

GESTÃO DO TALENTO

A GESTÃO DAS PESSOAS

A gestão das pessoas é um vector fundacional e um dos pilares estratégicos da competitividade e sustentabilidade do Millennium bcp. A capacidade de atrair e reter talento, valorizar e potenciar as capacidades individuais, ouvir e aconselhar e reconhecer o mérito são fundamentais para a motivação individual, que se reflecte na prestação de um serviço de excelência a todos os que se relacionam com o Banco.

O Grupo BCP mantém o empenho em proporcionar aos Colaboradores um tratamento justo e com igualdade de oportunidades em todas as fases dos respectivos percursos profissionais, independentemente da raça, nacionalidade, religião, género, idade, orientação sexual ou condição física. A remuneração dos Colaboradores obedece exclusivamente a critérios de desempenho face aos objectivos, percurso profissional e grau de responsabilidade da função desempenhada, sendo o rácio salarial de 1:1 entre homens e mulheres que desempenhem funções equiparáveis.

Nos princípios de actuação do Grupo BCP foi instituído um conjunto de valores e referenciais de actuação, aplicáveis a todos os Colaboradores, de todas as operações, nos quais: i) se inclui uma inequívoca orientação para que, independentemente do respectivo nível hierárquico ou de responsabilidade, todos os Colaboradores actuem de forma justa, recusando qualquer situação de discriminação e ii) se reafirma a adesão aos 10 Princípios do *Global Compact*, propostos pelas Nações Unidas, no âmbito dos quais o Grupo reconhece e apoia a liberdade de associação, o direito à negociação colectiva de acordos de trabalho e rejeita a existência de qualquer forma de trabalho forçado e compulsório, bem como de trabalho infantil.

ATRAIR E RETER TALENTO

A captação, selecção e mobilidade de pessoas compreendem actividades que garantem que o Millennium bcp recruta (externa ou internamente) as pessoas mais adequadas para cada função.

No contexto actual de globalização e competitividade, em que os objectivos são cada vez mais ambiciosos e se exigem resultados diferenciadores, é indispensável estar mais perto das novas gerações de talento, precisamente onde estas começam a preparar o seu futuro profissional, isto é, nas universidades.

PROGRAMAS DE ATRACÇÃO DE TALENTO

Programas em 2010	Ações desenvolvidas	País onde decorre	O que dizem os participantes...
COME AND GROW WITH US	Estágios de Verão	Portugal	"As pessoas, realmente, preocupam-se connosco e em termos de carreira é fantástico porque temos uma possibilidade de interagir com pessoas com experiência e passar por diversas áreas." – <i>E-mail</i>
	<i>Banking Game 2010</i>	Portugal	"Foi uma experiência enriquecedora, que voltaria certamente a repetir e que nos dá uma ideia clara e objectiva do que é a gestão de uma sucursal bancária." – <i>Relatório de Avaliação do Banking Game 2010</i>
	<i>Millennium Banking Seminar</i>	Portugal	"Aprendi o que é ser Millennium. Excedeu em muito as minhas expectativas." – <i>Inquérito de Satisfação Março 2010</i>
	Participação em eventos e <i>workshops</i> nas universidades	Portugal	
EXPERT START-UP	Estágios na área de risco e análise de crédito	Polónia	
ATRIBUIÇÃO DE BOLSAS DE ESTUDO UNIVERSITÁRIAS	Externas	Angola	
	Colaboradores	Angola	

INDICADORES SOCIAIS E AMBIENTAIS COMPLEMENTARES

	PORTUGAL	POLÓNIA	GRÉCIA	ROMÉNIA	MOÇAMBIQUE	ANGOLA	SUIÇA	TOTAL
COLABORADORES								
Rácio homem/mulher	1,5	0,5	0,8	0,5	1,1	1,0	1,8	0,9
Distribuição por escalão etário:								
< 25 anos	1%	7%	1%	13%	17%	18%	3%	5%
25 a 34 anos	17%	55%	54%	71%	37%	64%	34%	36%
35 a 44 anos	39%	25%	37%	15%	21%	11%	41%	31%
≥ 45 anos	43%	13%	8%	2%	24%	7%	23%	28%
Distribuição por categoria profissional:								
Alta Direcção e Direcção	10%	15%	4%	5%	7%	6%	21%	11%
Restantes categorias	90%	85%	96%	95%	93%	94%	79%	89%
Distribuição por vínculo contratual ⁽¹⁾ :								
Contrato permanente	100%	80%	99%	91%	100%	47%	96%	92%
Contrato a termo	0%	20%	1%	9%	0%	45%	4%	8%
Proporção de cargos de Alta Direcção desempenhados por indivíduos provenientes das comunidades locais	100%	93%	70%	25%	n.d.	44%	100%	92%
Mobilidade interna – Rotações								
Mulheres	836	173	88	14	391	10	1	1.513
Homens	1.073	77	85	7	420	6	0	1.668
Saídas de Colaboradores ⁽²⁾ (N.º– 1.945)	2%	20%	6%	22%	7%	13%	14%	9%
Distribuição por sexo:								
Mulheres (N.º– 1.026)	30%	59%	40%	61%	43%	38%	30%	53%
Homens (N.º– 919)	70%	41%	60%	39%	57%	62%	70%	47%
Distribuição por escalão etário:								
< 30 (N.º– 942)	14%	53%	35%	66%	43%	63%	30%	48%
[30 a 50[(N.º– 865)	56%	44%	59%	34%	36%	34%	70%	44%
≥ 50 (N.º– 138)	30%	3%	5%	0%	21%	3%	0%	7%
Horas de formação por categoria profissional								
Alta Direcção e Direcção	38.029	21.718	432	205	8	1.004	0	61.396
Restantes categorias	319.338	211.154	18.095	14.028	10.587	26.239	2.659	602.100
Rácio entre o salário mais baixo e o salário mínimo local	1,4	1,0	1,2	2,3	1,1	5,1	n.a.	1,4
Taxa anual de absentismo	3%	10%	2%	1%	2%	7%	3%	5%
Higiene e segurança no trabalho (HST):								
Acidentes de trabalho	33	55	0	0	0	1	0	89
Vítimas mortais	0	0	0	0	2	0	0	2
FORNECEDORES								
Compras a Fornecedores locais	93%	93%	99%	80%	80%	92%	91%	95%
AMBIENTE								
Consumo de materiais (t)								
Papel e cartão	2.226	497	119	23	204	n.d.	n.d.	3.069
Plástico	72	14	0	0	4	n.d.	n.d.	91
Tinteiros e toners	27	3	3	1	4	n.d.	n.d.	39
Consumo de energia directa (TJ)								
Gás natural	142	7	n.r.	5	0	n.d.	n.d.	155
Diesel	58	10	n.r.	2	11	n.d.	n.d.	81
Gasolina	1	18	7	1	9	n.d.	n.d.	36
Resíduos totais (t)	758	102	90	21	78	n.d.	n.d.	1.038

(1) Em Angola o total não soma 100%, uma vez que 8,1% dos Colaboradores são estagiários.

(2) Percentagem calculada com base no número total de Colaboradores para cada operação no final de 2010.

n.a. – não aplicável.

n.d. – não disponível.

n.r. – não relevante.