

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.

O Conselho de Remunerações e Previdência submeteu à Assembleia Geral de 31 de maio de 2012, com caráter vinculativo, o Modelo de Remuneração do Conselho de Administração, incluindo a Comissão Executiva, que em seguida se transcreve, e que foi aprovado por 99,97% dos votos expressos, encontrando-se presentes ou representados Acionistas detentores de 41,60% do capital social.

A. “MODELO DE REMUNERAÇÃO DA COMISSÃO EXECUTIVA

I.

1) A remuneração dos Membros da Comissão Executiva do Banco Comercial Português, S.A. (Millennium 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 Millennium 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 da Comissão Executiva, não pode ultrapassar os 2% dos lucros do exercício.

IV.

A aprovação da Remuneração Fixa Mensal dos Membros da Comissão Executiva 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 respetivo cálculo, os critérios enunciados na alínea anterior quanto à Remuneração Fixa Mensal dos Vice-Presidentes;

d) A Remuneração Fixa Mensal dos Membros da Comissão Executiva é passível de atualização e/ou incrementos de acordo com proposta do Conselho de Remunerações e Previdência. Estas atualizações e/ou incrementos devem ter em consideração os incrementos e/ou aumentos aplicáveis aos Diretores Coordenadores.

V.

A Remuneração Variável Anual dos Membros da Comissão Executiva 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 da Comissão Executiva.

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 da Comissão Executiva, nos seguintes termos:

QUADRO I

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 da Comissão Executiva.

- 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 'Objetivos' financeiros fixados para o exercício;
- a. 2) A avaliação de cada objetivo deve ser feita considerando sempre a consecução relativa face ao BEBANKS no que se refere ao valor para o Acionista e face ao orçamento no que respeita aos outros indicadores. A variável 'Objetivos' para Resultados de Grupo é calculada nos seguintes termos:

QUADRO 2

RETRIBUIÇÃO DA PERFORMANCE

Objetivos para plano de incentivos a curto prazo

RESULTADOS DO GRUPO EBD Abordagem da performance integrada

OBJETIVO	INDICADOR DA PERFORMANCE	OBJETIVO	VALOR	PERÍODO	EVOLUÇÃO (DADO O OBJETIVO)	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 objetivo, deverá ser zero.
RENDIBILIDADE	ROE ⁽¹⁾	Orçamento	20%	Anual	Resultado /Orçamento	
VALOR PARA O AÇIONISTA	TSR ⁽²⁾	Evolução do Índice BeBanks com dividendos	20%	Anual	BGP/Índice BeBanks	

(1) Este nível de objetivo 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 Acionistas podem não ser considerados para o cálculo.

(2) Situações extraordinárias (i.e. ofertas públicas) o cálculo da TSR deverá ser ajustado em conformidade.

- a. 3) Verificadas situações extraordinárias, motivadas por fatores exógenos à gestão, poderá ser efetuada uma revisão dos objetivos anuais fixados mediante proposta do Presidente da Comissão Executiva e aprovação do Conselho de Remunerações e Previdência.
- b) É estabelecido um esquema de pagamento diferido da Remuneração Variável por períodos de três 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 ações. 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 ações, os membros do CAE não poderão transmitir ou onerar as ações atribuídas, após o qual serão as mesmas livremente transmissíveis (*lock up period*).

O pagamento da componente da Remuneração Variável não diferida será efetuado 50% em dinheiro, o qual será pago de imediato, e 50% em ações, as quais não poderão ser transmitidas ou oneradas durante o período de um ano;

- c) O sistema de incentivos aplicável aos membros da Comissão Executiva 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 da Comissão Executiva 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 respetivas funções, os Membros da Comissão Executiva não recebem compensações adicionais às que são comunicadas.

Assim, tendo presente que a remuneração dos Membros da Comissão Executiva tem em vista a compensação das atividades que desenvolvem no Banco diretamente 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 da Comissão Executiva serão deduzidas aos respetivos valores de Remuneração Fixa Anual. É obrigação e da responsabilidade de cada Membro da Comissão Executiva 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 da 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. Este valor será comunicado previamente ao Conselho de Remunerações e Previdência.

B. REGIME DE REFORMA DOS MEMBROS DA COMISSÃO EXECUTIVA

Relativamente ao Regime de Reforma por velhice ou invalidez dos membros da Comissão de Executiva, o mesmo encontra-se atualmente estabelecido no contrato de Sociedade e no Regulamento de execução, documentos aprovados na Assembleia Geral Anual de 2011."

Também o Modelo de remuneração dos membros do Conselho de Administração, que em seguida se transcreve, foi submetido com caráter vinculativo à Assembleia Geral de 18 de abril de 2011, tendo igualmente sido aprovada por uma maioria de 99,94% dos votos expressos, encontrando-se presentes ou representados Acionistas detentores de 52,57% do capital social.

“Modelo de Remuneração do Conselho de Administração

1. A política de remunerações para os órgãos sociais do Banco Comercial Português, S.A. deve ser simples, transparente e competitiva, garantindo, dessa forma, o enfoque na criação de valor para a sociedade e os Acionistas e demais *Stakeholders*.

2. Tais remunerações deverão ser fixadas tendo em conta o esforço de maior alinhamento com os interesses do Banco Comercial Português e dos respetivos Acionistas.

3. Assim, tendo em conta os princípios acima enunciados, bem com a prática de sociedades portuguesas de grande dimensão e as boas práticas Europeias, as responsabilidades e as funções dos diversos membros do Conselho de Administração, o Conselho de Remunerações e Previdência adotou as seguintes regras:

3.1. A remuneração dos membros do Conselho de Administração deverá consistir numa quantia anual fixa, paga em doze vezes. A remuneração dos restantes membros do Conselho de Administração será determinada e terá como base de referência a remuneração do Presidente, sendo sempre inferior;

3.2. Presidente: verba autónoma;

Vice-Presidentes: entre 50% e 75% da remuneração do Presidente;

Presidente da Comissão para as Matérias Financeiras: entre 50% e 75% da remuneração do Presidente do Conselho de Administração;

Restantes membros que integrem a Comissão para as Matérias Financeiras: entre 25% e 50% da remuneração do Presidente de Administração;

Presidente de outra Comissão Especializada: entre 25% e 75% da remuneração do Presidente do Conselho Geral e de Supervisão;

Restantes membros que integrem outra Comissão Especializada: entre 10% e 25% da remuneração do Presidente;

Restantes membros do Conselho de Administração que não integrem nenhuma Comissão Especializada: entre 10% e 25% da remuneração do Presidente;

3.3. A remuneração dos membros de Administração não deverá integrar uma componente variável nem deverá incluir a atribuição de ações como remuneração.”

II.31. Indicação do montante anual da remuneração auferida individualmente pelos membros dos órgãos de administração e fiscalização da sociedade, incluindo remuneração fixa e variável e, relativamente a esta, menção às diferentes componentes que lhe deram origem, parcela que se encontra diferida e parcela que já foi paga

No exercício a que este relatório reporta não foi atribuída aos Administradores Executivos qualquer remuneração variável anual ou plurianual.

Quanto aos montantes pagos aos membros do Conselho de Administração e aos membros da Comissão Executiva remete-se para os quadros em seguida transcritos que são exaustivos.

A – Administradores Executivos que cessaram funções em 28 de fevereiro de 2012 e que não integram a atual Comissão Executiva

Euros

Membros do Conselho de Administração Executivo(*)	Remuneração			
	BCP	Outras Sociedades	Total	IRS Retido
Carlos Jorge Ramalho dos Santos Ferreira	123.987,00	15.300,00	139.287,00	49.594,00
Vítor Manuel Lopes Fernandes	142.144,65	6.427,35	148.572,00	56.858,00
António Manuel Palma Ramalho	128.488,06	20.083,94	148.572,00	49.911,00

(*) Inclui remunerações devidas até ao final do mandato interrompido.

B – Membros do Conselho Geral e de Supervisão que cessaram funções em 28 de fevereiro de 2012 e não integram o atual Conselho de Administração

Euros

Membros do Conselho Geral e de Supervisão	Remuneração	
	BCP	IRS Retido
Daniel Bessa Fernandes Coelho	7.083,33	1.812,00
José Olliu Creus	4.166,66	894,00
José Vieira dos Reis	11.666,66	3.674,00
Luís de Mello Champalimaud	2.083,33	406,00
Manuel Alfredo Cunha José de Mello	10.000,00	2.875,00
Manuel Domingos Vicente	4.166,67	895,00
Maria Leonor Couceiro Pizarro Beleza de Mendonça Tavares	0,00	0,00
Pansy Catilina Ho Chiu King	4.166,66	894,00
Thomaz de Mello Paes de Vasconcellos	11.666,66	3.674,00
Vasco Esteves Fraga	8.333,34	3.332,00

C – Membros da Comissão Executiva

Euros

Membros do Conselho de Administração	Remuneração			
	BCP	Outras Sociedades	Total	IRS Retido
Nuno Manuel da Silva Amado	366.195,21	18.568,37	384.763,58	145.627,00
Miguel Maya Dias Pinheiro	380.714,36	0,00	380.714,36	152.281,00
Miguel de Campos Pereira de Bragança	288.734,70	19.076,20	307.810,90	112.442,01
José Jacinto Iglésias Soares	341.250,00	0,00	341.250,00	131.790,00
Luís Maria França de Castro Pereira Coutinho	308.803,53	32.446,47	341.250,00	123.521,00
Maria da Conceição Mota Soares de Oliveira Callé Lucas	259.772,16	9.562,30	269.334,46	101.507,01
Rui Manuel da Silva Teixeira	331.687,70	9.562,30	341.250,00	132.676,00

D – Membros do Conselho de Administração

Euros

Membros do Conselho de Administração	Remuneração			
	Valores pagos pelo BCP	Outras Sociedades	Total	IRS Retido
António Vítor Martins Monteiro	112.500,00	28.636,00	141.136,00	42.900,00
Carlos José da Silva	87.083,34			18.716,00
Pedro Maria Calafinho Teixeira Duarte	72.416,66			24.660,00
Álvaro Roque de Pinho Bissaia Barreto	39.166,66			13.706,00
André Magalhães Luiz Gomes	14.722,27			2.141,00
António Henriques de Pinho Cardão	37.500,00			14.436,00
António Luís Guerra Nunes Mexia	0,00			0,00
António Manuel Costeira Faustino	43.333,34			11.437,00
Bernardo de Sá Braamcamp Sobral Sottomayor	7.500,00			1.612,00
César Paxi Manuel João Pedro	29.444,44			6.322,00
Jaime de Macedo Santos Bastos	41.222,27			12.081,00
João Bernardo Bastos Mendes Resende	30.277,78			7.405,00
João Manuel de Matos Loureiro	101.250,00			35.037,00
José Guilherme Xavier de Basto	52.500,04			15.628,00
José Rodrigues de Jesus	5.625,00			1.715,00

II.32. Informação sobre o modo como a remuneração é estruturada de forma a permitir o alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses de longo prazo da sociedade bem como sobre o modo como é baseada na avaliação do desempenho e desincentiva a assunção excessiva de riscos

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, no período de duração do investimento público, a remuneração dos administradores executivos não integrará qualquer remuneração variável.

II.33. Relativamente à remuneração dos administradores executivos:

a) Referência ao facto de a remuneração dos administradores executivos integrar uma componente variável e informação sobre o modo como esta componente depende da avaliação de desempenho

No exercício a que se refere este Relatório não foi prevista remuneração deste tipo.

b) Indicação dos órgãos da sociedade competentes para realizar a avaliação de desempenho dos administradores executivos

A avaliação dos membros executivos do Conselho de Administração foi realizada pela Comissão de Nomeações e Avaliações e pelo próprio Conselho de Administração.

c) Indicação dos critérios pré-determinados para a avaliação de desempenho dos administradores executivos

Remete-se, neste ponto, para a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração que integram a Comissão Executiva, reproduzida no ponto II.30.

d) Explicação da importância relativa das componentes variáveis e fixas da remuneração dos administradores, assim como indicação acerca dos limites máximos para cada componente

No exercício de 2012 não foram previstas.

e) Indicação sobre o diferimento do pagamento da componente variável da remuneração, com menção do período de diferimento

Vide alínea anterior.

f) Explicação sobre o modo como o pagamento da remuneração variável está sujeito à continuação do desempenho positivo da sociedade ao longo do período de diferimento

Vide alínea anterior.

g) Informação suficiente sobre os critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em ações, bem como sobre a manutenção, pelos administradores executivos, das ações da sociedade a que tenham acedido, sobre eventual celebração de contratos relativos a essas ações, designadamente contratos de cobertura (*hedging*) ou de transferência de risco, respetivo limite e sua relação face ao valor da remuneração total anual

Não está prevista remuneração variável, nomeadamente em ações.

h) Informação suficiente sobre os critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em opções e indicação do período de diferimento e do preço de exercício

Vide alínea anterior.

i) Identificação dos principais parâmetros e fundamentos de qualquer sistema de prémios anuais e de quaisquer outros benefícios não pecuniários

Não estão previstos.

j) Remuneração paga sob a forma de participação nos lucros e/ou de pagamento de prémios e os motivos por que tais prémios e ou participação nos lucros foram concedidos

No exercício a que este Relatório reporta não foram previstas remunerações variáveis, nem em numerário, nem em ações nem em qualquer outro tipo.

l) Indemnizações pagas ou devidas a ex-administradores executivos relativamente à cessação das suas funções durante o exercício

Durante o exercício de 2012, e na sequência da alteração do modelo do governo societário, aprovado em Assembleia Geral de 28 de fevereiro de 2012, foram pagos aos Administradores Executivos que cessaram funções antes do termo do mandato remunerações compensatórias por cessação de mandato no montante global de 3.463.318,44 euros, a que correspondeu IRS retido no montante de 1.385.326,00 euros.

m) Referência à limitação contratual prevista para a compensação a pagar por destituição sem justa causa de administrador e sua relação com a componente variável da remuneração

Não existem quaisquer limitações contratuais nesta matéria.

n) Montantes a qualquer título pagos por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo

Tendo presente o disposto na política de remuneração dos membros do Conselho de Administração acima transcrita, que estabelece que o valor líquido das remunerações auferidas anualmente por cada membro da Comissão Executiva em razão de funções desempenhadas em sociedades ou órgãos sociais para os quais tenham sido nomeados por indicação ou em representação do Banco, será deduzido aos valores da respetiva remuneração fixa anual, remete-se para os mapas A e C constantes do ponto II.31., nos quais, quando as houve, estão claramente quantificadas tais deduções.

o) Descrição das principais características dos regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada para os administradores, indicando se foram, ou não, sujeitas a apreciação pela assembleia geral

Nos termos do Regulamento de Reforma transcrito em II.30.–B, os custos registados pela Sociedade no exercício de 2012 com complementos de pensões e regime de segurança social obrigatória de membros executivos do Conselho de Administração foram os seguintes:

A – Administradores Executivos que cessaram funções em 28 de fevereiro de 2012 e que não integram a atual Comissão Executiva

Membros do Conselho de Administração Executivo	Regime Segurança Social	Euros	
		Complementar F. Pensões Aberto	Obrigatório Encargo com Seg. Social
Carlos Jorge Ramalho dos Santos Ferreira	Regime Órgãos Estatutários	29.721,91	3.063,66
Vítor Manuel Lopes Fernandes	Regime Órgãos Estatutários	244.263,55	3.063,66
António Manuel Palma Ramalho	Regime Órgãos Estatutários	244.263,55	3.063,66

B – Membros da Comissão Executiva

Euros

	Regime Segurança Social	Complementar		Obrigatório	
		F. Pensões Aberto	Seguro Capitalização	Encargo com Seg. Social	Encargo com Fundo Pensões (*)
Nuno Manuel da Silva Amado	Regime Órgãos Estatutários	76.848,02		10.280,28	
Miguel Maya Dias Pinheiro	Regime Geral (Ex-CAFEB)		69.434,55	89.848,60	-4.641,43
Miguel de Campos Pereira de Bragança	Regime Órgãos Estatutários	59.148,88		10.280,28	
José Jacinto Iglésias Soares	Regime Geral (Ex-CAFEB)	61.566,40		80.535,00	-6.254,21
Luís Maria França de Castro Pereira Coutinho	Regime Geral (Ex-CAFEB)	61.566,40		72.877,63	-5.636,30
Maria da Conceição Mota Soares de Oliveira Callé Lucas	Regime Órgãos Estatutários	50.299,29		10.280,28	
Rui Manuel da Silva Teixeira	Regime Geral (Ex-CAFEB)		61.566,40	78.278,30	-9.324,09

(*) Decorrente da metodologia imposta pelo Conselho Nacional de Supervisores Financeiros relativamente ao enquadramento da transferência dos bancários para o Regime Geral de Segurança Social (DL n.º I-A/2011), as responsabilidades passadas com benefícios de reforma, para alguns colaboradores, é superior às responsabilidades totais, motivo pelo qual, e para a população em causa, os custos com pensões são negativos, representando um proveito para o Banco.

p) Estimativa do valor dos benefícios não pecuniários relevantes considerados como remuneração não abrangidos nas situações anteriores

Não existem benefícios nas condições referidas.

q) Existência de mecanismos que impeçam os administradores executivos de celebrar contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável

O grau de supervisão da atividade da Comissão Executiva, quer por parte do Conselho de Administração, quer pela Comissão de Auditoria (a qual teve acesso aos relatórios de Auditoria Interna e Externa), constituíram mecanismos bastantes e adequados à consecução do objetivo aqui visado.

Não obstante a informação que em seguida se disponibiliza não ser de inclusão obrigatória neste Relatório, entende o Banco Comercial Português que, fazendo o mesmo parte integrante dos documentos de prestação de contas, é o local mais adequado para publicitar a informação a que se refere o Aviso 10/2011 do Banco de Portugal quando a mesma não conste de outros números deste Relatório.

Assim informa-se que:

1 – Não estão constituídas quaisquer provisões para pagamento de remuneração variável a membros Executivos do Conselho de Administração.

2 – O quadro seguinte contém indicação das remunerações pagas a Colaboradores a título fixo e variável:

Euros

Data	N.º Colaboradores	Remunerações (*)		Total	IRS Retido
		Fixa	Variável		
Em 1/1/2012	9.959				
Em 31/12/2012	8.982	352.203.887,19	6.113.126,23	358.317.013,42	77.631.273,00

- 3 – As provisões registadas em 31 de dezembro de 2012 para pagamentos futuros destinados a ocorrer às importâncias devidas a título de incentivos comerciais a Colaboradores ascendiam a 5.406.697,00 euros.
- 4 – Durante o exercício de 2012 foram celebrados 19 novos contratos de trabalho sem termo.
- 5 – No exercício de 2012 foram denunciados 651 contratos, que implicaram o pagamento de indemnizações que ascenderam a 65.227.986,86 euros, tendo a indemnização mais elevada sido no montante de 1.495.340,00 euros.
- 6 – O número de Colaboradores e o total das remunerações que lhes foram pagas em 2012, separados por diferentes segmentos de negócios, consta do mapa que em seguida se transcreve:

				Euros
Sociedade	Segmentos de Negócios	N.º Colaboradores ⁽¹⁾	Total Remunerações Pagas ⁽²⁾	IRS Retido
Banco Comercial Português	Retalho	5.835	182.236.544,83	34.990.132,00
	Empresas	718	34.108.462,51	8.470.560,00
	Asset Management e PB e Tesouraria	269	14.464.989,77	3.792.491,00
	Serviços Centrais	2.778	127.507.016,27	30.737.965,00

(1) O n.º de Colaboradores é obtido mediante o n.º médio dos Colaboradores ao longo do ano.

(2) Inclui incentivos ao Retalho.

- 7 – Relativamente aos Colaboradores abrangidos pelo Aviso 5/2008, *Compliance Officer*, *Group Auditor*, *Risk Officer*, bem como o *Group Treasurer*, o Responsável pela Direção de Estudos, Planeamento e ALM e o responsável pela Direção de Crédito, as remunerações pagas ascenderam a 1.014.991,48 euros, a que correspondeu um IRS retido de 355.458,00 euros e encargos com fundos de Pensões de menos 36.375,00 euros, vide nota ao quadro B – Membros da Comissão Executiva. De notar que estes valores estão já contidos nos que foram disponibilizados nos pontos 2 e 6 acima. Em 2012, não foi paga a estes Colaboradores qualquer remuneração variável.

II.34. Referência ao facto de a remuneração dos administradores não executivos do órgão de administração não integrar componentes variáveis

A remuneração dos administradores não executivos consiste numa quantia fixa, não incluindo qualquer componente variável. A fixação do montante é feita para cada administrador, tendo em conta, designadamente, a sua participação em Comissões Especializadas do Conselho de Administração, os interesses de médio e de longo prazo do Banco e o não-incentivo à assunção excessiva de riscos.

II.35. Informação sobre a política de comunicação de irregularidades adotada na sociedade (meios de comunicação, pessoas com legitimidade para receber as comunicações, tratamento a dar às mesmas e indicação das pessoas e órgãos com acesso à informação e respetiva intervenção no procedimento)

Qualquer Colaborador do Banco Comercial Português (ou de Sociedades que integrem o Grupo) que tome conhecimento de situações ou ações e que indiciem irregularidades tem o dever de informar de tal ocorrência o primeiro responsável da unidade orgânica que integra o(s) colaborador(es) visado(s), dando simultâneo conhecimento à sua hierarquia, a qual apreciará a ocorrência e deliberará da sua remessa à Direção de Auditoria do Banco Comercial Português, para condução das diligências que entenderem necessárias.

Quando as irregularidades detetadas respeitarem a Colaboradores da Direção de Auditoria, a sua comunicação deve ser realizada diretamente ao Presidente da Comissão Executiva, que promoverá a condução de diligências de averiguação por meios exteriores àquela Direção, dando das mesmas conhecimento à Comissão de Auditoria.

Com o propósito de adotar as melhores práticas de governação societária e de reforçar a cultura de responsabilidade e cumprimento que sempre norteou a atuação do Grupo, foi instituído, nomeadamente para as situações em que o sistema de comunicação por via hierárquica possa não permitir alcançar os objetivos pretendidos, um sistema de comunicação de irregularidades que substitui e releva o colaborador de o realizar perante o primeiro responsável da unidade orgânica que integra o(s) colaborador(es) visado(s).

Neste sentido, foi especialmente criado um endereço de correio eletrónico (comunicar.irregularidade@millenniumbcp.pt), exclusivamente destinado à receção de comunicações de alegadas irregularidades que ocorram dentro do Grupo, cuja gestão e encaminhamento é da competência da Comissão de Auditoria.

No caso de a comunicação estar relacionada com algum membro do Conselho de Administração ou de alguma das suas comissões especializadas, a mesma deverá ser dirigida ao Presidente do Conselho de Administração através de um endereço de correio eletrónico específico (presidente.ca@millenniumbcp.pt).

A Comissão de Auditoria articula com a Direção de Auditoria o tratamento das comunicações recebidas, designadamente quanto à necessidade de proceder a diligências de averiguação adicionais ou de instaurar algum procedimento disciplinar.

SECÇÃO V – COMISSÕES ESPECIALIZADAS

II.36. Identificação dos membros das comissões constituídas para efeitos de avaliação de desempenho individual e global dos administradores executivos, reflexão sobre o sistema de governo adotado pela sociedade e identificação de potenciais candidatos com perfil para o cargo de administrador

Vide pontos II.1. D) e II.2. E).

II.37. Número de reuniões das comissões constituídas com competência em matéria de administração e fiscalização durante o exercício em causa, bem como referência à realização das atas dessas reuniões

Vide ponto II.2.

II.38. Referência ao facto de um membro da comissão de remunerações possuir conhecimentos e experiência em matéria de política de remuneração

O currículo e percurso profissional dos membros do Conselho de Remunerações e Previdência, em funções no exercício de 2012, constantes do Anexo II ao presente relatório, evidenciam a respetiva experiência e conhecimentos.

II.39. Referência à independência das pessoas singulares ou coletivas contratadas para a comissão de remunerações por contrato de trabalho ou de prestação de serviço relativamente ao conselho de administração, bem como, quando aplicável, ao facto de essas pessoas terem relação atual com consultora da empresa

Quando da contratação da Mercer Portugal – Recursos Humanos, Lda., promovida pelo Conselho de Remunerações e Previdência, foi deliberado pelo Conselho de Administração, em articulação com o Conselho de Remunerações e Previdência, solicitar a esta empresa a análise da política de remuneração dos Diretores do Banco, o que foi feito com o objetivo de assegurar coerência nas políticas a praticar e racionalização de custos com consultores.

Por esta razão, e não mantendo esta consultora ou os seus responsáveis qualquer relacionamento privilegiado com o Conselho de Administração ou qualquer dos seus membros, considera-se que a sua contratação para a prestação do serviço com o âmbito alargado referido no parágrafo precedente em nada é passível de afetar a independência desta consultora em relação à sociedade ou ao seu Conselho de Administração.