

Entretanto, o Banco reviu e actualizou os critérios subjacentes a observar na definição da política de remuneração e irá submetê-los a deliberação na próxima Assembleia Geral do Banco, de forma a poder torná-los aplicáveis no exercício de 2011. A informação está divulgada na página com o mesmo endereço da Assembleia Geral de Accionistas e abrange directores coordenadores, responsáveis de unidades directamente dependentes do Conselho de Administração Executivo, os Colaboradores associados a funções de Auditoria, Risk Office e Compliance Office e outros Colaboradores, cujo exercício de funções compreende a assunção de riscos que comprometam o Banco.

No exercício de 2010 não foram adoptados quaisquer critérios remuneratórios que distingam os Dirigentes de todos os restantes membros de Alta Direcção do Grupo. A política aprovada compreende a retribuição base correspondente ao nível previsto em convenção colectiva de trabalho e um complemento retributivo fixo e integrante da remuneração que varia em função do estatuto individual e da evolução da carreira profissional, ou seja, da categoria profissional, do nível retributivo, grau de senioridade, mérito individual e nível de responsabilidade atribuído.

SECÇÃO IV – REMUNERAÇÃO

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

No modelo de governo adoptado pelo Banco a fixação da remuneração dos Administradores Executivos compete ao Conselho de Remunerações e Previdência, importando contudo ter presentes, além das disposições legais e de supervisão (Aviso do Banco de Portugal n.º 1/2010), Carta-Circular do Banco de Portugal n.º 2/2010 de 1 de Fevereiro), em vigor, também as normas de natureza estatutária que determinam que a remuneração do Conselho de Administração Executivo poderá ser constituída por uma parte fixa e por duas partes de natureza variável anual paga de uma só vez aos Membros do Conselho de Administração Executivo assente num universo de referência a práticas relativas ao sector financeiro europeu e outra variável plurianual, calculada para o mandato de três anos

Considerando que a política de remuneração para o Conselho de Administração Executivo deve ser simples, transparente e reflectir o posicionamento competitivo de referência do Millennium bcp a nível nacional e internacional, bem como garantir o necessário alinhamento com a política retributiva global da Instituição, devendo ter enfoque na criação de valor para o Accionista e promover e recompensar a consecução dos resultados do Banco, no curto e longo prazo, suportando a implementação da estratégia de crescimento sustentado preconizada, o Conselho de Remunerações e Previdência submeteu a política de remunerações do Conselho de Administração Executivo, com carácter vinculativo, à apreciação da Assembleia Geral Anual de 2010, tendo sido por esta aprovada com uma votação favorável de 93,59% dos votos expressos o seguinte:

“MODELO DE REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO

I.

A remuneração dos Membros do Conselho de Administração Executivo do Millennium bcp é constituída pelas seguintes componentes:

Uma **Remuneração Fixa Mensal** paga na base de 14 meses/ano e definida tendo por base o posicionamento competitivo face a um universo de empresas de referência nacional, constituído por empresas do PSI-20 de dimensão e características similares ao Millennium bcp.

Uma **Remuneração Variável Anual** paga de uma só vez aos Membros do Conselho de Administração Executivo em exercício no mês em que ocorre o pagamento dos dividendos aprovados em Assembleia Geral Anual. A fixação desta remuneração tem por universo de referência as práticas relativas ao sector financeiro europeu.

Uma **Remuneração Variável Plurianual**, calculada para o mandato de três anos, provisionada ano a ano e paga de uma só vez no ano seguinte ao término do mandato, no mês em que ocorre o pagamento dos dividendos aprovados em Assembleia Geral Anual. A fixação desta remuneração tem por universo de referência as práticas relativas ao sector financeiro europeu.

No caso de qualquer dos Membros assumir funções no decurso de um mandato, o cálculo da Remuneração Variável Plurianual será ajustado ao número de meses completos de exercício do cargo, sobre a totalidade de meses previstos para um mandato completo.

II.

- a) As três componentes de remuneração referidas no número anterior são aprovadas pelo Conselho de Remunerações e Previdência;
- b) Não obstante o apuramento e provisionamento das parcelas de Remuneração Variável Plurianual, o seu pagamento efectivo carece de confirmação expressa do Conselho de Remunerações e Previdência, nos termos das alíneas d) e seguintes do número VI.

III.

- a) A Remuneração Variável Anual não pode exceder 130% da Remuneração Fixa Anual, calculada esta na base de 14 meses da Remuneração Fixa Mensal;
- b) A Remuneração Variável Plurianual não pode exceder – para cada ano do mandato – 130% da Remuneração Fixa Anual;
- c) A remuneração variável, no seu conjunto e para todos os Membros do Conselho de Administração Executivo, não pode ultrapassar os 2% dos lucros do exercício, considerando a actual dimensão de sete Membros do Conselho de Administração Executivo. A alteração da actual dimensão do Conselho de Administração Executivo poderá implicar a revisão do percentual limite definido.

IV.

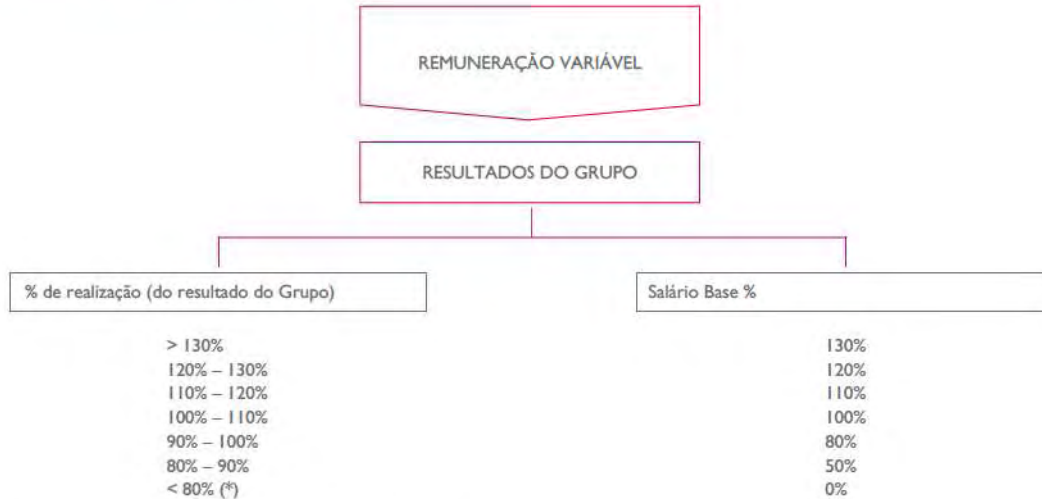
A aprovação da Remuneração Fixa Mensal dos Membros do Conselho de Administração Executivo obedece às seguintes regras:

- 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 realizar pelo Conselho de Remunerações e Previdência sob proposta do Presidente do Conselho de Administração Executivo;
- c) Vogais – verba, calculada com base numa percentagem da Remuneração Fixa Mensal do Presidente, variando entre 60% e 70% desta, aplicando-se no respectivo cálculo os critérios anunciados na alínea anterior quanto à Remuneração Fixa Mensal dos Vice-Presidentes;
- d) A Remuneração Fixa Mensal dos Membros do Conselho de Administração Executivo é passível de actualização e/ou incrementos de acordo com proposta do Conselho de Remunerações e Previdência. Estas actualizações e/ou incrementos devem ter em consideração os incrementos e/ou aumentos aplicáveis aos Directores Gerais.

V.

A Remuneração Variável Anual dos Membros do Conselho de Administração Executivo deverá estar dependente dos Resultados de Grupo decorrentes do desempenho económico do Grupo, apurado pelo Conselho de Remunerações e Previdência, de forma indiferenciada para o conjunto dos Membros do Conselho de Administração Executivo.

A Remuneração Variável Anual é calculada tendo em consideração o grau de consecução dos resultados do Grupo o qual determina o percentual a auferir pelo Membro do Conselho de Administração Executivo, nos seguintes termos:

QUADRO 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%.

Em caso de percentagem de realização dos objectivos ter sido inferior a 80% o Conselho de Remunerações e Previdência poderá atribuir um prémio máximo de 50%.

- a) Resultados do Grupo – para todos os elementos do Conselho de Administração Executivo.
- a.1) Podem variar entre 0 e 130% da Remuneração Fixa Anual, sendo calculados com base na percentagem de consecução de 'Objectivos' financeiros fixados para o exercício;
- a.2) A avaliação de cada objectivo deve ser feita considerando sempre a consecução relativa face ao BEBANKS no que se refere ao valor para o Accionista e face ao orçamento no que respeita aos outros indicadores. A variável 'Objectivos' para Resultados de Grupo é calculada nos seguintes termos:

QUADRO 2

RETRIBUIÇÃO DA PERFORMANCE

Objectivos para plano de incentivos a curto prazo

RESULTADOS DO GRUPO EBD Abordagem da *performance* integrada

OBJECTIVO	INDICADOR DA PERFORMANCE	OBJECTIVO	VALOR	PERÍODO	EVOLUÇÃO (DADO O OBJECTIVO)	ESCALA
CRESCIMENTO	Produto bancário	Orçamento	20%	Anual	Resultado/ Orçamento	
EFICIÊNCIA	<i>Cost to income</i>	Orçamento	20%	Anual	Resultado/ Orçamento	
RESULTADOS	Resultado líquido	Orçamento	20%	Anual	Resultado/ Orçamento	Caso a percentagem atingida seja inferior a 80% da evolução do Objectivo, deverá ser zero.
RENDIBILIDADE	ROE ⁽¹⁾	Orçamento	20%	Anual	Resultado/ Orçamento	
VALOR PARA O ACCIONISTA	TSR ⁽²⁾	Evolução do Índice BeBanks com Dividendos	20%	Anual	BCP/Índice BeBanks	

(1) Este nível de objectivo assume um *Core Tier I* rácio de capital acima de 5,5%. Situações extraordinárias de aumento de capital ou redução de reservas imprevista na altura de definir objectivos e decisões tomadas pelos Accionistas 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 factores exógenos à gestão, poderá ser efectuada uma revisão dos objectivos anuais fixados mediante proposta do Presidente do Conselho de Administração Executivo e aprovação do Conselho de Remunerações e Previdência.

VI.

Remuneração Variável Plurianual

- a) Esta componente da Remuneração Variável tem como objectivo assegurar a sustentabilidade do desempenho do Millennium bcp bem como a vinculação, em continuidade, dos membros do respectivo Conselho de Administração Executivo. Nestes termos esta componente não será devida em caso de renúncia ou de perda de mandato por qualquer motivo imputável ao próprio, salvo por falecimento ou reforma por limite de idade ou invalidez. A não recondução no termo do mandato, per si, não impede a percepção da remuneração plurianual. O quantitativo da Remuneração Variável Plurianual será o seguinte resultado:

QUADRO 3**RETRIBUIÇÃO DA PERFORMANCE**

Objectivos para plano de incentivos a longo prazo

		RESULTADOS DO GRUPO			
		EBD Abordagem da performance integrada			
OBJECTIVO	INDICADOR DA PERFORMANCE	OBJECTIVO	VALOR	EVOLUÇÃO (DADO O OBJECTIVO)	ESCALA
CRESCIMENTO	Produto	Média do cumprimento 2009 e 2010	15%		Caso a percentagem atingida seja inferior a 80% da evolução do Objectivo, deverá ser zero.
EFICIÊNCIA	Cost to income		15%		
RESULTADOS	Resultado líquido		15%		
RENDIBILIDADE	ROE ⁽¹⁾		15%		
VALOR PARA O ACCIONISTA	TSR ⁽²⁾	Evolução do Índice BeBanks com Dividendos	40%	Resultados/ Crescimento BeBanks	

(1) Este nível de objectivo assume um Core Tier I rácio de capital acima de 5,5%. Situações extraordinárias de aumento de capital ou redução de reservas imprevista na altura de definir objectivos e decisões tomadas pelos Accionistas podem não ser considerados para o cálculo.

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

- b) Tal como para o caso da Remuneração Variável Anual, os valores a apurar de Remuneração Variável Plurianual, ano a ano, para cada um dos Membros do Conselho de Administração Executivo, são constituídos pelos Resultados do Grupo, aplicando-se as mesmas regras de cálculo, com o limite anual de 130% da Remuneração Fixa Anual.
- c) Nos termos enunciados nas alíneas anteriores, as verbas parcelares da Remuneração Variável Plurianual apuradas (e provisionadas) em cada ano ficam a crédito dos respectivos Membros do Conselho de Administração Executivo, ficando o seu pagamento sujeito às regras das alíneas seguintes.
- d) Se em algum exercício o valor de Remuneração Variável Plurianual calculado for igual a zero, tal não afecta, per si, os valores provisionados em exercícios anteriores, salvo se o cálculo das verbas apuradas para o terceiro ano revelar uma percentagem de concretização inferior a 80% para o triénio, caso em que os montantes acumulados serão perdidos a favor do Millennium bcp, salvo outra decisão do Conselho de Remunerações e Previdência.
- e) Conforme referido em I.c), a Remuneração Variável Plurianual será paga de uma só vez no exercício imediatamente posterior ao triénio a que respeita, conjuntamente com a Remuneração Variável Anual calculada para o ano, sujeito porém, o pagamento daquela verba a confirmação expressa na deliberação do Conselho de Remunerações e Previdência para o respectivo ano.

- f) As verbas acumuladas serão perdidas a favor do Banco em caso de renúncia, perda de mandato por qualquer motivo imputável ao próprio, salvo por reforma por limite de idade ou invalidez, ou qualquer outra forma de desvinculação do Banco.
- g) Em caso de cessação de funções de Membro do Conselho de Administração Executivo por razões de falecimento ou reforma, por limite de idade ou invalidez, as verbas acumuladas serão integralmente pagas no mês seguinte ao da cessação de funções.

VII.

Pelo exercício das respectivas funções, os Membros do Conselho de Administração Executivo não recebem compensações adicionais às que são comunicadas.

Assim, tendo presente que a remuneração dos Membros do Conselho de Administração Executivo tem em vista a compensação das actividades que desenvolvem no Banco directamente e toda e qualquer função desempenhada em Sociedades ou Órgãos Sociais para as quais tenham sido nomeados por indicação ou em representação do Banco, neste último caso, o valor líquido das remunerações auferidas anualmente por tais funções por cada Membro do Conselho de Administração Executivo serão deduzidas aos respectivos valores de Remuneração Fixa Anual (preferencialmente nas últimas prestações mensais de cada ano). É obrigação e da responsabilidade de cada Membro do Conselho de Administração Executivo a comunicação ao 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 crédito à habitação, seguro de saúde, cartão de crédito e telemóvel, competindo ao Presidente do Conselho de Administração Executivo a respectiva autorização.

Relativamente a veículos automóveis de serviço, não sendo matéria de competência do Conselho de Remunerações e Previdência, o valor limite será determinado pelo Conselho de Administração Executivo, tendo em conta a prática seguida nas demais instituições de crédito de dimensão equivalente. Este valor será comunicado previamente ao Conselho de Remunerações e Previdência.

A política de remunerações para os órgãos sociais do Millennium bcp deve ser simples, transparente e competitiva, garantindo dessa forma o enfoque na criação de valor para os Accionistas e demais Stakeholders.

Atendendo às funções do Conselho Geral e de Supervisão, as respectivas remunerações deverão adicionalmente garantir uma total independência dos seus membros em relação aos Órgãos Executivos do Banco.

Tais remunerações deverão ser fixas e não cumuláveis com quaisquer outras remunerações pelo exercício de funções em outros Órgãos e/ou Corpos Sociais do Banco.

Entendeu também o Conselho de Remunerações e Previdência que as remunerações do Conselho Geral e de Supervisão deveriam ser fixadas tendo em conta o esforço de maior alinhamento com o interesse dos Accionistas do Millennium bcp, obtido com a redução substancial das remunerações atribuídas ao actual Conselho de Administração Executivo eleito na Assembleia Geral de 15 de Janeiro de 2008.

Nesse quadro, perspectiva o Conselho de Remunerações e Previdência uma significativa redução do custo do funcionamento do Conselho Geral e de Supervisão – que estima em cerca de 50% –, sem qualquer risco de perturbação do exercício efectivo e eficiente das funções do Conselho Geral e de Supervisão.

Assim, tendo em conta os princípios acima enunciados, bem como a prática de sociedades portuguesas de grande dimensão, as responsabilidades e funções dos diversos Membros do Conselho Geral e de Supervisão e as actuais condições de mercado, o Conselho de Remunerações e Previdência adoptou as seguintes regras:

Presidente: verba autónoma;

Vice-Presidente que integre Comissão Especializada: entre 50% e 75% da remuneração do Presidente;

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

Vice-Presidente que não integre Comissão Especializada: entre 25% e 50% da remuneração do Presidente;

Vogal que integre Comissão Especializada: entre 25% e 50% da remuneração do Presidente;

Vogal que não integre Comissão Especializada: entre 10% e 25% da remuneração do Presidente."

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

O actual Conselho de Administração Executivo foi eleito em 2008. No corrente mandato e até à data não lhe foi atribuída qualquer remuneração variável anual ou plurianual.

Atento o disposto no número 3 do artigo 440.º do Código das Sociedades Comerciais, o Conselho Geral e de Supervisão, não tem direito à atribuição de qualquer remuneração variável imediata ou diferida.

Quanto aos montantes pagos aos Membros do Conselho de Administração Executivo e do Conselho Geral e de Supervisão remete-se para o quadro em seguida transcrito que é exaustivo.

REMUNERAÇÕES

	Remuneração fixa auferida no BCP	Remuneração fixa auferida nas Empresas Participadas	Total
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO			
Carlos Jorge Ramalho dos Santos Ferreira	463.544	183.614	647.158
Paulo José de Ribeiro Moita de Macedo	490.577	54.425	545.002
Vitor Manuel Lopes Fernandes	504.104	15.898	520.002
José João Guilherme	455.000	0	455.000
Nelson Ricardo Bessa Machado	426.602	28.398	455.000
Luís Maria França de Castro Pereira Coutinho ^(a)	416.523	38.477	455.000
Miguel Maya Dias Pinheiro	455.000	0	455.000
António Manuel Palma Ramalho ^(b)	324.890	0	324.890
Armando António Martins Vara ^(c)	260.001	0	260.001
TOTAL	3.796.241	320.812	4.117.053
CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO			
Luís de Mello Champalimaud	180.000	0	180.000
Manuel Domingos Vicente	50.000	0	50.000
Pedro Maria Calafinho Teixeira Duarte	50.000	0	50.000
António Luís Guerra Nunes Mexia	0	0	0
António Vítor Martins Monteiro	50.000	0	50.000
João Manuel Matos Loureiro	135.000	0	135.000
José Guilherme Xavier de Basto	70.000	0	70.000
José Vieira dos Reis	70.000	0	70.000
Josep Olliu Creus	50.000	0	50.000
Manuel Alfredo Cunha José de Mello	60.000	0	60.000
Patrick Wing Ming Huen	25.000	0	25.000
Thomaz de Mello Paes de Vasconcelos	70.000	0	70.000
Vasco Esteves Fraga	50.000	0	50.000
TOTAL	860.000	0	860.000

a) Em 2010 recebeu ainda 16.553 € relativos aos anos de 2007 e 2008, relacionados com créditos laborais pelo desempenho de funções em Sociedades do Grupo com sede no estrangeiro.

b) Nomeado vogal do CAE em 12 de Abril de 2010.

c) Remuneração auferida enquanto Administrador em exercício de funções.

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

Remete-se, neste ponto, para a política de remuneração do Conselho de Administração Executivo, reproduzida no ponto II.30.

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

Remete-se, neste ponto, para a política de remuneração do Conselho de Administração Executivo, reproduzida no ponto II.30.

b) Indicação dos Órgãos da Sociedade competentes para realizar a avaliação de desempenho dos Administradores Executivos

A avaliação dos Membros do Conselho de Administração Executivo é realizada pelo Conselho Geral e de Supervisão, o qual é coadjuvado nesta tarefa pela Comissão de Sustentabilidade e de Governo Societário, Comissão de Selecção e Comissão para as Matérias Financeiras.

c) Indicação dos critérios pré-determinados para a avaliação de desempenho dos Administradores Executivos

Remete-se, neste ponto, para a política de remuneração do Conselho de Administração Executivo, 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

Remete-se, neste ponto, para a política de remuneração do Conselho de Administração Executivo, reproduzida no ponto II.30.

Os Estatutos do Banco, no artigo 12.º n.º 2 contêm uma limitação à componente variável da remuneração do Conselho de Administração Executivo, segundo a qual a mesma não poderá exceder 2% dos lucros do exercício.

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

Remete-se, neste ponto, para a política de remuneração do Conselho de Administração Executivo, reproduzida no ponto II.30.

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

Remete-se, neste ponto, para a política de remuneração do Conselho de Administração Executivo, reproduzida no ponto II.30.

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

Remete-se, neste ponto, para a política de remuneração do Conselho de Administração Executivo, reproduzida na resposta ao ponto II.30.

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

Remete-se, neste ponto, para a política de remuneração do Conselho de Administração Executivo, reproduzida na resposta ao ponto II.30.

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

Remete-se, neste ponto, para a política de remuneração do Conselho de Administração Executivo, reproduzida no ponto II.30.

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 presente mandato e até à data não foi atribuída qualquer remuneração a este título.

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

No exercício de 2010 e no âmbito do processo de renúncia ao exercício de funções apresentada pelo administrador Armando António Martins Vara, com fundamento exclusivamente no interesse da Sociedade e protecção da imagem do Banco, o Conselho Geral e de Supervisão deliberou, em 16 de Junho de 2010 e igual entendimento foi expresso pelo Conselho de Remunerações e Previdência em deliberação de 2 de Julho de 2010, autorizar a celebração do contrato de cessação do vínculo de administração, com salvaguarda do recebimento por aquele, da quantia correspondente às remunerações fixas que seriam por ele recebidas até ao termo previsto para o exercício de funções enquanto Conselho de Administração Executivo para que havia sido eleito e, por esse feito, foi-lhe paga a importância de 562.192,38 € (quinhentos e sessenta e dois mil cento e noventa e dois euros e trinta e oito cêntimos).

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 do Conselho de Administração Executivo acima transcrita, que estabelece que o valor líquido das remunerações auferidas anualmente por cada Membro do Conselho de Administração Executivo 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 respectiva remuneração fixa anual, remete-se para o primeiro mapa constante do ponto II.31, no qual, 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

O Conselho de Remunerações e Previdência no âmbito da declaração relativa à política de remuneração do Conselho de Administração Executivo aprovada em Assembleia Geral de 2010 e ao abrigo do disposto no art.º 13.º do Estatutos do Banco, que consagra o direito a um complemento de pensão de reforma por velhice, a concretizar através de contratos de seguro ou contribuições para fundo de pensões de contribuição definida, com garantia de inexistência de encargos adicionais para a Sociedade, deliberou por unanimidade fixar o montante e modelo de contribuição para complemento de reforma dos Administradores contemplando todo o período em que estiveram em funções os actuais Membros do Conselho de Administração Executivo no mandato 2008/2010.

Os encargos suportados pela Sociedade complementos de pensões ascenderam a 1.909.420,15 euros.

No mandato que agora termina seis Administradores optaram por contrato de seguro e dois administradores por contribuições para fundo de pensões de contribuição definida.

O Regulamento de Reforma dos Membros do Conselho de Administração foi submetido com carácter vinculativo à Assembleia Geral de 2010, tendo merecido a aprovação de 98,84% e apresenta a redacção que em seguida se transcreve:

"Regulamento de Reforma dos Administradores Executivos do Banco Comercial Português, S.A.

ARTIGO PRIMEIRO
(Objecto)

O presente Regulamento estabelece, ao abrigo do Artigo 13.º dos Estatutos do Banco Comercial Português, S.A. (Banco), o regime complementar de benefícios de reforma por velhice ou invalidez e de sobrevivência atribuídos em função do exercício das funções de Administrador no órgão de gestão executiva do Banco.

ARTIGO SEGUNDO
(Âmbito pessoal)

- 1 – Integram o âmbito pessoal do presente Regulamento os beneficiários, com enquadramento no Regime Geral de Segurança Social ou Regime Privado de Segurança Social do Sector Bancário em Portugal, investidos no cargo de Membro do Conselho de Administração Executivo do Banco nos mandatos 2008/2010 e seguintes, para efeitos de protecção nas eventualidades invalidez e velhice.
- 2 – Ficam também abrangidos pelo presente Regulamento os beneficiários das pensões de sobrevivência a que se reporta o Artigo Quinto.

ARTIGO TERCEIRO
(Complemento de pensão de reforma por velhice ou invalidez)

- 1 – O reconhecimento do direito ao complemento de pensão de reforma por velhice ou invalidez depende de o beneficiário passar à situação de reforma em razão da ocorrência de alguma dessas eventualidades, ao abrigo do regime de segurança social que lhe é aplicável.
- 2 – O valor do complemento de pensão de reforma é o que decorre da transformação do capital acumulado em Conta Individual em Fundo de Pensões, após dedução de imposto que ao caso couber, numa renda mensal vitalícia.
- 3 – O complemento de pensão será atribuído através da aquisição de uma apólice de renda vitalícia numa Seguradora, ficando na disponibilidade do Administrador a escolha da taxa de crescimento anual e a reversibilidade da renda em caso de morte.

ARTIGO QUARTO **(Remição em capital)**

Em alternativa ao complemento de pensão previsto no Artigo Terceiro, o Administrador pode optar pela remição do capital, nos termos e com os limites previstos na lei.

ARTIGO QUINTO **(Complemento de pensão de sobrevivência)**

Em caso de morte do Administrador antes da passagem à situação de reforma, os herdeiros legitimários, se os houver, terão direito ao reembolso do capital acumulado na Conta Individual do Administrador, de acordo com as regras da sucessão previstas na lei.

ARTIGO SEXTO **(Financiamento)**

- 1 – O plano complementar de benefícios previsto neste Regulamento é financiado através de adesões individuais a um fundo de pensões aberto.
- 2 – A contribuição anual do Banco para o plano estabelecido no presente Regulamento é igual ao valor, antes de quaisquer deduções de imposto sobre o rendimento de pessoas singulares a que houver lugar, correspondente a 23% da diferença entre a remuneração fixa líquida anual recebida pelo Administrador em função do exercício do cargo de Membro do Conselho de Administração Executivo do Banco e a remuneração fixa líquida anual que serve de base de incidência das contribuições obrigatórias do Banco para o sistema previdencial aplicável ao Administrador para as eventualidades de invalidez, velhice e morte (Regime Geral de Segurança Social; Regime de Segurança Social Privado do Sector Bancário e Plano Complementar dos Colaboradores do Banco Comercial Português, S.A.).

ARTIGO SÉTIMO **(Acumulação de benefícios de reforma com remunerações)**

É permitida a acumulação de benefícios de reforma por velhice com rendimentos auferidos a título de vencimento de Administrador da entidade devedora da pensão, mas enquanto o Administrador se mantiver no exercício do respectivo cargo será abatida à remuneração líquida que auferir o montante da renda líquida atribuída, ou que lhe teria sido atribuída em alternativa à remição em capital, sem prejuízo do integral recebimento de tudo quanto vier a ser decidido pelo Conselho de Remunerações e Previdência ou Comissão de Remunerações previstos no artigo 13.º dos Estatutos do Banco, conforme aplicável, a título de remuneração variável ou de prémios relativos ao exercício de funções.

ARTIGO OITAVO **(Aplicação e revisão)**

- 1 – O presente Regulamento, na redacção adoptada em 2008, aplica-se aos benefícios a atribuir após a data da sua aprovação pelo Órgão Social competente e aprovação ou notificação ao Instituto de Seguros de Portugal, se for o caso.
- 2 – A interpretação e aplicação do presente Regulamento compete ao Conselho ou Comissão de Remunerações a que se reporta o artigo anterior.
- 3 – O Conselho ou Comissão de Remunerações deve submeter ou solicitar a submissão à Assembleia Geral Anual quaisquer alterações efectuadas ao presente Regulamento."

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 actividade do Conselho de Administração Executivo quer por parte do Conselho Geral e de Supervisão, quer pela sua Comissão para as Matérias Financeiras (a qual tem acesso aos relatórios de Auditoria Interna e Externa), constituem mecanismos bastantes e adequados à consecução do objectivo aqui visado.

II.34. Referência ao facto de a remuneração dos Administradores Não Executivos do Órgão de Administração não integrar componentes variáveis

Face ao modelo de governo adoptado o presente número não é aplicável.

Contudo, refere-se que os Membros do Conselho Geral e de Supervisão têm uma remuneração fixa, não incluindo qualquer componente variável, não podendo por força da lei e dos Estatutos do Banco, receber qualquer outra remuneração do Banco e/ou suas participadas.

II.35. Informação sobre a política de comunicação de irregularidades adoptada 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 respectiva intervenção no procedimento)

Ao tomar conhecimento de actuações ou situações que envolvam Colaboradores do Banco Comercial Português (ou de Sociedades que integrem o Grupo) e que indiciem irregularidades, é responsabilidade de qualquer Órgão ou Colaborador informar tal ocorrência ao 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 Direcção de Auditoria do Banco Comercial Português, para condução das diligências que entenderem necessárias, ou do seu arquivamento.

Quando as irregularidades detectadas respeitarem a Colaboradores da Direcção de Auditoria, a sua comunicação deve ser realizada directamente ao Presidente do Conselho de Administração Executivo, que promoverá a condução de diligências de averiguação por meios exteriores àquela Direcção, dando das mesmas conhecimento ao Conselho Geral e de Supervisão.

Com o propósito de adoptar as melhores práticas de governação societária e de reforçar a cultura de responsabilidade e cumprimento que sempre norteou a actuação do Grupo, foi instituído, nomeadamente para as situações em que o sistema de comunicação por via hierárquica possa não permitir os objectivos 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 electrónico (comunicarirregularidade@millenniumbcp.pt), exclusivamente destinado à recepção de comunicações de alegadas irregularidades que ocorram dentro do Grupo, cuja gestão e encaminhamento é da competência do Conselho Geral e de Supervisão, que a delegou na Comissão para as Matérias Financeiras.

No caso de a comunicação estar relacionada com algum Membro do Conselho Geral e de Supervisão ou de alguma das suas comissões especializadas, a mesma deverá ser dirigida ao Presidente do Conselho Geral e de Supervisão através de um endereço de correio electrónico específico (presidente.cgs@millenniumbcp.pt).

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