

## ESCLARECIMENTO

**O Banco Comercial Português, S.A. publica em seguida síntese de informação enviada a todos os membros do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho Superior do Banco, depois de aprovada pela Comissão de Remunerações e Previdência.**

A coluna "Breakingviews", do Wall Street Journal, de 27 de Abril p.p. - "BCP bankers' get rich scheme works at Shareholders' expense" - elabora uma interpretação especulativa acerca do sistema de compensações dos membros do Conselho de Administração do Banco que importa caracterizar devidamente.

A escolha da data e a deturpação deliberada dos factos não foram, seguramente, obra do acaso ou de menor cuidado na recolha da informação. Os objectivos pretendidos podem, aliás, ser deduzidos das repercussões nos jornais nacionais, de que são exemplo os títulos de dois diários de referência: *"Em tempo de OPA sobre o BPI – Wall Street Journal critica salários de gestão do BCP"* (Diário de Notícias), ou *"Gestores do BCP acusados de encherem os bolsos"* (Público), ambos do dia seguinte à publicação do artigo.

Não obstante os esclarecimentos prestados a todos os órgãos de comunicação, que contactaram o Banco, acentuando as falsidades e o carácter enganador da notícia, bem como o esforço efectuado no sentido da clarificação das regras que pautam a fixação das remunerações dos Administradores do Banco, a natureza sensacionalista dos títulos dos jornais tenderá a sobrepor-se à realidade dos factos, na ausência de uma pronta reacção.

Nesta perspectiva, os inspiradores do artigo poderão ter experimentado um sentimento transitório de satisfação por terem conseguido instrumentalizar pessoas e órgãos de comunicação, adulterando, mentindo, e, sobretudo, ficcionando uma hipótese futura de ocorrência impossível.

A verdade é que a falsidade pode ter tido o efeito de baralhar palavras e juízos, mas não tem o poder de alterar a realidade, porque os factos são matéria objectiva, contra os quais se esboroam todas as fantasias. Por isso se considera útil e oportuno repor a verdade, relatando o seguinte:

1. Quer a política de remunerações do Conselho de Administração, quer a sua aplicação anual, constituem competência exclusiva de uma Comissão de Remunerações e Previdência eleita em Assembleia Geral de Accionistas e com mandato determinado;
2. Tal Comissão é independente do órgão de administração e, ao longo dos vinte anos de vida do Banco, sempre deliberou de forma autónoma e soberana, atentas as circunstâncias concretas de cada exercício e as distintas avaliações que fez do desempenho do Conselho no seu todo e de cada um dos seus elementos em particular;
3. A política actualmente em vigor está detalhadamente descrita no número 4 do capítulo 4 do Relatório do Governo da Sociedade, distribuído aos Senhores Accionistas, às Autoridades e ao público em geral, em conjunto com o último Relatório Anual do Banco;
4. Aí se esclarece que os critérios adoptados foram estabelecidos em resultado de um trabalho profundo de reflexão e comparação com as melhores práticas internacionais, no qual a Comissão contou

com a assessoria de uma prestigiada empresa de consultoria internacional, a Heidrick & Struggles;

5. Também aí se informa que “a remuneração dos membros do Conselho de Administração é constituída pelas seguintes parcelas:

- Uma Remuneração Fixa Anual;
- Uma Remuneração Variável Anual (que não pode exceder 350% da Remuneração Fixa Anual); e,
- Uma Remuneração Variável Plurianual (limitada para cada ano do mandato a 250% da Remuneração Fixa Anual)”. Esta componente da Remuneração Variável é anualmente provisionada e será paga em três parcelas anuais, a seguir ao termo do mandato;

6. Ambas as componentes da Remuneração Variável são função do grau de cumprimento dos objectivos (anuais e plurianuais), só podendo atingir as referidas percentagens máximas (350% e 250%) no caso de o grau de atingimento dos objectivos se situar a um nível de verdadeira excelência (superior a 115% do desempenho do grupo de comparação, constituído pelos maiores bancos nacionais com operações internacionais).

Para um grau de atingimento moderadamente superior ao grupo de comparação (100 a 115%), as verbas calculadas a título de Remuneração Variável já serão reduzidas a 75% do máximo, redução essa que poderá ser agravada, em caso de desempenho insuficiente, para 50%, 25% ou zero, no caso de a comparação com o grupo de referência se situar, respectivamente, nos patamares de 90 a 100%, 80 a 90% e abaixo de 80%.

7. Como bem se esclarece no citado Relatório, que é público e de fácil consulta, o cálculo da Remuneração Variável para cada administrador incorpora uma parcela comum a todos os membros do C.A. - "desempenho accionista e económico do Grupo"- e duas parcelas individuais -"avaliação quantitativa do desempenho individual, medido pelos resultados conseguidos nas respectivas áreas de actuação, e avaliação qualitativa da capacidade de liderança evidenciada e do respectivo contributo para a imagem e reputação do Grupo". Não é referido no Relatório, mas acrescenta-se agora, que um dos factores ponderados na decisão sobre a componente individual é, e cita-se a alínea respectiva, "a posição accionista detida e o investimento realizado no exercício em acções BCP". Como é do conhecimento público, os Administradores do BCP não têm por hábito realizar mais valias à custa da alienação de acções do Banco.
8. O citado capítulo do Relatório do Governo da Sociedade também esclarece que, no BCP, "o exercício de funções de Administrador é incompatível com o exercício de funções de qualquer natureza em outra sociedade comercial", salvo nos casos em que o Banco detenha um interesse específico. Significa isto que, ou existe exercício não remunerado de funções ou, quando exista lugar a remuneração, "a mesma é comunicada à Comissão de Remunerações e Previdência para ponderação na remuneração a atribuir pelo Banco". Como é sabido, a não observância do princípio de exclusividade da fonte de remunerações constitui uma forma corrente de dissimular parcelas oriundas de diferentes sociedades estejam, ou não, em relação de domínio ou de Grupo com a entidade de referência.

9. Finalmente, destaque para o facto de nunca ter sido prática do BCP o estabelecimento de programas de “stock options”, ou outra forma de pagamento em acções do Banco, que permitam a qualquer administrador retirar vantagem da evolução da respectiva cotação, ou beneficiar do aproveitamento de picos de preços especialmente favoráveis.

Feita a clarificação devida, duas notas adicionais para sublinhar como a ânsia de sensacionalismo – ou a vontade de, deliberadamente, induzir em erro – conduziu os autores do artigo a dois erros grosseiros: o primeiro, que a Remuneração Variável dos Administradores está indexada à Remuneração Fixa e ao grau de cumprimento de objectivos de comparação sectorial e não à dimensão do Banco, com ou sem aquisições; o segundo, que esse princípio de indexação da Remuneração Variável ao do valor da Remuneração Fixa Anual nunca permitiria atingir os valores absurdos, intencionalmente falsificados (de 90 ou 144 milhões de Euros, sem ou com BPI), que alguém resolveu inventar para o ano de 2009.

Com base nos valores actuais da Remuneração Fixa Anual, mesmo pressupondo uma actualização em linha com o que tem sido a prática da instituição, a Remuneração Variável que se pode estimar para 2009 será, em qualquer caso, inferior a 4,0%, ou a 2,5%, dos resultados do exercício (nos cenários sem e com BPI), percentagens essas que ficarão reduzidas a 2,3% e 1,4%, respectivamente no conceito de Remuneração Variável Anual.

Mas tais valores representam o limite máximo correspondente a um grau de atingimento dos objectivos superior a 115%, em relação ao Grupo de Comparação, e só possível na hipótese - de ocorrência com probabilidade verdadeiramente remota - de todos e cada um dos Administradores serem avaliados com a nota máxima de desempenho

individual, tanto na componente quantitativa, como na qualitativa. Caso contrário, aqueles valores diminuirão substancialmente, podendo mesmo reduzir-se a zero.

Eis um facto óbvio, que os autores do artigo quiseram deliberadamente omitir. Erros tão visivelmente grosseiros tornam legítimas todas as suposições.

No propósito de reduzirmos os factos às suas devidas proporções, que sempre tem orientado a actuação do Banco, impõem-se dois esclarecimentos finais:

O primeiro, de que o propósito de pautarmos a nossa actuação segundo padrões de civilidade e elevação no relacionamento com terceiros não pode significar a assunção de uma posição passiva de ouvir e calar, ou de ler e ignorar, todas as fantasias e falsidades que, lamentavelmente, têm surgido desde o anúncio preliminar da Oferta Pública de Aquisição efectuado pelo BCP;

O segundo uma nota de prevenção quanto à inutilidade de surgir alguém a reclamar para si o mérito de ter obrigado o BCP a alterar o sistema de remuneração do seu Conselho de Administração. Será uma tentativa escusada, ninguém pode resolver o que está resolvido. A decisão sobre o sistema de remuneração do Conselho de Administração do Banco constitui uma competência estatutária da Comissão de Remunerações e Previdência, que a exerceu de forma independente, ainda em 2005.

4 de Maio de 2006

Banco Comercial Português, SA