

PROPOSTA

APROVAÇÃO DE DECLARAÇÃO SOBRE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

(com referência à ordem de trabalhos da
Assembleia Geral Anual de 5 de maio de 2014)

A Comissão de Vencimentos do BES propõe que a Assembleia Geral aprove a «Declaração Sobre Política de Remuneração dos Membros do Órgão de Administração e de Fiscalização» para 2014.

Lisboa, 10 de abril de 2014

A Comissão de Vencimentos

(Daniel Proença de Carvalho)

(Jacques dos Santos)

(Álvaro Pinto Correia)

**Política de remuneração dos órgãos sociais do Banco Espírito Santo, S.A.
(o «BES»)**

Política de remuneração dos órgãos sociais do BES

1. Processo de aprovação da política de remuneração

a) Aprovação

A atual política de remuneração dos órgãos sociais do BES foi aprovada, pela primeira vez, pela Comissão de Vencimentos no dia 25 de fevereiro de 2010.

b) Mandato da Comissão de Vencimentos

Nos termos do artigo 24.º do contrato de sociedade, compete à Comissão de Vencimentos estabelecer a remuneração dos administradores do BES.

A Comissão de Vencimentos é atualmente composta por 3 membros, eleitos pela Assembleia Geral de 22 de março de 2012 para um mandato de quatro anos.

c) Composição da Comissão de Vencimentos

Daniel Proença de Carvalho

Advogado. Sócio Presidente da sociedade Uría Menéndez - Proença de Carvalho. Presidente do Conselho de Administração da “Cimpor – Cimentos de Portugal, SGPS, S.A.

Jacques dos Santos

É desde 1991, Partner e Senior Partner na “MAZARS AUDITORES PORTUGAL”. É Presidente do Conselho Fiscal da “BESPAR”, desde 1992. É Administrador da Lusoponte.

Álvaro Pinto Correia

Engenheiro Civil. Foi diretor e administrador de diversas Instituições de Crédito, Empresas de Seguros e sociedades comerciais. Atualmente é Presidente do Conselho de Administração da INAPA – Investimentos, Participações e Gestão, S.A. e membro da comissão de vencimentos de diversas sociedades cotadas e Presidente do Conselho de Administração da “Inapa, Investimentos, Participações e Gestão, S.A.”, a par de outros cargos e funções.

Nenhum dos membros da Comissão de Vencimentos do BES é membro do órgão de administração, ou tem qualquer vínculo familiar com algum dos seus membros.

Encontra-se presente em cada Assembleia Geral de Acionistas um representante da Comissão de Vencimentos.

d) Consultores externos

O consultor externo utilizado para assistir a Comissão de Vencimentos na definição da política de remuneração dos órgãos sociais do BES, aprovada em 2010, foi a Mercer Ltd.

O referido consultor presta serviços adicionais ao BES em matéria de recursos humanos.

e) Grupos de sociedades tomados como elementos comparativos

Foram tomados como elementos comparativos as Instituições Financeiras de dimensão análoga à do BES a operar no mercado português, bem como um grupo escolhido de instituições financeiras de dimensão e capitalização bolsista semelhantes ao BES, retiradas de um estudo da Mercer Ltd intitulado de *Mercer's Pan European Financial Services Survey* (de 2009).

2. Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral

Os membros da Mesa da Assembleia Geral auferem uma remuneração mensal fixa paga doze vezes ao ano.

3. Membros da Comissão de Auditoria

Os membros da Comissão de Auditoria auferem uma retribuição mensal fixa, paga catorze vezes ao ano.

4. Presidente do Conselho de Administração

O Presidente do Conselho de Administração auferem uma remuneração mensal fixa, paga doze vezes ao ano.

5. Membros não executivos do Conselho de Administração: administradores não independentes

Os membros não executivos do Conselho de Administração que não integrem a Comissão de Auditoria e não sejam qualificados como independentes auferem uma senha de presença, de valor fixo, por cada participação nas reuniões do órgão de administração.

Os membros que desempenhem funções executivas em órgãos de administração de sociedades em relação de domínio e/ou de grupo com o BES, ou que exerçam funções específicas por indicação do Conselho de Administração, poderão ser remunerados pelas referidas sociedades ou pelo BES, de acordo com o relevo das funções desempenhadas.

6. Membros não executivos do Conselho de Administração: administradores independentes

Os membros não executivos do Conselho de Administração qualificados de acordo com os critérios legais como administradores independentes, auferem uma remuneração mensal, paga doze vezes ao ano.

7. Membros da Comissão Executiva

a) Igualdade de remunerações

Todos os membros da Comissão Executiva do BES auferem a mesma remuneração fixa do BES, paga catorze vezes no ano, com exceção do seu Presidente. A parte variável, caso seja devida, pode ser distinta entre os diversos membros da Comissão Executiva.

Os membros que desempenhem funções executivas em órgãos de administração de sociedades em relação de domínio e/ou de grupo com o BES, ou que exerçam funções específicas por indicação do Conselho de Administração, poderão ser remunerados pelas referidas sociedades ou pelo BES, de acordo com o relevo das funções desempenhadas.

No caso de administradores qualificados como «expatriados», à remuneração fixa e variável poderá acrescer a atribuição dos subsídios enumerados na alínea c) do presente número.

b) Composição da remuneração

A remuneração comporta uma parte fixa e, eventualmente, uma parte variável.

A remuneração dos membros da Comissão Executiva é fixada todos os anos pela Comissão de Vencimentos, até ao final de abril, com base na avaliação do desempenho do exercício anterior.

c) Limites da remuneração

A) Limites da Remuneração Fixa

A parte fixa terá os limites que forem fixados pela Comissão de Vencimentos e representará em qualquer caso, pelo menos 45% da Remuneração Total Anual.

A parte fixa é composta pelo vencimento dos membros da Comissão Executiva e por alguns complementos que são atribuídos a todos os colaboradores do Banco, como diuturnidades ou outros subsídios decorrentes do ACT bancário.

Aos membros da Comissão Executiva que sejam de nacionalidade estrangeira e estabeleçam residência em Portugal (os «administradores expatriados») serão atribuídos os subsídios adequados à sua instalação e residência, nomeadamente:

- a) Um subsídio de habitação,
- b) Um subsídio de deslocação, incluindo o pagamento de um determinado número de viagens por ano ao País de origem;
- c) Um subsídio de apoio à educação de descendentes menores quando existam; e
- d) Adicionalmente, poderá ser atribuído um subsídio inicial de instalação.

Caberá à Comissão de Vencimentos estabelecer os limites máximos de cada um destes apoios.

B) Limites da Remuneração Variável

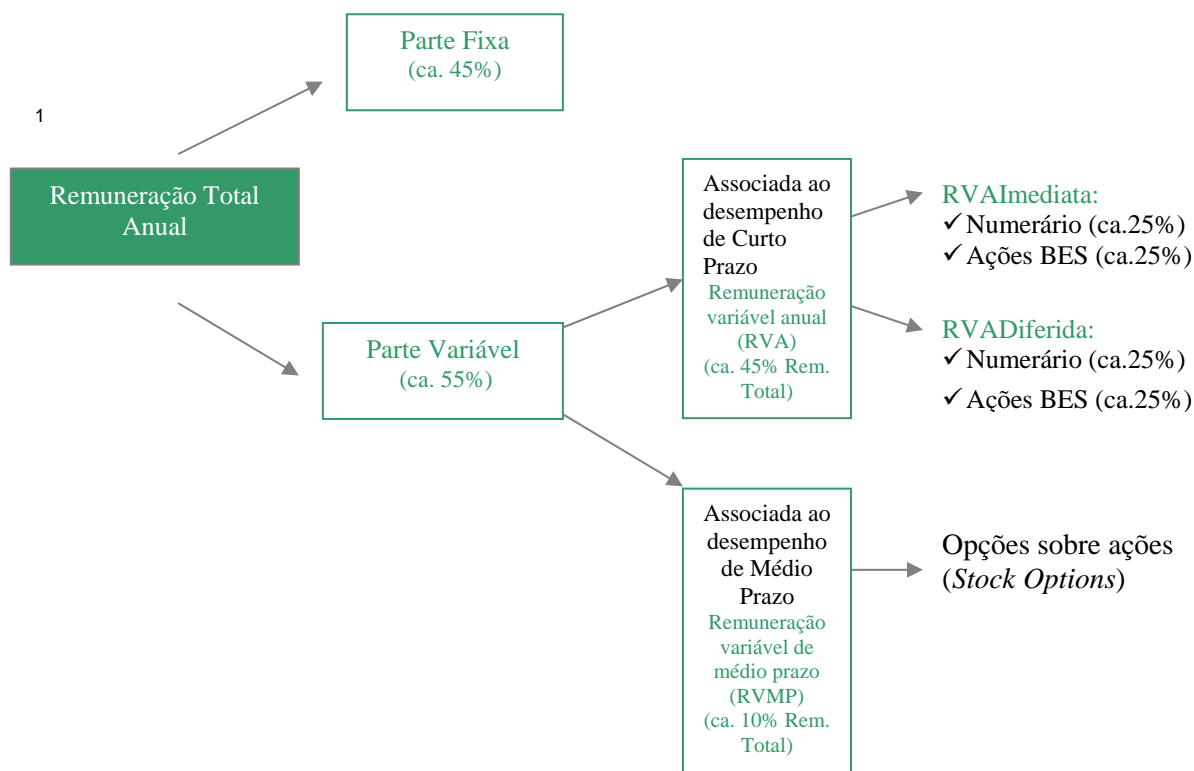
A parte variável para 2014 tem o limite de 1,4% dos resultados consolidados do Grupo BES.

Equilíbrio na remuneração

A parte fixa representará, no mínimo, pelo menos, 45% do total da remuneração.

Sempre que o resultado líquido anual seja positivo, o montante exato da parte variável oscilará, em cada ano, em função do grau de cumprimento dos principais objetivos anuais, constantes do Orçamento anual, tal como aprovado pelo Conselho de Administração.

d) Critérios de definição da componente variável e momentos do seu pagamento



A componente variável é dividida em duas sub-componentes.

A) Desempenho de Curto Prazo (a Remuneração Variável Anual)

A **Remuneração Variável Anual** («RVA») é referente ao **Desempenho de Curto Prazo** e terá um peso máximo de 45% na Remuneração Total Anual.

A **RVA** será calculada no início de cada ano pela Comissão de Vencimentos, em função dos seguintes fatores:

- Cumprimento dos principais objetivos constantes do Orçamento Anual do mesmo ano a que diz respeito a RVA, aprovado pelo Conselho de Administração: o Resultado Líquido do Exercício, o *Cost-to-Income*

¹ Exemplo representativo, que pressupõe a atribuição de remuneração variável aos membros da Comissão Executiva até ao seu limite máximo, mantendo a parte fixa apenas uma proporção de 45% do total.

(rácio entre os custos operativos e o produto bancário total) e o *Return-on-Equity* (rácio entre o resultado líquido e capitais próprios);

- Desempenho segundo critérios não financeiros, incluindo o desempenho individual de cada membro da Comissão Executiva (cada membro da Comissão Executiva tem um conjunto de pelouros, com departamentos associados cujo desempenho é medido de forma objetiva e quantitativa) e a evolução de indicadores associados à sustentabilidade do crescimento do Banco (nomeadamente o rácio de Crédito / Depósitos, o rácio de *Core Tier 1*, os principais indicadores de Qualidade de Serviço, bem como o cumprimento das principais regras associadas à atividade da instituição).

A RVA é dividida entre uma parcela a ser liquidada de imediato («**RVAImediata**»), após a aprovação das contas do exercício do ano em questão, e uma parcela diferida por um período de 3 anos (a **Remuneração Variável Anual Diferida** («**RVADiferida**»)).

Tanto a RVAImediata como a RVADiferida serão divididas em duas partes iguais, uma parte em numerário, e outra em espécie, em ações do BES.

B) Desempenho de Médio Prazo (a Remuneração Variável de Médio Prazo)

A **Remuneração Variável de Médio Prazo** («**RVMP**») é referente ao **Desempenho de Médio Prazo** e terá um peso de aproximadamente 10% no conjunto da Remuneração Total Anual.

A eventual atribuição de uma RVMP será determinada pela Comissão de Vencimentos no início de cada ano, com base na avaliação de desempenho do ano anterior, e será paga através da atribuição de opções de aquisição de ações («*Stock Options*»), que serão passíveis de ser exercidas apenas, pelo menos, 3 anos após a data da sua atribuição, o que implica uma periodificação deste custo até ao momento do exercício.

A RVMP resultará da sustentabilidade dos indicadores do BES e será calculada em função do retorno global proporcionado aos acionistas ao longo do período da

sua atribuição, retorno que resulta dos dividendos e da evolução da capitalização bolsista. As *Stock Options* subjacentes à RVMP terão um preço de exercício no final do período de exercício superior em 10% à cotação no início do referido período.

C) Regulamentação da atribuição de Ações e Opções

A regulamentação da atribuição de ações e opções de aquisição de ações aos membros da Comissão Executiva é objeto de um Regulamento próprio.

e) Mecanismos de Limitação da Remuneração Variável

A Remuneração Variável Anual Diferida («RVAD») encontra-se sujeita a duas limitações gerais:

- a) O seu pagamento é diferido por um período de 3 anos; e
- b) Apenas será atribuída se for sustentável à luz da situação financeira do BES e se justificar tendo em conta o desempenho do BES e de cada um dos seus administradores executivos. A remuneração variável será reduzida ou cancelada caso se verifique uma redução significativa da atividade do BES e consequentemente dos seus resultados.

Cabe à Comissão de Vencimentos verificar e determinar a existência e a manutenção da atribuição da RVAD.

Em caso de uma performance negativa dos resultados do BES ou quando se verificar uma redução da rentabilidade dos capitais próprios (“Return-on-Equity”) para níveis inferiores a 5%, a RVAD apenas pode ser concedida mediante uma decisão especialmente fundamentada da Comissão de Vencimentos, que terá de ser apresentada à Assembleia Geral subsequente.

A Remuneração Variável a Médio Prazo («RVMP»), por definição, encontra-se limitada à evolução da cotação das ações do BES. Esta remuneração não terá valor a não ser que a referida cotação tenha uma evolução positiva de, pelo menos, 10% no período em causa.

f) Critérios para a avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos administradores executivos tem por base os critérios financeiros e não financeiros seguintes:

- **“Cost-to-Income”** (rácio entre os custos operativos e o produto bancário total), indicador que traduz a atividade operacional do Banco, e que mede a capacidade de geração de receitas face aos custos operativos incorridos;
- **Resultado Líquido do Exercício**, indicador que traduz o contributo para os acionistas, já deduzido de dimensões não capturadas no *Cost-to-Income*, em particular o custo do risco, os impostos e os interesses minoritários;
- **“Return-on-Equity”** (rácio entre o resultado líquido e os capitais próprios), indicador que mede a rentabilidade proporcionada em face do volume investido pelos acionistas;
- **Capitalização bolsista**, que reflete a apreciação efetuada pelos mercados do desempenho alcançado pelo BES traduzindo a riqueza efetivamente criada para os acionistas. A inclusão deste indicador permite assim alinhar a visão dos acionistas e a dos mercados;
- **Desempenho Individual** de cada membro da Comissão Executiva, por forma a identificar o contributo relativo de cada administrador executivo para o resultado global do BES, o que está refletido, de forma objetiva, na análise do desempenho das funções e departamentos que estejam sob a sua responsabilidade, para além do contributo individual às decisões tomadas e o nível colegial;
- **Rácio de Crédito / Depósitos**, que qualifica o grau de equilíbrio da trajetória de crescimento do BES, e permite aferir se esse crescimento assegura o cumprimento dos requisitos regulamentares de desalavancagem estabelecidas para o setor financeiro em Portugal;
- **Rácio de Core Tier 1**, principal indicador para aferir a solvabilidade do ponto de vista prudencial (com referências estipuladas tanto pelo Banco de Portugal como pela Autoridade Bancária Europeia – EBA);
- **Indicadores de Qualidade de Serviço**, por forma a incorporar a opinião da base de clientes do BES sobre o grau de proteção dos seus interesses;
- **Cumprimento das principais regras associadas à atividade da instituição**, avaliação a efetuar pelas funções de Controlo Interno que evidenciam eventuais desconformidades nas áreas de risco, auditoria

interna e de compliance e as medidas implementadas/concretizadas para sanar tais insuficiências, as quais são reportadas ao Banco de Portugal.

g) Critérios em que se baseia a manutenção pelos administradores executivos das ações que lhes tenham sido atribuídas

Aos membros da Comissão Executiva é atribuída uma remuneração variável cujo pagamento é efetuado em espécie, através da atribuição de um determinado número de ações do BES. O pagamento em espécie é diferido durante o período de 3 anos.

Aos membros da Comissão Executiva são também atribuídas *stock options*, que apenas podem ser exercidas após o decurso de um prazo de, pelo menos, 3 anos.

No que respeita às ações adquiridas com base no pagamento de retribuição variável, os membros da Comissão Executiva devem manter as referidas ações até ao termo do seu mandato, até ao limite mínimo de duas vezes o valor da remuneração total anual, com exceção daquelas que necessitem ser alienadas com vista ao pagamento de impostos resultantes do benefício de tais ações.

h) Critérios em que se baseia a eventual celebração de contratos relativos às ações atribuídas

Não deve ser permitida a realização de quaisquer contratos relativamente às ações atribuídas aos membros da comissão executiva, nomeadamente contratos de cobertura (*hedging*) ou de transferência de risco.

Esta regra encontra-se incorporada no Regulamento Interno do Conselho de Administração.

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

Não existem outras formas de remuneração para além da remuneração fixa e variável descritas na presente política de remuneração.

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

Não existem outras formas de remuneração para além da remuneração fixa e variável descritas na presente política de remuneração.

k) Indemnizações pagas ou devidas a ex-membros executivos do órgão de administração relativamente à cessação das suas funções durante o exercício

Não foram pagas nem são devidas quaisquer indemnizações a antigos membros da Comissão Executiva relativamente à cessação das suas funções.

l) Limitações contratuais previstas para a compensação a pagar por destituição sem justa causa do administrador e sua relação com a componente variável da remuneração

Não existem quaisquer acordos que fixem montantes a pagar a membros da Comissão Executiva em caso de destituição sem justa causa.

m) Principais características dos regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, com indicação se foram sujeitas a apreciação pela assembleia geral

Os administradores têm direito a pensão de reforma, no caso de serem ou terem sido membros da Comissão Executiva.

As principais características do regulamento do direito dos administradores a pensão de reforma são as seguintes:

- a) O direito à pensão de reforma adquire-se com o atingir de sessenta e cinco anos de idade ou vinte e cinco anos de atividade profissional, ou em caso de invalidez permanente para o trabalho.
- b) O direito à pensão de reforma pode ser antecipado para a data em que os administradores completarem cinquenta e cinco anos, desde que tenham exercido funções executivas no Conselho de Administração do BES por um período mínimo

de 8 anos, consecutivos ou interpolados, contando-se, para efeitos da antiguidade, naquelas funções, o exercício de cargos de Direcção, bem como a antiguidade que lhe haja sido reconhecida.

A pensão total nunca poderá ser superior ao salário pensionável do administrador executivo em causa. O salário pensionável corresponde à soma do valor da remuneração fixa anual auferida no último ano de exercício de funções, com a média das remunerações variáveis auferidas durante todo o tempo em que o referido Administrador desempenhou funções de Administração Executiva no BES. Com a comunicação do exercício do direito à pensão de reforma ou antecipação do mesmo e em momento anterior à data de início de pagamento da pensão, ao administrador executivo em causa é dada a possibilidade de remição, por sua solicitação, de parte do capital constitutivo da renda nos termos da lei vigente (atualmente 1/3 desse capital).

A decisão de atualização das pensões previstas do presente Regulamento caberá à Comissão de Vencimentos eleita em Assembleia Geral dos acionistas que, para o efeito, reunirá até ao final do mês de Janeiro do ano a que a decisão respeitar, atualização que, todavia, nunca poderá ser inferior à aplicação da taxa de variação do índice de preços no consumidor, publicado pelo “Instituto Nacional de Estatística”, com referência ao ano anterior.

A versão atual do regulamento do direito dos administradores a pensão ou complemento de pensões de reforma por velhice ou invalidez foi aprovada pela Assembleia Geral de 27 de março de 2013.

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

Para além do custo com um Seguro de Saúde atribuído aos membros da Comissão Executiva, que complementa os benefícios atribuídos pelos Serviços de Assistência Médico-Sociais («SAMS»), seguro de saúde que se deverá manter mesmo após a sua reforma, não são atribuídos aos administradores benefícios não pecuniários de relevo.

8. Regras aplicáveis a todos os membros do órgão de administração

a) Pagamentos relativos à destituição ou cessação por acordo de funções de administradores

Não existem quaisquer pagamentos previstos em caso de destituição de administradores e qualquer cessação por acordo carece, no que respeita aos montantes envolvidos, de ser previamente aprovada pela Comissão de Vencimentos.

b) Montantes pagos em 2013 aos membros dos órgãos sociais,

i. Membros dos órgãos sociais (com exceção da Comissão Executiva)

Valores em milhares de euros

	BES			Total BES	Outras empresas Grupo BES			Total Outras	Remuneração Total						
	Fixa	Subsídios e Outros			Var.	Fixa	Subsídios e Outros		Var.	Fixa	Subsídios e Outros		Var.	Total	
		Vencimento									Vencimento				
João Faria Rodrigues	119	0	0	119	0	0	0	0	119	0	0	0	119		
Horácio Lisboa Afonso	141	0	0	141	0	0	0	0	141	0	0	0	141		
Pedro João Reis Matos Silva	119	0	0	119	0	0	0	0	119	0	0	0	119		
Total Comissão de Auditoria	379	0	0	379	0	0	0	0	379	0	0	0	379		
Administradores não Executivos															
Alberto Alves de Oliveira Pinto	0	185	0	185	0	0	0	0	0	185	0	0	185		
Anibal da Costa Reis de Oliveira	0	11	0	11	0	0	0	0	0	11	0	0	11		
Manuel Fernando Moniz Galvão Espírito Santo Silva	0	22	0	22	0	0	0	0	0	22	0	0	22		
Ricardo Abecassis Espírito Santo Silva	0	22	0	22	356	16	124	496	356	39	124	0	518		
Pedro Mosqueira do Amaral	135	26	0	161	408	0	0	408	543	26	0	0	569		
Nuno Maria Monteiro Godinho de Matos	0	42	0	42	0	0	0	0	0	42	0	0	42		
Rita Maria Lagos de Amaral Cabral	0	42	0	42	0	0	0	0	0	42	0	0	42		
Bruno Bernard Marie Joseph de Laage de Meux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Marc Olivier Tristan Oppenheim	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Vincent Claude Paul Pacaud	0	30	0	30	0	0	0	0	0	30	0	0	30		
Isabel Maria Osório de Antas Mégre de Sousa Coutinho	0	42	0	42	0	0	0	0	0	42	0	0	42		
Xavier Musca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Total Administradores não Executivos	135	424	0	559	764	16	124	904	899	440	124	0	1.463		
Mesa Assembleia Geral															
Paulo Manuel de Pitta e Cunha	0	19	0	19	0	0	0	0	0	19	0	0	19		
Nuno Miguel Matos Silva Pires Pombo	0	9	0	9	0	0	0	0	0	9	0	0	9		
José Alexandre Teixeira Sousa Machado	0	9	0	9	0	0	0	0	0	9	0	0	9		
Total Mesa Assembleia Geral	0	37	0	37	0	0	0	0	0	37	0	0	37		
Comissão Vencimentos															
Jacques dos Santos	0	18	0	18	0	0	0	0	0	18	0	0	18		
Daniel Proença de Carvalho	0	18	0	18	0	0	0	0	0	18	0	0	18		
Alvaro João Duarte Pinto Correia	0	18	0	18	0	0	0	0	0	18	0	0	18		
Total Comissão Vencimentos	0	54	0	54	0	0	0	0	0	54	0	0	54		
Total Órgãos Sociais s/ Comissão Executiva	515	515	0	1.029	764	16	124	904	1.278	531	124	0	1.933		

ii. Membros da Comissão Executiva

Valores em milhares de euros

	BES			Total BES	Outras empresas Grupo BES			Total Outras	Remuneração Total			Total
	Fixa		Var.		Fixa		Var.		Fixa		Var.	
	Vencimento	Subsídios e Outros			Vencimento	Subsídios e Outros			Vencimento	Subsídios e Outros		
Ricardo Espírito Santo Silva Salgado	547	2	0	550	0	0	0	0	547	2	0	550
José Manuel Pinheiro Espírito Santo Silva	462	2	0	464	0	0	0	0	462	2	0	464
António José Baptista do Souto	459	2	0	461	0	0	0	0	459	2	0	461
Jorge Alberto Carvalho Martins	457	2	0	459	0	0	0	0	457	2	0	459
Amílcar Carlos Ferreira de Morais Pires	455	2	0	457	0	0	0	0	455	2	0	457
Rui Manuel Duarte Sousa da Silveira	457	67	0	524	0	0	0	0	457	67	0	524
Joaquim Anibal Brito Freixial de Goes	455	3	0	458	0	0	0	0	455	3	0	458
José Maria Espírito Santo Silva Ricciardi	0	0	0	0	530	0	76	606	530	0	76	606
João Eduardo Moura da Silva Freixa	454	67	0	521	0	2	0	2	454	69	0	523
Stanislas Gerard Marie Georges Ribes	452	93	0	544	0	0	0	0	452	93	0	544
Total Comissão Executiva	4.200	239	0	4.439	530	2	76	608	4.729	242	76	5.047

Valores em milhares de euros

	2013				2012				Var. (13/12)			
	Fixa		Var.	Total	Fixa		Var.	Total	Fixa		Var.	Total
	Vencimento	Subsídios e Outros			Vencimento	Subsídios e Outros			Vencimento	Subsídios e Outros		
Ricardo Espírito Santo Silva Salgado	547	2	0	550	547	5	0	552	0	-3	0	-3
José Manuel Pinheiro Espírito Santo Silva	462	2	0	464	462	6	0	468	0	-3	0	-3
António José Baptista do Souto	459	2	0	461	459	2	0	461	0	0	0	0
Jorge Alberto Carvalho Martins	457	2	0	459	456	2	0	458	1	0	0	1
Amílcar Carlos Ferreira de Morais Pires	455	2	0	457	455	2	0	457	0	0	0	0
Rui Manuel Duarte Sousa da Silveira	457	67	0	524	456	2	0	458	1	65	0	66
Joaquim Anibal Brito Freixial de Goes	455	3	0	458	455	3	0	458	0	0	0	0
José Maria Espírito Santo Silva Ricciardi	530	0	76	606	460	0	0	460	70	0	76	146
João Eduardo Moura da Silva Freixa	454	69	0	523	454	5	0	459	0	64	0	65
Stanislas Gerard Marie Georges Ribes	452	93	0	544	211	233	0	444	241	-140	0	100
Total Comissão Executiva	4.729	242	76	5.047	4.416	259	0	4.674	314	-17	76	373

Em 2013 não foi atribuída qualquer remuneração variável aos membros da Comissão Executiva com exceção do montante pago e autorizado pela Comissão de Vencimentos do BESl ao Dr. José Maria Ricciardi.

Recorda-se que foi atribuída uma **Remuneração Variável de Médio Prazo**, no dia 21 de setembro de 2012 e no valor global de 1,94 milhões de euros, consistindo na atribuição de opções sobre ações do BES que apenas poderão ser exercidas no final de janeiro de 2016 e desde que a cotação das ações do BES tenha uma evolução positiva de, pelo menos, 10% no referido período de 3 anos. Esta Remuneração Variável de Médio Prazo acresceu à atribuída em 2011, no valor global de 1.130.000 euros, consistindo na atribuição de opções sobre ações do BES que apenas poderão ser exercidas 3 anos após a data da sua atribuição (no final de março de 2014).

Valores em milhares de euros

	Numerário Diferido (2012-2014)	Acções Diferida (2012-2014)	Subtotal	Opções Diferidas (2011-2014)	Opções atribuídas (2012-2016)
Ricardo Espírito Santo Silva Salgado	127	127	254	130	230
José Manuel Pinheiro Espírito Santo Silva	106	106	212	100	190
António José Baptista do Souto	106	106	212	100	190
Jorge Alberto Carvalho Martins	106	106	212	100	190
José Maria Espírito Santo Silva Ricciardi	0	0	0	100	190
Rui Manuel Duarte Sousa da Silveira	106	106	212	100	190
Joaquim Anibal Brito Freixial de Goes	106	106	212	100	190
Amílcar Carlos Ferreira de Morais Pires	106	106	212	100	190
João Eduardo Moura da Silva Freixa	106	106	212	100	190
Stanislas Gerard Marie Georges Ribes	0	0	0	0	190
Total Comissão Executiva	869	869	1.738	930	1.940

O pagamento da **Remuneração Variável Anual Diferida** referente ao ano de 2011 foi suspenso em 2012 e em 2013 (período 2012-2014), tendo a Comissão de Vencimentos decidido o seu cancelamento definitivo.

Lisboa, 10 de abril de 2014

A Comissão de Vencimentos

(Daniel Proença de Carvalho)

(Jacques dos Santos)

(Álvaro Pinto Correia)