

II.17. Referência ao facto de o relatório anual de gestão da sociedade incluir uma descrição sobre a atividade desenvolvida pelos administradores não executivos e eventuais constrangimentos detetados

Remete-se, aqui, para o Relatório do Conselho de Administração e para o Relatório Anual da Comissão de Auditoria – os quais são disponibilizados em conjunto com este Relatório Sobre o Governo da Sociedade e fazem parte integrante dos documentos de prestação de contas.

II.18. Qualificações profissionais dos membros do Conselho de Administração, a indicação das atividades profissionais por si exercidas, pelo menos, nos últimos cinco anos, o número de ações da sociedade de que são titulares, data da primeira designação e data do termo de mandato

Nos Anexos I e II ao presente Relatório são indicadas as qualificações e atividades profissionais exercidas pelos membros do Conselho de Administração, bem como o número de ações da sociedade de que eram titulares em 31 de dezembro de 2012.

Os membros do Conselho de Administração foram eleitos na Assembleia Geral que teve lugar no dia 28 de fevereiro de 2012.

No âmbito da operação de recapitalização do Banco, e em consonância com o disposto no artigo 14.º n.º 2, da Lei n.º 63-A/2008 de 24 de novembro (alterada e republicada pela Lei n.º 4/2012 de 11 de janeiro) e no número 2 ao Anexo ao Despacho n.º 8840-B/2012, de 28 de junho, o Estado por Despacho n.º 15463-A/2012, publicado em 4 de dezembro de 2012, nomeou como seus representantes nos órgãos sociais do Banco, dois administradores.

II.19. Funções que os membros do órgão de administração exercem em outras sociedades, discriminando-se as exercidas em outras sociedades do mesmo grupo

As funções que os membros do órgão de administração exercem em outras sociedades do Grupo, no interesse do Grupo ou fora do Grupo, são indicadas no Anexo I ao presente Relatório.

SECÇÃO III – CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO, COMISSÃO PARA AS MATÉRIAS FINANCEIRAS E CONSELHO FISCAL

II.21. a II.28.

Não aplicável.

II.29. Descrição da política de remuneração, incluindo, designadamente, a dos dirigentes na aceção do n.º 3 do art. 248.º-B do Código dos Valores Mobiliários, e a de outros trabalhadores cuja atividade profissional possa ter um impacto relevante no perfil de risco da empresa e cuja remuneração contenha uma componente variável importante

Em 31 de maio de 2012, o Conselho de Administração submeteu à Assembleia Geral, para deliberação com carácter vinculativo, a política de remuneração de responsáveis funcionais, dirigentes, na aceção do n.º 3 do art.º 248.º B do Código dos Valores Mobiliários, e outros colaboradores, por si elaborada e aprovada de acordo com o disposto no artigo 2.º n.º 3 da Lei n.º 28/2009, tendo ainda em consideração as normas e recomendações aplicáveis, designadamente, os critérios técnicos 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 o disposto no Regulamento da CMVM n.º 1/2010 e no 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, que estabeleceu as recomendações e critérios a seguir na definição da política de remunerações, a adotar pelas instituições abrangidas pelo n.º 1 do artigo 1.º do referido Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011.

A política de remuneração em vigor mereceu a aprovação de 99,97% dos votos expressos, encontrando-se presentes ou representados acionistas detentores de 41,60% do capital social que em seguida se transcreve:

“POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Enquadramento

1. O Conselho Nacional de Supervisores Financeiros (CNSF), face ao reconhecimento da necessidade de uma atuação 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 n.º 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 respetivos órgãos de administração e de fiscalização, auferem uma remuneração variável e exercem a sua atividade profissional no âmbito das funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008 de 1 de julho, exercem outra atividade 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 n.º 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 adotar pelas instituições abrangidas pelo n.º 1 do artigo 1.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 1/2010, numa perspetiva de *comply or explain*, o que implica que a não adoção 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 objetivos, valores e interesses a longo prazo da instituição, nomeadamente com as perspetivas de crescimento e rendibilidades sustentáveis e a proteção dos interesses dos clientes e dos investidores.

A Política de Remuneração teve, ainda, em consideração os objetivos 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 Direção 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 n.º 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 coletivo da unidade a que o Colaborador está afeto;
- 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 objetivos associados às respetivas 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 respetivo 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 Diretores Coordenadores responsáveis de unidades diretamente dependentes do Conselho de Administração Executivo, Colaboradores do segundo nível da estrutura das Direções 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 euros/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 n.º 2/10/DSBDR.

7. O montante exato 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 objetivos 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 três anos.

Outras componentes da Remuneração

10. Estes Colaboradores auferem, à semelhança dos restantes, dos benefícios previstos nos instrumentos de regulamentação coletiva 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."

SECÇÃO IV – REMUNERAÇÃO

II.30. Descrição da política de remunerações dos Órgãos de Administração e de Fiscalização a que se refere ao artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho

Em consonância com o plano de recapitalização do Banco com recurso a investimento público, previsto no artigo 9.º da Lei n.º 63-A/2008, de 24 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 4/2012 de 11 de janeiro, o Banco Comercial Português durante o período de duração do investimento público, encontra-se vinculado pelo disposto no artigo 12.º da Portaria n.º 150-A/2012 tendo de, complementarmente à política de remuneração dos seus órgãos de administração aprovada pela Assembleia Geral que se realizou no dia 31 de maio de 2012, fixar para o conjunto dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização uma remuneração que, no cômputo da sua componente fixa e variável, não ultrapasse 50% da respetiva remuneração média dos dois anos anteriores.