

NEGÓCIO RESPONSÁVEL

As práticas de diálogo do Millennium bcp com os diferentes Stakeholders permitem identificar os pontos fortes e as oportunidades de melhoria da atividade do Banco, implementar medidas corretivas em equilíbrio com os recursos disponíveis e dar uma resposta aos temas mais relevantes alinhada com as expectativas transmitidas.

2009	Realizou-se um trabalho de diagnóstico para o mapeamento dos subgrupos de Stakeholders e identificação dos temas materiais para cada um deles. As principais conclusões foram publicadas no Relatório de Sustentabilidade de 2009. Na sequência deste trabalho, foi definido o Plano Diretor de Sustentabilidade 2010-2012.
2010	Realizou-se um questionário direto, no âmbito dos temas do negócio responsável, aos Stakeholders cujo envolvimento tinha sido identificado como enfocar e informar, quando se mapearam os vários subgrupos – Colaboradores, Clientes, Acionistas, Fornecedoros e Meio. A hierarquização dos temas materiais por cada grupo foi publicada no Relatório e Contas de 2010.
2011	Elaborou-se um trabalho de análise aos temas que: i) os analistas de Responsabilidade Social e Corporativa (analistas ESG) consideram como mais relevantes, tendo em conta o enquadramento económico, social e ambiental e ii) as entidades internacionais de referência publicariam acerca das expectativas e estratégias definidas para os próximos anos, no âmbito do desenvolvimento sustentável. As conclusões foram publicadas no Relatório e Contas de 2011.

2012	Foram analisados os estudos e consultas realizados aos Stakeholders para, face às profundas alterações de contexto socioeconómico de Portugal, validar e atualizar os temas atualmente mais relevantes para cada grupo. Na tabela abaixo sintetizam-se os três temas mais valorizados por cada grupo.				
	COLABORADORES	CLIENTES	ACIONISTAS/ ANALISTAS	FORNECEDORES	MEIO
	Benefícios que promovam um maior equilíbrio com a vida familiar e financeira	Conveniência e acessibilidade	Plano de recapitalização – Capacidade de reembolso dos híbridos	Renegociação dos contratos de fornecimento	Gestão/Negócio
	Processo de redimensionamento, no âmbito do plano estratégico	Serviço e preço	Pressão no negócio decorrente da situação económica e financeira do país	Cumprimento dos prazos de pagamento	Resultados
	Mobilidade	Solidez e transparência	Operações internacionais/ Operação grega	Rendibilidade do contrato	Segurança

As atividades previstas no Plano Diretor de Sustentabilidade 2010-2012 foram praticamente todas implementadas exceto algumas das definidas no âmbito da estratégia ambiental e que decorreram das alterações de contexto do mercado. Mais detalhe sobre o grau de cumprimento das atividades está disponível para consulta no site institucional do Millennium bcp em www.millenniumbcp.pt, área de Sustentabilidade.

COLABORADORES

O ano de 2012 assinala um dos períodos mais desafiantes para os Colaboradores do Millennium bcp, decorrente não apenas do contexto económico, financeiro e social de Portugal mas também das mudanças no seio da Organização que impactaram diretamente no dia-a-dia do Banco. Foi eleito o novo Conselho de Administração e respetiva Comissão Executiva e foi definido um novo plano estratégico em três fases para os próximos cinco anos, no contexto do qual teve início, em 2012, a adaptação da estrutura do Banco, com o objetivo de a simplificar e tornar mais eficiente.

Mas, sendo os Colaboradores um dos Stakeholders mais importantes e um pilar estratégico para a sustentabilidade do negócio, manteve-se o investimento na valorização e motivação, a par da promoção de um equilíbrio entre trabalho e família, através de: i) manutenção dos diversos mecanismos de auscultação dos Colaboradores; ii) reforço da comunicação interna sobre os diversos temas estratégicos do Banco; iii) continuidade do esforço de formação no sentido de reforçar as competências e o desenvolvimento dos Colaboradores; iv) reforço de parcerias com entidades externas para acesso a produtos e serviços em melhores condições financeiras e v) dinamização de ações de aproximação dos Colaboradores à comunidade.

DIÁLOGO COM OS COLABORADORES

O Millennium bcp desenvolve, desde 1992, processos internos, integrados no Sistema de Gestão da Satisfação, que permitem a auscultação da opinião dos Colaboradores, procurando garantir uma relação de trabalho focada na ética, na geração de valor e na estimulação de uma gestão participativa.

O inquérito para aferir o nível de satisfação dos Colaboradores realizado no início de 2012 registou a maior participação de sempre no Grupo e em Portugal, com uma taxa de resposta de 85% e 84%, respetivamente. Os resultados apurados a partir destes inquéritos, que são divulgados e analisados com as diversas estruturas e hierarquias, têm vindo a permitir uma evolução positiva nos quatro indicadores globais, em particular, a Satisfação com Responsável Direto e com a Unidade Orgânica, que alcançaram, em Portugal, um patamar de excelência de 80 pontos, e a Satisfação enquanto Colaborador e a Motivação, que registaram, respetivamente, índices de 78 e 76 pontos.

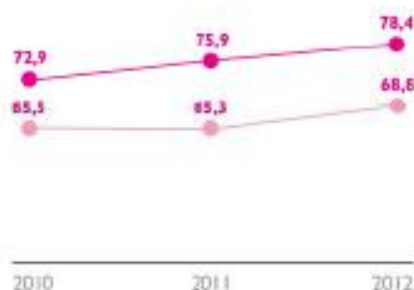
A realização profissional, a pertença ao Grupo, a liderança pelo exemplo e o orgulho de pertença às equipas são os atributos de maior relevo para os Colaboradores e que, consequentemente, impactam na performance dos quatro indicadores globais.

Na vertente relacionada com a satisfação dos Clientes internos, realizaram-se inquéritos com periodicidade diversa, para aferir a opinião dos Colaboradores enquanto Clientes internos, procurando identificar oportunidades de aperfeiçoamento nos diversos processos da Organização, com o objetivo de se definirem planos de ação que melhorem a qualidade do serviço prestado ao Cliente final e o envolvimento e a motivação das equipas e dos Colaboradores que as compõem.

A eficácia deste processo traduz-se na evolução positiva, entre 2010 e 2012, dos níveis de satisfação, que subiram 1,5 p.i. em Portugal e 5,3 p.i. nas operações internacionais.

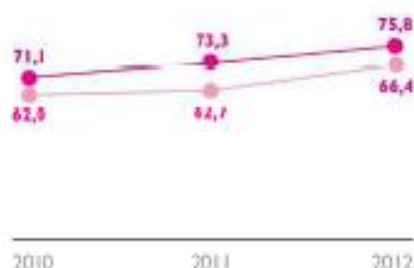
SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

Pontos índice



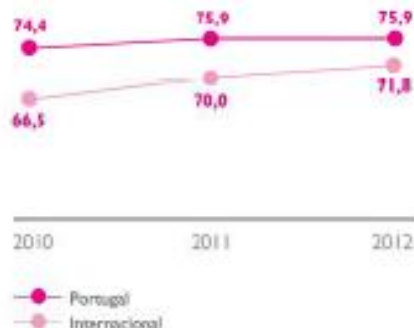
MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

Pontos índice



SATISFAÇÃO COM OS CLIENTES INTERNOS

Pontos índice



Em 2012, em Portugal, realizaram-se 75 estudos, com uma taxa de participação de 64%, e nas operações internacionais foram feitos 20 estudos, nos quais participaram 62% dos Colaboradores.

No âmbito do sistema de avaliação, que permite identificar as principais necessidades de formação, desenvolvimento e mobilidade, foram avaliados, dos Colaboradores elegíveis para o processo, 99% em Portugal e 86% nas operações internacionais, tendo-se registado, respetivamente, 0,7% e 0,6% de discordâncias.

Nos princípios de atuação do Grupo BCP foram instituídos valores e referenciais de atuação, aplicáveis a todos os Colaboradores, de todas as operações, nos quais se inclui uma inequívoca orientação para: i) independentemente do respetivo nível hierárquico ou de responsabilidade, todos os Colaboradores atuem de forma justa, recusando qualquer situação de discriminação e ii) se reafirma a adesão aos dez Princípios do Global Compact, no âmbito dos quais o Grupo reconhece e apoia a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva de acordos de trabalho e rejeita a existência de qualquer forma de trabalho forçado e compulsório, bem como de trabalho infantil.

EVOLUÇÃO DO QUADRO DE COLABORADORES

Em 2012, registou-se uma variação global negativa no número de Colaboradores de 5,3%, com uma redução de 7,4% nos países da Europa e uma subida de 6,1% nos países de África.

COLABORADORES

	'12		'11		'10		VAR. %'12/'11
TOTAL DE COLABORADORES	20.419	100%	21.567	100%	21.297	100%	-5,3%
PORTUGAL	8.982	44,0%	9.959	46,2%	10.146	47,6%	-9,8%
Retail	5.795	65%	6.365	64%	6.540	64%	-9,0%
Empresas & Crédito Especializado	718	8%	456	5%	450	4%	57,5%
Corporate	89	1%	151	2%	116	1%	-11,1%
Banca de Investimento	46	1%	155	2%	159	2%	-70,3%
Asset Management & Private Banking	261	3%	191	2%	214	2%	-36,6%
Processos e Serviços Bancários	1.392	15%	1.850	19%	1.842	18%	-24,8%
Áreas Corporativas	548	6%	644	6%	645	6%	-14,9%
Associadas e Outros	133	1%	147	1%	150	1%	-9,5%
INTERNACIONAL	11.437	56,0%	11.608	53,8%	11.151	52,4%	-1,5%
Bank Millennium na Polónia	6.073	53%	6.367	55%	6.215	56%	-4,6%
Millennium bank na Grécia	1.186	10%	1.212	10%	1.470	13%	-2,1%
Banca Millennium na Roménia	639	6%	690	6%	731	7%	-7,4%
Millennium bcp Banque Privée na Suíça	68	1%	69	1%	71	1%	-1,4%
Millennium bim em Moçambique	2.444	21%	2.377	20%	2.088	19%	2,8%
Banco Millennium Angola	1.027	9%	893	8%	714	6%	15,0%
Millennium bcp Bank & Trust nas Ilhas Caimão	18	0%	19	0%	15	0%	-5,3%
ROTATIVIDADE (PORTUGAL/INTERNACIONAL)							
Recrutamento	23/1.446	0,2%/12,4%	44/2.215	0,4%/19,1%	56/1.980	0,6%/17,8%	-47,7%/16,7%
Saídas	1.009/1.661	11,2%/14,5%	215/1.991	2,2%/17,2%	209/1.719	2,1%/15,4%	369,3%/34,7%
Mobilidade interna	3.051/2.030	34,0%/17,7%	2.076/1.739	20,8%/15,0%	1.962/1.272	19,3%/11,4%	47,0%/16,6%

A variação do número de Colaboradores, por país, resulta do recrutamento, saídas e mobilidade entre países/empresas do Grupo.

Em Portugal, durante 2012, saíram 1.009 Colaboradores. Dos 810 Colaboradores que saíram no final do ano, após a implementação do processo de redimensionamento previsto no plano estratégico, 619 saíram por rescisão por mútuo acordo e 191 por reforma antecipada. Nas rescisões por mútuo acordo foi aberta a possibilidade de adesão voluntária, que representou 30,4% (188 Colaboradores) do total das rescisões, com o objetivo de permitir que qualquer Colaborador interessado nessa forma de desvinculação pudesse usufruir das respetivas condições.

O processo de rescisões por mútuo acordo contemplou medidas de mitigação do impacto social e financeiro que este tipo de ações implica e as condições de desvinculação corresponderam à melhor oferta que, no enquadramento do ano, o Banco pôde propor, quer na vertente financeira, quer na vertente social, e excederam em muito o legalmente estabelecido, traduzindo o respeito e consideração que todos os Colaboradores envolvidos mereceram. Assim, foram assegurados: i) 1,7 salários brutos por cada ano de trabalho, bem como as férias por gozar no ano, o subsídio de férias e as férias de 2013; ii) assunção do custo do seguro de saúde (que abrange o agregado familiar) por um ano para os Colaboradores com menos de 50 anos, por dois anos para Colaboradores com mais de 50 anos, ou o valor equivalente em dinheiro; iii) manutenção das condições especiais de taxa de juro contratadas para os créditos habitação e fins sociais em curso e até ao final do contrato; iv) condições especiais para a opção de uma amortização do crédito habitação em curso; v) acesso a uma linha de microcrédito especialmente destinada aos Colaboradores, com um projeto para iniciar o seu próprio negócio; vi) apoio de uma empresa especializada, durante um ano, para a procura de um novo emprego ou início do próprio negócio e vii) acesso ao subsídio de desemprego da Segurança Social. O detalhe e a implementação do programa foram partilhados de forma continuada com a Comissão de Trabalhadores e Sindicatos para que o processo de apoio e aconselhamento aos Colaboradores fosse facilitado.

Na Polónia saíram 1.049 pessoas, das quais 57% por iniciativa pessoal. Estas saídas foram parcialmente compensadas pelo recrutamento de 723 novos Colaboradores. Na Roménia e na Grécia a variação do número de Colaboradores foi baixa – 51 e 26 respetivamente –, sendo que na Grécia 75% das pessoas que saíram fizeram-no por iniciativa pessoal e 69% das pessoas que deixaram de trabalhar no Banco na Roménia saíram na sequência de rescisão por mútuo acordo.

Nas operações em África, o quadro de pessoal mantém a tendência de crescimento, com a entrada em Angola de 322 novos Colaboradores e em Moçambique de 272. As saídas registadas nestes países resultaram na sua maioria da iniciativa dos Colaboradores, sendo que em Angola saíram 187 pessoas (55% por iniciativa do Colaborador) e em Moçambique 217 pessoas (61% por iniciativa do Colaborador).

RECRUTAMENTO E DESENVOLVIMENTO

No âmbito das iniciativas de atração de talento, manteve-se, em Portugal, o programa *"Come and Grow With Us"* (CGWU), tendo decorrido, em 2012, a sua sétima edição. Inscreveram-se, para participar nas diversas iniciativas CGWU, 3.290 jovens. Os índices de satisfação, com os inúmeros eventos estritamente direcionados para jovens universitários portugueses, organizados pelo Millennium bcp, traduzem a qualidade do programa: i) 100% dos participantes na final do *"Banking Game"* voltariam a jogar; ii) 100% dos inquiridos consideraram com interesse os conteúdos abordados; iii) 98% ficaram muito satisfeitos ou satisfeitos com o Millennium Banking Seminar 12 e iv) 100% dos participantes no programa de *"Estágios de Verão"* consideram o Millennium bcp atrativo ou muito atrativo. Dos universitários que participaram no programa, foram admitidos no Millennium bcp e integrados em programas de desenvolvimento seis jovens. Durante 2012, participaram nestes programas de desenvolvimento um total de 27 Colaboradores, dos quais nove integrados no programa *"People Grow"* e 18 no programa *"Young Specialist"*.

Na Polónia mantiveram-se os programas *"People Grow"*, com sete participantes, e o programa *"Expert StartUp"*, que se subdividiu em *"E-Expert"*, dirigido a jovens com elevado potencial na área da banca eletrónica, no qual participaram quatro Colaboradores, e *"IT-Expert"*, dirigido a jovens com elevado potencial na área de IT, no qual participaram quatro Colaboradores.

No âmbito dos programas de desenvolvimento, destinados a Colaboradores com experiência e elevado potencial e concebidos para estimular a motivação e o envolvimento na gestão das próprias carreiras, participaram, em Portugal: i) no *"Grow Fast"* 19 Colaboradores; ii) nos programas dirigidos especificamente à Rede de Retail e que foram descontinuados em 2012 – *"Grow in Retail"* e *"Master in Retail"* – 108 Colaboradores e iii) na primeira edição do *"Master in Millennium"*, um programa dirigido a todos os Colaboradores, 44 pessoas. Na Grécia participaram 11 Colaboradores no programa *"Top Performers"*.

Os Colaboradores integrados nestes programas de desenvolvimento são acompanhados por um Mentor (quadro diretivo do Banco) que os aconselha e orienta no percurso das suas carreiras. Esta aposta do Banco no processo de Mentoring continua a criar mecanismos para aumentar a proximidade entre os Colaboradores e a gestão de topo.

Prosseguiu, em 2012, o investimento em formação no sentido de reforçar as competências dos Colaboradores numa perspetiva de desenvolvimento pessoal, incrementar níveis de qualidade de serviço e maximizar a eficiência nos serviços prestados ao Cliente. Os programas implementados em cada país estiveram alinhados com as necessidades e objetivos em cada um deles.

Em termos globais, foram dadas 606 mil horas de formação distribuídas por 2.266 ações, com uma média de 30 horas de formação por Colaborador.

FORMAÇÃO

	'12	'11	'10	VAR. %'12/'11
NÚMERO DE AÇÕES				
Presencial	1.640	2.266	1.719	-27,6%
E-learning	506	642	444	-21,2%
À distância	120	155	222	-22,6%
NÚMERO DE PARTICIPANTES⁽¹⁾				
Presencial	27.508	25.299	27.814	8,7%
E-learning	120.925	118.428	61.005	2,1%
À distância	24.328	25.906	42.799	-6,1%
NÚMERO DE HORAS				
Presencial	441.419	660.312	376.921	-33,1%
E-learning	129.366	145.445	157.202	-11,1%
À distância	35.880	185.905	118.748	-80,7%

(1) Corresponde ao total de participantes das formações realizadas. O mesmo Colaborador pode ter frequentado diversas formações.

Em todas as operações manteve-se uma forte componente de formação às áreas comerciais. Em Portugal, foi lançado um novo programa – “Service to Sales” – que envolveu a formação de todos os Colaboradores das sucursais selecionadas para piloto e cujo sucesso se traduziu num incremento de 4,2 p.p. na satisfação global com o atendimento, nos inquéritos de satisfação realizados aos Clientes.

Na sequência do alargamento da Área de Recuperação de Crédito, em Portugal, foram dadas 5.708 horas de formação a 445 Colaboradores.

A Direção de Contencioso do Millennium bcp, em Portugal, continuou a promover as conferências de Direito Bancário, tendo realizado cinco sessões em 2012. Participaram em cada uma destas sessões cerca de 200 Colaboradores, sendo que a avaliação média, obtida por questionário direto aos participantes sobre o grau de satisfação global com a ação, foi de 84%.

Na Grécia e na Roménia estiveram em curso as formações de *Anti-Money Laundering*, *Know Your Customer* e *IT Security*, no âmbito do programa *Cultura de Risco*.

Em Angola, a formação foi transversal a todas as funções, sendo que estiveram envolvidos cerca de 90% dos Colaboradores em ações de formação específicas.

O Millennium bank na Polónia lançou, em 2012, duas formações, que incluem cursos e-learning, destinadas a todos os Colaboradores: i) um programa de educação ambiental, o “PRO-ECO”, que pretende transmitir conhecimentos genéricos sobre a proteção ambiental e preservação de recursos naturais, bem como aconselhar sobre os comportamentos a adotar em casa e no local de trabalho para minimizar os impactos ambientais e ii) um programa para a adoção de um estilo de vida saudável, o “Recommendation Z”, que aborda temas como os benefícios da prática regular de desporto, a alimentação saudável e atitudes saudáveis no local de trabalho e em casa.

PROMOÇÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os benefícios sociais de cada país aplicam-se, na sua generalidade, a todos os Colaboradores dos respetivos países, sendo que, em Portugal, os Colaboradores com contrato a termo não têm acesso às condições específicas das linhas de crédito para compra de habitação própria ou crédito para fins sociais. Os Colaboradores em regime de part-time têm acesso aos benefícios transversais, no entanto, sempre que esses benefícios estejam relacionados com a antiguidade, o valor do mesmo é calculado proporcionalmente ao tempo de trabalho efetivo. Este princípio de proporcionalidade, para os Colaboradores em regime de part-time, aplica-se também na Roménia e na Suíça.

CRÉDITO EM CARTEIRA A COLABORADORES ⁽¹⁾

Milhões de euros

	'12		'11		'10	
	Portugal	Internacional	Portugal	Internacional	Portugal	Internacional
HABITAÇÃO						
Montante	954	54	1.003	64	1.036	61
Colaboradores	11.125	1.167	11.460	1.324	11.735	1.339
FINS SOCIAIS ⁽²⁾						
Montante	14	11	17	12	20	9
Colaboradores	2.066	2.629	2.562	2.349	3.101	2.004

(1) Inclui Colaboradores no ativo e Colaboradores reformados.

(2) Benefício não aplicável na Polónia e na Roménia.

O Banco assegura o acompanhamento e orientação nos cuidados de saúde dos Colaboradores, disponibilizando instalações adequadas ao desenvolvimento da atividade diária com o mínimo de riscos e promovendo a prevenção de doenças profissionais e doenças graves através de apoio médico especializado.

SERVIÇOS DE SAÚDE ⁽¹⁾

	'12		'11		'10	
	Portugal	Internacional	Portugal	Internacional	Portugal	Internacional
SERVIÇOS DE MEDICINA						
Consultas efetuadas	30.078	7.930	31.758	7.448	34.852	7.324
Check-up efetuados	6.965	3.845	6.999	3.776	7.517	3.895
SEGUROS DE SAÚDE (PESSOAS ABRANGIDAS) ⁽²⁾	40.475	14.870	40.564	11.877	41.201	11.487

(1) Inclui Colaboradores no ativo e Colaboradores reformados.

(2) Portugal – Clínica Universitária de Navarra, inclui Colaboradores expatriados.

ATIVIDADES JUNTO DA COMUNIDADE

O reforço do envolvimento dos Colaboradores em iniciativas fora do âmbito das suas atividades diárias levou a que se lançasse um desafio diferente aos participantes no programa "Young Specialists" e a um grupo de Colaboradores da Rede de Retalho (das sucursais de Ourém). Cerca de 60 Colaboradores desenvolveram um projeto único e inovador: uma Loja Social. A loja, que foi denominada "Ponto de Partilha" e está suportada por um site e uma página no Facebook, tem como objetivo proporcionar um espaço preparado com bens essenciais (roupa de adulto e criança, artigos para a casa, objetos para seniores) para fazer face às necessidades de famílias carenciadas do concelho de Ourém. Em parceria com a Câmara de Ourém, que cedeu uma antiga escola primária no centro do concelho, foi possível criar um espaço acolhedor para receber estas famílias. Em 2012, realizaram-se ainda dois workshops, dinamizados por Colaboradores do Millennium bcp, dedicados ao tema "Gestão Doméstica", que tiveram como destinatários os beneficiários do Rendimento Social de Inserção e da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Ourém. Estas sessões tiveram como objetivo preparar as pessoas para uma eficiente gestão do orçamento familiar e partilhar experiências sobre melhores práticas de gestão de finanças pessoais.



A ilustração do comportamento da ação do BCP no ano de 2012 é apresentada no gráfico seguinte:



POLÍTICA DE DIVIDENDOS

De acordo com as condições da emissão de Instrumentos de Capital Core Tier / subscritos pelo Estado, ao abrigo da Lei n.º 63-A/2008 e da Portaria n.º 150-A/2012, o Banco não poderá distribuir dividendos enquanto a emissão não for totalmente reembolsada, encontrando-se suspensa a anterior política.

ACOMPANHAMENTO DE INVESTIDORES E ANALISTAS

O título BCP é coberto pelas principais casas de investimento nacionais e estrangeiras, que regularmente emitem recomendações de investimento e price targets sobre o Banco.

O price target médio das casas de investimento que acompanham o Banco evidenciou uma descida que reflete a intensificação da crise da dívida soberana, as perspetivas para a economia portuguesa e mundial, bem como as novas exigências de capital.

Durante o ano, o Banco participou em diversos eventos, tendo realizado roadshows em duas grandes praças financeiras mundiais – Londres e Paris –, sendo de destacar o que foi realizado no âmbito do aumento de capital. O Banco participou, igualmente, em dez conferências de investidores, organizadas por outros bancos como o Banco Espírito Santo, HSBC, Goldman Sachs, Morgan Stanley, Merrill Lynch, Caixa Banco de Investimento, Banco Santander e Commerzbank e no Euronext Portuguese Day em Nova Iorque, onde realizou apresentações institucionais e reuniões one to one com investidores. Em 2012, foram realizadas 180 reuniões, sendo de referir o significativo aumento de contactos com investidores de dívida do Banco.

LINHA DE APOIO AOS ACIONISTAS

No sentido de aprofundar o relacionamento com a sua base acionista, o Banco criou uma linha telefónica de apoio ao Acionista. Criada em junho, depois do anúncio do plano de recapitalização do Banco, a linha tem tido uma utilização intensa (2.144 chamadas em 2012), com particular destaque para o período que precedeu a realização da Assembleia Geral de Acionistas de 25 de junho e durante o aumento de capital do Banco que decorreu entre setembro e outubro.

CAPÍTULO I – ASSEMBLEIA GERAL

O funcionamento da Assembleia Geral do Banco Comercial Português, S.A., sociedade aberta emitente de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado, rege-se pelas respetivas normas estatutárias e pelas disposições próprias do Código das Sociedades Comerciais (CSC) e do Código dos Valores Mobiliários (CVM).

À Assembleia Geral, órgão máximo da sociedade que representa a universalidade dos Acionistas, compete em especial: eleger e destituir a sua própria Mesa, bem como os membros dos órgãos de administração, o seu presidente e os vice-presidentes, os membros do Conselho de Remunerações e Previdência e eleger; sob proposta da Comissão de Auditoria, o revisor oficial de contas; aprovar a alteração do contrato de sociedade; deliberar; sob proposta da Comissão de Auditoria, sobre a escolha do Auditor externo e sobre o relatório de gestão e contas do exercício e propostas de aplicação de resultados; deliberar sobre as matérias que lhe sejam submetidas a pedido do Conselho de Administração e, em geral, deliberar sobre todas as matérias que lhe sejam especialmente atribuídas pela lei ou pelos Estatutos, ou que não estejam compreendidas nas atribuições de outros órgãos da sociedade.

O Presidente da Mesa dispõe de recursos humanos e logísticos de apoio adequados à preparação e condução da Assembleia Geral, e ao longo de todo o ano, dispõe do apoio da Secretária da Sociedade e respetivos Serviços. Em todo o processo de preparação e realização das três Assembleias que ocorreram no exercício de 2012 contou ainda com uma vasta equipa multidisciplinar integrada por responsáveis e Colaboradores das Direções de Operações, de Informática e Tecnologias, de Banca Direta e Auditoria e ainda do representante para as Relações com o Mercado.

É de salientar o facto de ter sido sempre contratada uma firma internacional de Auditoria para certificar os procedimentos de voto e acreditação dos acionistas.

1.1. Identificação dos membros da mesa da assembleia geral

A Mesa da Assembleia Geral é constituída por um:

Presidente: António Manuel da Rocha e Menezes Cordeiro (Independente)

- Licenciado e doutorado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e professor catedrático da Universidade de Lisboa e da Universidade Católica Portuguesa
- Inteveio na preparação de diversos diplomas legislativos, nas áreas do Direito Bancário, Direito Civil, Direito Comercial e do Direito Económico
- Sócio fundador da sociedade de advogados António Menezes Cordeiro e Associados, Sociedade de Advogados

Vice-Presidente: Manuel António de Castro Portugal Carneiro da Frada (Independente)

- Licenciado em Direito pela Universidade Católica do Porto e doutorado pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
- Professor da Faculdade de Direito do Porto e professor convidado na Faculdade de Direito da Universidade Católica de Lisboa
- Autor de múltiplas obras, como monografias, estudos, ensaios, artigos e textos científicos, nas áreas do Direito Civil, Direito Societário, Direito Comercial e Teoria do Direito

A Mesa é, por inerência de funções, secretariada pela Secretária da Sociedade, Ana Isabel dos Santos de Pina Cabral.

Os membros da Mesa da Assembleia podem ser ou não acionistas.