho de Remunerações e Previdência, tendo especialmente em conta a natureza das funções por cada um daqueles desempenhadas e as competências estatutárias deste Conselho de Remunerações, bem como as funções da Comissão de Nomeações e Remunerações do Banco.

### IV. Segurança social e complementos

Nos termos do artigo 17.º dos Estatutos do BCP:

*“1. Os administradores beneficiam do regime de segurança social que, caso a caso, seja aplicável.*

*2. Os administradores têm, ainda, o direito a um complemento de reforma por velhice ou invalidez, podendo o Banco realizar contratos de seguro a seu favor.*

*3. No início do mandato e por acordo com cada administrador, o contrato de seguro pode ser substituído por contribuições para um fundo de pensões de contribuição definida.*

*4. O montante das contribuições do Banco, no âmbito dos dois números anteriores é fixado anualmente pelo Conselho de Remunerações e Previdência.*

*5. O Banco não assume encargos adicionais com os complementos de reforma, após a cessação das funções de cada administrador.*

6. A efetivação do direito ao complemento depende de o beneficiário passar à situação de reforma por velhice ou por invalidez, ao abrigo do regime de segurança social que lhe for aplicável.

7. No momento da passagem à situação de reforma, o beneficiário pode optar pela remição do capital.

8. Em caso de morte antes da passagem à situação de reforma, mantém-se o direito ao reembolso do capital acumulado, o qual segue os dispositivos contratuais ou legais aplicáveis.”

O direito ao complemento de reforma efetiva-se de acordo com o Regulamento de Reforma dos Administradores Executivos do Banco Comercial Português, cujo n.º 2 do artigo sexto foi alterado por deliberação da Assembleia Geral do Banco de 30 de maio de 2014, aprovando proposta deste Conselho.

Apenas têm direito a regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada os membros da Comissão Executiva.

## V. Outros aspetos

Pelo exercício das respetivas funções, os membros da Comissão Executiva não recebem compensações adicionais às que aqui são comunicadas.

Tendo presente que a remuneração dos membros da Comissão Executiva tem em vista a compensação das 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.

Os membros da Comissão Executiva não celebrarão contratos de cobertura de risco (*hedging*) ou de transferência de risco relativamente a qualquer componente diferida que possam minimizar os efeitos resultantes do risco inerente ao sistema de remuneração estabelecido.

Não foram pagas nem são devidas quaisquer compensações ou indemnizações a membros do órgão de administração devido à cessação das suas funções durante o exercício.

17.  
US/17



Lisboa, 23 de março de 2016

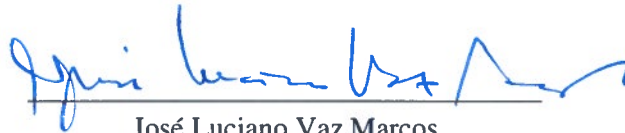
O CONSELHO DE REMUNERAÇÕES E PREVIDÊNCIA



José Gonçalo Ferreira Maury  
(Presidente)



José Guilherme Xavier de Basto



José Luciano Vaz Marcos



Manuel Soares Pinto Barbosa

**ANEXO**

**BCP – BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.**  
**REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS**  
*(PLANO DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO)*

O Banco encontra-se sujeito ao Programa de Recapitalização no âmbito do qual beneficiou de auxílio financeiro por parte do Estado Português.

O Programa encontra-se em aplicação pelo prazo de cinco anos, com termo em 29 de junho de 2017, data até à qual devem ser reembolsados os fundos públicos disponibilizados.

O Programa de recapitalização constitui circunstância excecional na vida da Instituição, a que se pretende pôr termo com a brevidade possível e, desejavelmente, mesmo antes do prazo máximo estabelecido para o efeito.

Para isso tem sido necessário o contributo empenhado, em níveis diversos, dos responsáveis pela administração do Banco, a manter de modo persistente durante um período prolongado e em convivência com variáveis externas complexas.

Deste modo, entende o Conselho de Remunerações e Previdência que o resultado do esforço de gestão do Banco no período considerado, destinado a permitir a cessação, rápida e segura do plano de apoio financeiro público, deverá ser recompensado, após cessação da vigência do Programa de Recapitalização, através de medida de natureza compensatória, assente no reconhecimento, a um tempo, da prossecução do objetivo global e da medida individual do contributo para o respetivo cumprimento.

Entretanto, no quadro da transposição da Diretiva nº. 2013/36/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de Junho de 2013, relativa ao acesso à atividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito e empresas



de investimento, foi publicado, no ordenamento interno, o Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de Outubro, pelo qual se procedeu à introdução de um conjunto significativo de alterações ao Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro

Entre as alterações introduzidas, salientam-se as destinadas a assegurar que as políticas e práticas de remuneração respeitam, de forma adequada, a dimensão e organização interna das instituições visadas, bem como a respetiva natureza e o âmbito e a complexidade das suas atividades, promovendo uma gestão de riscos sã e prudente, sem incentivar a assunção de riscos excessivos e compatível com a estratégia empresarial de longo prazo.

Com vista a assegurar um modelo eficaz das políticas e práticas de remuneração, adota-se, nos termos da lei, a necessidade de sujeitar a implementação da política de remuneração a uma análise interna centralizada e independente, com periodicidade mínima anual.

No que respeita, em particular, aos membros dos órgãos de administração e fiscalização das instituições de crédito, reafirma-se a necessidade de a respetiva política de remuneração ser submetida anualmente à aprovação pela Assembleia Geral.

O presente Plano de Incentivo de Longo Prazo é assim estabelecido no âmbito da definição da Política de Remunerações dos membros dos órgãos de Administração e fiscalização do Banco Comercial Português, SA e tem por objetivo estabelecer as regras pelas quais se deverá determinar a componente variável da remuneração dos membros da Comissão Executiva, após a conclusão do programa de auxílio financeiro público.

As regras que integram o presente Plano têm por base o regulamento aprovado pelo anterior CRP e foram elaboradas, com os ajustes necessários, e respeitando o novo quadro legal e regulamentar aplicável, bem como as Recomendações da European Banking Authority, nomeadamente quanto à relação entre as componentes fixa e variável da remuneração, quanto ao diferimento parcial, retenção e possibilidade de reversão da componente variável da remuneração e quanto à forma de pagamento

através de instrumentos financeiros que reflitam o risco da instituição de parte daquela componente da remuneração.

Em atenção a tudo quanto vai referido, este Plano de Incentivo de Longo Prazo não acarreta nem se traduz em qualquer benefício presente, mas numa eventual aquisição patrimonial, só sendo implementável, se e quando ocorrer o fim do plano público de Auxílio de Estado, no prazo estabelecido para o efeito.

Nessa medida, se e quando for deliberada a atribuição da remuneração variável em causa, ficará respeitado um período de diferimento dessa remuneração, uma vez que não se atribuem direitos antes de 29 de Junho de 2017, podendo esse diferimento ser de quatro anos, se antes dessa data ocorrer o pagamento integral ao Estado dos fundos públicos disponibilizados e as condicionantes do plano de recapitalização se encontrarem respeitadas.

No final do período do diferimento, poderá haver lugar à redução do valor do incentivo, ou até mesmo ao seu não pagamento, se tal pagamento não for sustentável à luz da situação financeira do Banco, do seu desempenho como um todo e/ou do desempenho da área de responsabilidade do Administrador em questão (cfr. art. 115.º-E/6 do RGICSF).

Entende este Conselho de Remunerações e Previdência que o benefício deve passar pela atribuição de ações representativas do capital social do Banco, como modo de assinalar a estreita dependência e alinhamento de interesses entre os potenciais beneficiários e a criação de valor para o Banco. No entanto, considerando que este objetivo está já suficientemente assegurado através do período longo de observação e formação do direito, contempla-se a possibilidade de, por solicitação do beneficiário e decisão deste Conselho de Remunerações e Previdência, uma parte não superior a 50% do incentivo ser paga em dinheiro.

Por outro lado, e em reforço da perdurabilidade dos resultados obtidos, este incentivo não deve ficar logo disponível pelo que se propõe que, pelo menos, 50% do valor que



venha a ser apurado seja retido pelo prazo de um ano, por referência ao momento da respetiva atribuição.

Em linha com as melhores práticas de mercado, a quantidade de ações retidas poderá ser total ou parcialmente revertida durante o período da retenção, caso o beneficiário tenha participado ou sido responsável por qualquer atuação que resulte em perdas significativas para o Banco ou tenha deixado de cumprir critérios de adequação e idoneidade ou outros critérios decorrentes da lei.

Finalmente, atentas as preocupações relativas à eventual criação de quaisquer contingências ou situações que impusessem tradução contabilística com impacto na situação líquida do Banco e consequências na capacidade de reembolso dos fundos públicos, foram obtidos em 2014 pareceres favoráveis do órgão de fiscalização do Banco e dos seus auditores externos relativamente à neutralidade deste plano de incentivo.

*Em face do exposto, o Conselho de Remunerações e Previdência, aprova um Plano de Incentivo de Longo Praz para a Comissão Executiva (o “Plano”), com as seguintes características:*

#### **Artigo 1.º** (Conceito)

1. O presente Plano define o conjunto de regras para atribuição de um incentivo de longo prazo aos membros da Comissão Executiva (os “beneficiários”) do Banco, cuja consubstanciação fica condicionada (Objetivo Económico) ao reembolso integral ao Estado dos fundos disponibilizados ao abrigo e nos termos previstos no programa de auxílio financeiro público, até 29 de Junho de 2017.
2. Até à verificação da condição estabelecida no número anterior, o Plano não atribui aos beneficiários qualquer direito ou expectativa jurídica com eficácia retroativa.
3. A não verificação daquela condição, até ao dia 29 de Junho de 2017, faz cessar quaisquer efeitos que poderiam decorrer do Plano, não havendo lugar à atribuição

- de qualquer incentivo, nos termos deste ou de outro Plano, relativamente ao tempo correspondente ao período de vigência do programa de auxílio financeiro público.
4. O pagamento do incentivo depende ainda cumulativamente da verificação, no final do período de Auxílio de Estado nas seguintes condições:
- a) Cumprimento dos rácios e critérios legais e regulamentares relevantes e verificação de resultados distribuíveis pelo Banco, sem prejuízo da aplicação da respetiva política de dividendos;
  - b) Inexistência de restrições relativamente à atribuição de componentes variáveis da remuneração, suspensas em função da aplicação do programa de auxílio financeiro público;
  - c) Reposição dos salários dos Colaboradores Millenniumbcp em Portugal, reduzidos nos termos dos aditamentos aos acordos coletivos entre o BCP e outros e a FEBASE – Federação do Setor Financeiro e o BCP e outros e a FSIB – Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, respetivamente artigos 156º e segs. e 151º e segs e a Portaria n.º 113/2014 de 26 de Maio e se, por proposta do Conselho de Administração e da Comissão Executiva, a Assembleia Geral tiver deliberado permitir a entrega aos trabalhadores, por uma ou mais vezes, de um valor total global acumulado, pelo menos igual ao valor total não percebido pelos trabalhadores no ativo decorrente das medidas de redução salarial.

**Artigo 2.º**  
(Objeto)

O Plano é consubstanciado mediante a determinação e conseqüente atribuição de um número de ações ordinárias do Banco, cujo reconhecimento aos respetivos beneficiários fica dependente, além da verificação das condições referidas no artigo anterior, dos requisitos que a seguir se enumeram:

- (i) verificação de um objetivo associado ao desempenho do Banco, criação de valor para o acionista;
- (ii) verificação de objetivos associados ao desempenho individual dos beneficiários,

*[Handwritten signature]*

(iii) deliberação do Conselho de Remunerações e Previdência que determine o número de ações a atribuir a cada um dos beneficiários, mediante a aplicação das regras do Plano e;

(iv) aprovação, pela Assembleia Geral, da compra de ações próprias para este fim, nos termos e condições que se revelem necessários para execução do Plano.

### **Artigo 3.º** (Período)

1. Para efeitos de avaliação da aplicação das condições do Plano, é considerado o período de 5 anos que decorre desde a data da intervenção do Estado (29 de Junho de 2012) até à sua prevista cessação em 29 Junho de 2017.
2. O período de avaliação apenas poderá ser antecipado, a título excecional, para data entre 30 de junho de 2016 e 30 de junho de 2017 (exclusive), no caso de antes desta última data se verificar o reembolso integral antecipado dos fundos disponibilizados pelo Estado, no âmbito do programa de auxílio financeiro público em curso.

### **Artigo 4.º** (Target)

1. O incentivo, global e individualmente considerado, consiste num número de ações do Banco, determinado a partir de um *target* fixado, para cada nível, em percentagem do valor da Remuneração Fixa Anual (RFA) dos respetivos beneficiários.
2. Para efeitos de cálculo do número de ações no target, foi considerada a Remuneração Fixa Anual (RFA), imediatamente anterior à data do início do programa de auxílio financeiro público, do Presidente da Comissão Executiva, dos Vice-Presidentes da Comissão Executiva e dos restantes membros da Comissão Executiva, tendo por base o valor por ação de 0,105€, correspondente à média das cotações de fecho no mercado da Euronext/ Lisboa durante o 2.º trimestre de 2012. O incentivo referente ao período total dos 5 anos (“target”) corresponderá a uma percentagem da respetiva Remuneração Fixa Anual, conforme referida no número

anterior: (i) Presidente da Comissão Executiva 200%, (ii) Vice-Presidente da Comissão Executiva 190% (iii) restantes membros da Comissão Executiva 175% (conforme se apresenta na tabela que constitui o Anexo I ao presente Plano e que dele faz parte integrante); no total, os incentivos ora propostos (no “target”) representam um valor médio anual de 36,57% da Remuneração Fixa Anual (RFA) e além disso têm implicações fiscais não compatíveis com os valores e momento da atribuição do incentivo.

### Artigo 5.º

(Determinação do Incentivo)

1. O número (pool) de ações afetos globalmente ao presente plano de incentivos é determinado, a partir do Target, em função dos seguintes objetivos, conforme estabelecido nos artigos 6.º, 7.º e 8.ºs:
  - a) Objetivo Económico: data do reembolso integral dos fundos disponibilizados pelo Estado ao abrigo do programa de auxílio financeiro público;
  - b) Objetivo ligado à Criação de Valor para o Acionista: desempenho do Banco.
2. O número concreto de ações a atribuir a cada beneficiário é determinado, a partir do pool de ações considerado nos termos do número anterior e por referência ao respetivo target, tendo também em consideração as avaliações individuais dos beneficiários.

### Artigo 6.º

(Objetivo Económico – Data do reembolso integral dos fundos disponibilizados pelo Estado ao abrigo do Programa de auxílio financeiro público)

Na determinação do pool de ações afetas ao incentivo aplicam-se ao número de ações correspondente ao target, as seguintes percentagens, em função da data do reembolso integral dos fundos disponibilizados ao abrigo e nos termos previstos no programa de auxílio financeiro público:

- (i) até 31 de Dezembro de 2016: 150%;



- (ii) após 31 de Dezembro de 2016 e até 29 de Junho de 2017: 100% (*target*);
- (iii) Não pagamento até 29 de Junho de 2017: 0%.

### **Artigo 7.º**

(Objetivo de Criação de Valor para o Acionista - Desempenho do Banco)

1. Na determinação do pool de ações afetas ao incentivo será considerado o desempenho do Banco em função do retorno global proporcionado aos acionistas (TSR-“*Total Shareholder Return*”), durante o período de intervenção, em comparação com um conjunto selecionado de instituições financeiras (peer group conforme Anexo II).
2. O desempenho do Banco (“TSR”) relevante para a determinação do montante do incentivo será apurado na data em que se considere integralmente concretizado o reembolso dos fundos disponibilizados ao abrigo do programa de auxílio financeiro público, mas não antes de 30 de Junho de 2016.
3. Após o apuramento do montante do incentivo, em função do grau de consecução do Objetivo Económico (previsto no artigo 6º), este valor será ajustado – minorado ou majorado – em função da comparação do desempenho do Banco (TSR) face ao desempenho (TSR) de cada uma das instituições do peer group referidas no ponto 1:
  - (i) Desempenho do Banco abaixo do percentil 40: redução do número de ações em 1/3;
  - (ii) Desempenho do Banco entre os percentis 40 e 60: sem alteração do número de ações (*target*);
  - (iii) Desempenho do Banco acima do percentil 60: acréscimo do número de ações em 1/3.
4. Para efeitos do disposto no número anterior, as empresas do sector identificadas são as que constam do documento que constitui o Anexo II a este Plano e que dele faz parte integrante.

### **Artigo 8.º**

(Objetivos Individuais: desempenho individual dos beneficiários)

1. As ações do *pool* determinado nos termos dos artigos anteriores, serão atribuídas individualmente a cada um dos beneficiários, em função da avaliação de desempenho individual, efetuada pela Comissão de Nomeações e Remunerações.
1. Os objetivos individuais relevantes para determinação do incentivo são os definidos pela Comissão de Nomeações e Remunerações, para cada um dos beneficiários, permitindo a modificação entre 0% e 125% do incentivo apurado (correspondendo o Target a 100%).
2. A Comissão de Nomeações e Remunerações, considerará a avaliação individual do desempenho de cada beneficiário, por forma a respeitar na atribuição do incentivo a limitação global do pool de ações apurado conforme nos artigos 6.º e 7.º.
3. Para efeitos da avaliação de desempenho individual será considerada a avaliação da globalidade do período até à data de reembolso integral do investimento público tendo em conta os seguintes três níveis de avaliação de desempenho: “Aquém do Esperado”, “De Acordo com o Esperado”, “Acima do Esperado”.

**Artigo 9.º**  
(Limites máximos)

1. Caso se atinjam os valores máximos de majoração do Target, previstos nos artigos 6.º e 7.º anteriores, e para os casos de avaliação de desempenho individual máxima prevista no artigo 8.º, o incentivo referente ao período total dos 5 anos (ou 4 caso se verifique uma antecipação do reembolso integral dos fundos estatais) em percentagem da respetiva Remuneração Fixa Anual prévia ao início programa de auxílio financeiro público não poderá exceder os seguintes valores: (i) Presidente da Comissão Executiva 400%, (ii) Vice-Presidente da Comissão Executiva, 380% (iii) restantes membros da Comissão Executiva 350% (conforme se apresenta na tabela que constitui o Anexo I ao presente Plano e que dele faz parte integrante). Para o período total de 5 anos estes valores representam em percentagem da RFA um valor médio máximo anual de 73,14%.
1. Considerando o valor de 0,105€ por ação (conforme referido no nº 2. do artº 4º) o número de ações afetas ao presente Plano encontra-se, assim, sujeito aos seguintes limites individuais:

- Presidente da Comissão Executiva: 12.380.952 ações;
  - Vice-Presidentes da Comissão Executiva: 9.409.524 ações;
  - Restantes membros da Comissão Executiva: 7.583.333 ações.
2. Para além dos limites globais referidos na alínea anterior, cada beneficiário não pode, em caso algum, receber um número de ações cujo valor represente, à cotação que as mesmas tenham à data da verificação da condição de reembolso do Estado, mais do que cinco vezes o montante da correspondente Remuneração Fixa Anual prévia ao início do programa de auxílio financeiro público.
  3. O resultado da atribuição potencial do número máximo de ações previstas neste Plano implicará uma diluição do capital de 0,1% tendo por referência a data em que tais ações sejam determinadas definitivamente.

### **Artigo 10.º**

(Procedimento de determinação final do incentivo e factos impeditivos)

1. A determinação final do número de ações decorrente da aplicação deste Plano será especificamente feita pelo Conselho de Remunerações e Previdência, após o reembolso integral ao Estado dos fundos disponibilizados ao abrigo e nos termos previstos no programa de assistência financeira pública, até 29 de Junho de 2017.
2. Nessa determinação final, o Conselho de Remunerações e Previdência pode ainda apurar que não existe qualquer número de ações a atribuir em função da ocorrência de (i) circunstâncias excecionais ou (ii) factos com impacto significativo cujo conhecimento seja superveniente, designadamente os resultantes de indicações normativas que se encontrem nessa altura em vigor.
3. Na determinação final do número de ações a atribuir, o Conselho de Remunerações e Previdência deverá ainda socorrer-se de indicadores de performance e risco, nomeadamente os que resultam dos processos utilizados internamente pelo Banco, na gestão do risco da sua atividade, bem como de outros critérios quantitativos que, ao caso, possam ser considerados aplicáveis.

**Artigo 11º**  
(Momento e Forma de Pagamento)

1. Sem prejuízo do regime de retenção e salvaguardado o tempo necessário ao respetivo processamento, o pagamento do incentivo deverá ser efetuado após a deliberação do Conselho de Remunerações e Previdência que determina o número de ações atribuído a cada beneficiário.
2. O montante de incentivo retido nos termos do artigo seguinte será pago após o termo do período de retenção.
3. A requerimento do beneficiário e desde que respeitados os limites legais e regulamentares previstos tal como apresentado no artigo seguinte, ou outros que se venham a definir, o pagamento em ações pode ser substituído por um pagamento em dinheiro, sendo, nesse caso, a conversão das ações em dinheiro realizada ao valor médio das cotações de fecho das ações BCP listadas no mercado da Euronext/Lisboa no mês que antecede o cumprimento do Objetivo Económico. Relativamente à parte do incentivo sujeito a retenção, caso o beneficiário opte por um pagamento em dinheiro, a conversão é realizada utilizando a cotação média do mesmo período decorrido um ano.
4. A possibilidade do pagamento em dinheiro não prejudica o regime de retenção e está sujeito ao limite de 50% de cada um dos pagamentos do incentivo, por forma a que, pelo menos, metade de cada pagamento seja efetuado em ações.

**Artigo 12.º**  
(Diferimento e Retenção)

1. A atribuição do incentivo ocorre no final de um período multi-anual de cinco anos ou no mínimo de quatro anos, em caso de antecipação da devolução do auxílio de Estado, proporcionando significativa certeza sobre a eventual materialização de riscos e garantindo dessa forma o diferimento estabelecido legalmente, bem como a possibilidade da sua retenção.
2. As ações do Banco atribuídas a título de incentivo podem ser transmitidas e oneradas de acordo com as regras legal e estatutariamente aplicáveis, a partir do



momento em que não se encontrem abrangidas pelo regime de retenção previsto nos números seguintes.

3. De forma a compatibilizar a atribuição do incentivo com os interesses de longo prazo do Banco, a deliberação referida no artigo anterior, pela qual se procede à determinação final do montante individual do incentivo, deve igualmente estabelecer a parte do incentivo sujeita a retenção e o período dessa retenção.
4. No mínimo, deve ser sujeita à política de retenção, pelo menos, metade do montante de incentivo atribuído individualmente a cada beneficiário, por um período não inferior a um ano, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
5. Caso a incidência fiscal e parafiscal (total) sobre o beneficiário, decorrente da atribuição das ações, seja superior a 50% do valor das ações atribuídas, não sujeitas a retenção, à data da sua transmissão para o beneficiário, este poderá transmitir ou onerar as ações necessárias, por forma a manter aquele ratio de 50% entre o valor dos impostos e contribuições em causa e o valor das ações atribuídas, não sujeito a retenção.
6. Durante o período da retenção, o beneficiário tem direito a exercer todos os direitos inerentes às ações atribuídas, com exceção daqueles que sejam incompatíveis com o regime da retenção, bem como a receber os correspondentes dividendos que eventualmente sejam distribuídos pelo Banco aos acionistas.

### **Artigo 13º** **(Reversão)**

1. Durante o período da retenção a que se refere o artigo anterior, o Conselho de Remunerações e Previdência pode deliberar a reversão de parte ou da totalidade do número de ações retidas, desde que:
  - a) Tenha entretanto tomado conhecimento de quaisquer factos, anteriores ou contemporâneos, que constituam fundamento para afetar os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência ou disponibilidade do beneficiário, durante o período considerado para o exercício do respetivo cargo, que justificou a atribuição do incentivo;

- b) Caso se comprove que o beneficiário em causa participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a instituição ou se a decisão da sua atribuição tiver sido baseada em pressupostos e posteriormente os mesmos não se vierem a concretizar ou se comprovar que os mesmos não estavam corretos ou não eram adequados;
- c) Caso se comprove alguma violação das regras do Código de Conduta do Banco ou outras regras internas, de forma significativa e com impacto na instituição, nomeadamente, relativas ao risco.
2. A deliberação do Conselho de Remunerações e Previdência a que se refere o número anterior deve ser devidamente fundamentada. Previamente à tomada de deliberação, o Conselho de Remunerações e Previdência deve notificar o beneficiário da sua intenção, fundamentos e factos relevantes para a mesma e fixando-lhe prazo para exercício do contraditório.

#### Artigo 14.º

##### (Cessação ou Não Renovação de Mandato e Novas Designações)

1. Por norma, o pagamento do incentivo exige o exercício integral do mandato para o qual o beneficiário foi eleito, salvo em situações de saída por acordo ou com justa causa invocada pelo membro da Comissão Executiva, reforma, morte, invalidez ou em qualquer outro caso de termo antecipado do mandato, por causa não imputável ao beneficiário, nomeadamente alteração do controlo da Sociedade, entre outras, na sequência de OPA ou outro facto alheio ao beneficiário, casos em que o Conselho de Remunerações e Previdência poderá deliberar uma atribuição *pro rata* do tempo de exercício efetivo de funções durante o período de avaliação.
2. Em qualquer caso, não haverá, pelo motivo da cessação da ligação ao Banco, qualquer antecipação da atribuição ou do pagamento do incentivo, ficando os mesmos sujeitos integralmente às mesmas regras de atribuição e pagamento aplicáveis aos restantes beneficiários, nomeadamente quanto à necessidade de reembolso dos fundos públicos e à eventualidade de não se verificarem os demais

pressupostos dos quais depende a atribuição e o pagamento de qualquer número de ações.

3. Se a saída do membro da Comissão Executiva, por qualquer causa com exceção de destituição por justa causa, ocorrer após o fim do período de avaliação, mas antes do pagamento do incentivo, o mesmo conservará o direito ao seu pagamento, por inteiro, correspondente àquele período de avaliação.
4. Se o beneficiário não for eleito para novo mandato na Comissão Executiva do Banco, cessa o regime de retenção previsto na parte final do artigo 12º, podendo a totalidade das ações ser transmitida ou onerada, a partir do momento em que cesse o seu mandato.
5. Os membros que sejam designados para a Comissão Executiva do Banco já no decurso do período de avaliação ficam sujeitos às seguintes regras:
  - a) Se forem designados para substituição de membros cessantes, terão direito a um incentivo *pro rata* do tempo de mandato exercido até ao termo do período de avaliação, desde que também ao membro cessante seja atribuído um incentivo proporcional ao tempo de serviço prestado;
  - b) Se forem designados para substituição de membros cessantes, aos quais não tenha sido atribuído qualquer incentivo, ou se forem designados sem ser para substituição de membros cessantes, terão direito ao incentivo por inteiro ou a uma atribuição *pro rata*, do tempo de exercício efetivo de funções durante o período de avaliação, conforme deliberado na altura pelo Conselho de Remunerações e Previdência;
6. A atribuição de incentivo aos beneficiários nos termos do número anterior será sempre sem prejuízo dos limites estabelecidos neste plano, nomeadamente do montante máximo estabelecido para o pool de ações a atribuir.

### **Artigo 15.º** (Disposições Finais)

1. Durante o período da avaliação ou da retenção, não podem ser utilizados, pelo beneficiário ou pelo Banco a favor daquele, quaisquer mecanismos de cobertura de

risco ou outros tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às ações do Banco.

2. Em todos os casos omissos, bem como em qualquer caso de dúvida ou incompatibilidade com normas de direito imperativas, serão aplicáveis e prevalecerão as normas de direito aplicáveis imperativas ou supletivamente aplicáveis, constante os casos.

## Anexos

Anexo I: Targets Limites Máximos à Atribuição do Incentivo

Anexo II: Peer Group de Empresas





## Anexo I

### Targets Limites Máximos à atribuição do Incentivo (período de referência de 5 anos)

Nível	Valor de Atribuição (% RFA) – target	Valor de Atribuição (% RFA) - Máximo
<b>Presidente</b>	200%	400%
<b>Vice Presidente</b>	190%	380%
<b>Restantes Membros da Comissão Executiva</b>	175%	350%

## Anexo II

### Peer Group de Empresas

- Banco BPI S.A. (listado no PSI20)
- Banco de Sabadell S.A. (listado no IBEX35)
- Banco Popular Espanol S.A. (listado no IBEX35)
- Banco Santander S.A. (listado no IBEX35)
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A. (listado no IBEX35)
- Erste Group Bank AG (listado no ATX20)