

## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO**

### **I. PRINCIPAIS ASPECTOS DA REGULAMENTAÇÃO**

No final de ano de 2009, início de 2010, foram publicadas novas regras e recomendações em matéria de remunerações de órgãos sociais: foi publicada a Lei 28/2009, de 19 de Junho, foi aprovado um novo Código de Governo de Sociedades, um novo Regulamento da CMVM 1/2010, foi publicado o Aviso do Banco de Portugal n.º 1/2010 e ainda divulgada a Carta-Circular n.º 2/2010/DSB.

Nessa sequência foi submetida e aprovada em assembleia geral, de 5 de Abril de 2010, a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, proposta pela Comissão de Fixação de Vencimentos do Banco Espírito Santo de Investimento, SA (Banco).

Já no decurso de 2011, foi publicado o Decreto-Lei 88/2011, de 20 de Junho e no início de 2012 foi divulgado o Aviso do Banco de Portugal 10/2011, que vieram impor novas exigências em matéria de remunerações e a obrigatoriedade de constituição de uma comissão consultiva – Comissão de Remunerações – que prepara as decisões e apresenta propostas em matéria de remunerações. Este novo enquadramento veio impor ajustamentos à Política de Remuneração aprovada em 2010 e que ora se introduzem:

### **II. A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DO BANCO**

#### **1. Aprovação da Política de Remuneração**

##### **APROVAÇÃO**

A aprovação da política de remuneração compete à Comissão de Fixação de Vencimentos e à assembleia geral.

Com o Decreto-Lei 88/2011, de 20 de Junho e Aviso do Banco de Portugal 10/2011, passou a ser obrigatória a existência de uma comissão de remunerações – órgão consultivo composto por administradores não executivos - a quem compete a preparação das decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão de riscos da instituição, que devem ser tomadas pela Comissão de Fixação de Vencimentos e pela assembleia geral.

A presente Política foi aprovada pela Comissão de Fixação de Vencimentos e pela assembleia geral de 5 de Abril de 2010, e alterada pela Comissão de Fixação de Vencimentos em 20 de Março de 2012, e pela assembleia geral em 21 de Março de 2012.

**COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES – COMPETÊNCIAS, MANDATO E COMPOSIÇÃO**

A Comissão de Remunerações é um órgão consultivo e tem como atribuições, entre outras, as seguintes:

- (i) Avaliar os administradores executivos, de acordos com os critérios constantes na Política de Remuneração;
- (ii) Efectuar recomendações à Comissão de Fixação de Vencimentos sobre a Política de Remuneração;
- (iii) Preparar propostas e recomendações sobre a determinação da remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
- (iv) Elaborar anualmente um parecer fundamentado sobre a adequação da política de remuneração e enviar esse parecer à assembleia geral.

A Comissão de Remunerações foi eleita em assembleia geral do dia 16 de Março de 2012, para o mandato em curso 2009-2012, e é composta pelos seguintes membros não executivos do Conselho de Administração:

Presidente: Dr. Ricardo Espírito Santo Silva Salgado;  
Dr. José Manuel Pinheiro Espírito Santo Silva, e  
Dr. Amílcar Carlos Ferreira de Moraes Pires

**COMISSÃO DE FIXAÇÃO DE VENCIMENTOS – COMPETÊNCIAS, MANDATO E COMPOSIÇÃO**

Nos termos do artigo 18º dos estatutos do Banco compete à Comissão de Fixação de Vencimentos estabelecer a remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal é fixada pela Comissão de Fixação de Vencimentos até ao final de Abril, com base nos princípios e regras fixados na presente Política e mediante proposta da Comissão de Remunerações.

A Comissão de Fixação de Vencimentos foi eleita em assembleia geral do dia 5 de Abril de 2010, para o mandato em curso de 2009-2012, e é composta pelos seguintes elementos:

Presidente: Dr. José Manuel Galvão Teles  
Dr. Jorge de Abreu  
Dr. Jacques dos Santos

**d) CONSULTORES EXTERNOS, ARTICULAÇÃO COM O BES E OUTROS INTERVENIENTES**

A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização aprovada pela Comissão de Fixação de Vencimentos e pela assembleia geral anual realizada a 5 de Abril de 2010 seguiu as orientações estabelecidas pelo Banco Espírito Santo, SA e enquadradas pelos estudos de consultores externos - Mercer Ltd.

No processo de definição da Política de Remuneração intervieram, em estreita colaboração com a Comissão de Remunerações e com a Comissão de Fixação de Vencimentos, as pessoas que integram as unidades responsáveis pelas funções de controlo e pelos recursos humanos.

## **2. Remuneração dos Membros do Conselho Fiscal**

Os membros do Conselho Fiscal auferem uma remuneração mensal fixa, paga doze vezes ao ano e fixada todos os anos pela Comissão de Fixação de Vencimentos, mediante proposta da Comissão de Remunerações.

## **3. Remuneração dos Membros do Conselho de Administração**

### **3.1. Membros não Executivos do Conselho de Administração**

Os membros não executivos do Conselho de Administração não auferem remuneração pelo exercício das suas funções.

Os membros do Conselho de Administração que desempenham funções executivas em órgãos de administração de sociedades dominadas pelo Banco, ou que exerçam funções específicas nessas sociedades por indicação do Conselho de Administração, poderão ser remunerados pelas referidas sociedades, de acordo com o relevo das funções desempenhadas, mas respeitando, no conjunto das remunerações auferidas, a política de remuneração aqui enunciada.

### **3.2. Membros da Comissão Executiva**

#### **CRITÉRIOS DE ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

A remuneração fixa é determinada pela categoria de cada um dos membros (presidente, vice-presidente e vogal) e pela antiguidade no cargo.

No caso dos administradores executivos responsáveis pelas sucursais e/ou filiais no estrangeiro, a remuneração fixa atenderá ainda aos valores praticados nos mercados locais para idênticas funções em instituições financeiras semelhantes.

#### **COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

A remuneração dos administradores executivos comporta uma parte fixa e uma parte variável. A parte fixa é composta pelo vencimento e pelos complementos que são atribuídos a todos os colaboradores do Banco, como diuturnidades ou outros subsídios; a parte variável é composta por numerário, acções, instrumentos equivalentes e opções.

**LIMITES DA REMUNERAÇÃO**

A remuneração variável está sujeita a vários limites:

- (i) a parte variável da remuneração de cada um dos administradores executivos não ultrapassa em média 60% da sua remuneração total;
- (ii) a remuneração variável total de cada exercício não poderá aumentar mais do que os resultados líquidos consolidados do Banco nesse exercício;
- (iii) pelo menos 50% da remuneração variável é paga em acções, instrumentos equivalentes e/ou opções;
- (iv) pelo menos 50% da remuneração variável está sujeita a diferimento, só sendo paga se os resultados consolidados do Banco forem positivos.

**EQUILÍBRIO NA REMUNERAÇÃO**

A parte fixa da remuneração representar pelo menos 40% do total da remuneração, sendo o restante, até ao limite máximo médio de 60%, atribuído como parte variável. O montante efectivo da parte variável da remuneração oscilará, em cada ano, em função do grau de cumprimento dos principais objectivos anuais, constantes do Orçamento anual, tal como aprovado pelo Conselho de Administração.

**CRITÉRIOS DE DEFINIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL E MOMENTOS DO SEU PAGAMENTO**

A componente variável é dividida em duas sub-componentes:

- (i) Uma associada ao desempenho de curto prazo (Remuneração Variável Anual), e outra
- (ii) Associada ao desempenho de médio prazo (Remuneração Variável de Médio Prazo).

**DESEMPENHO DE CURTO PRAZO (REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ANUAL)**

A Remuneração Variável Anual («RVA») é referente ao Desempenho de Curto Prazo e terá um peso de até 50% na Remuneração Total Anual.

A RVA será calculada no início de cada ano, relativamente ao desempenho do ano anterior, pela Comissão de Fixação de Vencimentos, mediante proposta da Comissão de Remunerações, em função da avaliação do desempenho de curto prazo, quer ao nível individual de cada membro da Comissão Executiva, quer do Banco e do grau de cumprimento dos principais objectivos constantes do Orçamento Anual do ano anterior, aprovado pelo Conselho de Administração (*vd infra critérios para avaliação de desempenho*).

A RVA é dividida em duas partes de idêntico valor:

- (i) Uma parcela imediata («RVAImediata»), que é paga em numerário após a aprovação das contas do exercício do ano em questão, e
- (ii) Uma parcela diferida que será paga mediante a atribuição de acções ou instrumentos equivalentes a acções («RVADiferida»), nos 3 anos subseqüentes à sua determinação, em três prestações iguais anuais (1/3, 1/3, 1/3).

O pagamento de cada uma das prestações referentes à RVADiferida está sujeito à condição de os

resultados consolidados serem positivos.

#### **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 até 10% no conjunto da Remuneração Total Anual.

A RVMP será calculada no início de cada ano pela Comissão de Fixação de Vencimentos, mediante proposta da Comissão de Remunerações, em função da avaliação do ano anterior e do desempenho de médio prazo, quer ao nível individual de cada membro da Comissão Executiva, quer do Banco e do grau de cumprimento dos principais objectivos fixados para o ciclo económico em curso.

A RVMP consiste na atribuição de direitos de aquisição e/ou opções sobre acções ou instrumentos equivalentes a acções do Banco (instrumentos emitidos pelo Banco com valor indexado ao valor contabilístico das acções), que apenas poderão ser exercidos decorridos 3 anos sobre a data da sua atribuição. A Comissão de Remunerações fixará um montante em euros, ao qual corresponderá um determinado número de direitos de aquisição e/ou opções.

A RVMP resultará da sustentabilidade dos indicadores do Banco e será calculada em função do retorno global proporcionado aos accionistas ao longo de três anos. Esse retorno será calculado com base nos dividendos pagos, acrescido da valorização do valor contabilístico por acção do Banco, corrigido dos efeitos decorrentes de eventuais aumentos de capital em dinheiro ou em espécie efectuados pelos accionistas.

#### **REGULAMENTAÇÃO DA ATRIBUIÇÃO DE ACÇÕES E/OU OPÇÕES E/OU OUTROS INSTRUMENTOS FINANCEIROS**

A regulamentação da atribuição de acções, direitos de acções, instrumentos equivalentes e opções aos membros da Comissão Executiva é objecto de regulamentação própria (Plano de remuneração variável em instrumentos financeiros dos membros da Comissão Executiva do Banco Espírito Santo de Investimento, SA), anexa à presente Política.

#### **MECANISMOS DE LIMITAÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

A Remuneração Variável encontra-se sujeita às seguintes limitações gerais:

- (i) a remuneração variável dos administradores executivos não deve ultrapassar em média os 60% da sua remuneração total;
- (ii) a remuneração variável total de cada exercício não poderá aumentar mais do que os resultados líquidos consolidados do BANCO nesse exercício;
- (iii) pelo menos 50% da remuneração variável é paga em acções e/ou instrumentos equivalentes, limitados assim à evolução do valor contabilístico das acções do Banco;
- (iv) pelo menos 50% da remuneração variável está sujeita a diferimento ao longo de um período de 3 anos;
- (v) no caso da remuneração variável diferida, as prestações em dívida, não serão pagas

enquanto os resultados consolidados não forem positivos.

#### **CRITÉRIOS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

A avaliação de desempenho dos administradores executivos assenta nos seguintes indicadores:

**Resultado Líquido do Exercício**, indicador que traduz o contributo anual de resultado gerado para os accionistas;

**"Return-on-Equity"** (rácio entre o resultado líquido e os capitais próprios), indicador que mede a rentabilidade proporcionada em face do volume investido pelos accionistas;

**Retorno Total ao Accionista** indicador que reflecte a variação da situação líquida do Banco acrescido dos dividendos distribuídos e deduzido dos efeitos decorrentes de eventuais aumentos de capital em dinheiro ou em espécie.

**Desempenho Individual** de cada administrador membro da Comissão Executiva, de forma a identificar o seu contributo para o resultado global do Banco, reflectido de forma objectiva na análise do desempenho das funções e departamentos que estejam sob a sua responsabilidade, para além do contributo individual para as decisões tomadas ao nível colegial.

**Rácio de Core Tier 1**, principal indicador para aferir a solvabilidade do ponto de vista regulatório.

**Cumprimento das principais regras associadas à actividade da instituição**, avaliação a efectuar 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.

#### **CRITÉRIOS EM QUE SE BASEIA A MANUTENÇÃO PELOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS DAS ACÇÕES OU INSTRUMENTOS EQUIVALENTES QUE LHES TENHAM SIDO ATRIBUÍDOS**

Até ao limite de duas vezes o valor da remuneração total anual, as acções ou instrumentos equivalentes adquiridos com base no pagamento da remuneração variável são mantidos pelos membros da Comissão Executiva até ao termo do mandato, com excepção dos que necessitem de ser alienados para pagamento de impostos resultantes do benefício de tais acções ou instrumentos equivalentes.

#### **CRITÉRIOS EM QUE SE BASEIA A EVENTUAL CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS RELATIVOS ÀS ACÇÕES OU INSTRUMENTOS EQUIVALENTES ATRIBUÍDOS**

Está prevista a aquisição das acções ou instrumentos equivalentes, pelo Banco, após o período de retenção fixado, enquanto as acções não forem admitidas à cotação. As acções serão adquiridas pelo Banco pelo seu Valor Contabilístico (reportado ao último exercício social), no prazo máximo de 20 dias úteis contados sobre a data de fim do período de retenção.

#### **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

#### **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 variáveis descritas na presente política de remuneração.

**INDEMNIZAÇÕES PAGAS OU DEVIDAS A EX-MEMBROS EXECUTIVOS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO RELATIVAMENTE À CESSAÇÃO DAS SUAS FUNÇÕES DURANTE O EXERCÍCIO**

*Vide quadro Anexo*

**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.

**PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DOS REGIMES COMPLEMENTARES DE PENSÕES OU DE REFORMA ANTECIPADA, COM INDICAÇÃO SE FORAM SUJEITAS A APRECIACÃO PELA ASSEMBLEIA GERAL**

Os Administradores residentes em Portugal e/ou os administradores abrangidos pelo Acordo Colectivo de Trabalho do sector Bancário (ACT), no caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade, têm direito a pensão ou complemento de pensões de reforma por velhice ou invalidez nos seguintes termos:

- (i) O direito à pensão de reforma ou complemento de reforma vence-se em caso de velhice, com o atingir de sessenta e cinco anos de idade, ou trinta e cinco anos de actividade profissional, ou em caso de invalidez conforme previsto na cláusula 137º do Acordo Colectivo de Trabalho.
- (ii) O complemento de pensão de reforma que se descreve infra.

Em qualquer caso, as pensões ou complementos de pensão a atribuir nunca serão superiores ao salário profissional do administrador em causa, podendo ser inferiores. O salário pensionável corresponde, grosso modo, a cem por cento da última remuneração fixa total anual ilíquida auferida pelo administrador em causa.

O Plano complementar do Fundo de Pensões do Banco abrange os administradores executivos que cumpram cumulativamente as seguintes condições: encontrarem-se abrangidos pelo regime de benefícios consagrados no Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) do sector bancário (ou seja, estejam cobertos pelo plano base do fundo de pensões); completarem, aos 65 anos de idade, 20 anos completos de serviço no Grupo BES ou na Espírito Santo Financial Group; estejam ao serviço do Banco no momento em que passem à situação de reforma (designadamente, reforma por velhice, invalidez, antecipada ou diferida). O salário pensionável deste plano complementar, corresponde à retribuição base e diuturnidades, acrescido dos complementos fixos (isenção de horário de trabalho e/ou subsídio

complementar).

Este Plano complementar foi aprovado em assembleia geral de 17 de Janeiro de 2012

**ESTIMATIVA DO VALOR DOS BENEFÍCIOS NÃO PECUNIÁRIOS RELEVANTES CONSIDERADOS COMO REMUNERAÇÃO NÃO ABRANGIDOS NAS SITUAÇÕES ANTERIORES**

Não são atribuídos aos administradores benefícios não pecuniários de relevo.

**4. Regras Aplicáveis a todos os membros do Órgão de Administração**

**PAGAMENTOS RELATIVOS À DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO POR ACORDO DE FUNÇÕES DE ADMINISTRADORES**

*Vide quadro Anexo*

**MONTANTES PAGOS EM 2011 AOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E CONSELHO FISCAL, INCLUINDO OS MONTANTES PAGOS A QUALQUER TÍTULO POR OUTRAS SOCIEDADES EM RELAÇÃO DE DOMÍNIO OU DE GRUPO**

*Vide quadro Anexo*

## Anexo

### Remunerações pagas em 2011

Membros Executivos do Conselho de Administração	BESI e Sucursais			Subsidiárias e Filiais			Total		
	Remuneração Fixa	Remuneração Variável	Remuneração Total	Remuneração Fixa	Remuneração Variável	Remuneração Total	Remuneração Fixa	Remuneração Variável	Remuneração Total
José Maria Espírito Santo Silva Ricciardi	450.721,00	211.926,00	662.647,00				450.721,00	211.926,00	662.647,00
Francisco Ravara Cary	320.000,00	172.264,00	492.264,00				320.000,00	172.264,00	492.264,00
Rafael Caldeira de Castel-Branco Valverde	280.000,00	120.065,00	400.065,00				280.000,00	120.065,00	400.065,00
Miguel António Igrejas Horta e Costa	280.000,00	18.746,00	298.746,00				280.000,00	18.746,00	298.746,00
Ricardo Abecassis Espírito Santo Silva			0,00	361.882,35	142.739,42	504.621,77 a)	361.882,35	142.739,42	504.621,77
Christian Georges Jacques Minzolini	260.000,00	59.144,00	319.144,00				260.000,00	59.144,00	319.144,00
Diogo Luís Ramos de Abreu	260.000,00	45.064,00	305.064,00				260.000,00	45.064,00	305.064,00
Luís Miguel Pina Alves Luna Vaz	179.955,75	167.730,00	347.685,75	120.995,62 b)		120.995,62	300.951,37	167.730,00	468.681,37
Paulo José Lameiras Martins	260.000,00	167.588,00	427.588,00				260.000,00	167.588,00	427.588,00
Tiago Vaz Pinto Cyrne de Castro	260.000,00	86.868,00	346.868,00				260.000,00	86.868,00	346.868,00
Félix Aguirre Cabanyes	280.775,53	345.227,00	626.002,53				280.775,53	345.227,00	626.002,53
Moses Dodo	323.343,61	197.675,04	521.018,65 c)				323.343,61	197.675,04	521.018,65
Frederico dos Reis de Arrochela Alegria	260.000,00	27.934,00	287.934,00				260.000,00	27.934,00	287.934,00
Nigel Keith Purse	336.621,50	183.127,62	519.749,12 d)				336.621,50	183.127,62	519.749,13
Pedro Manuel de Castro Simões Ferreira Neto	119.873,61	139.767,00	259.640,61				119.873,61	139.767,00	259.640,61
<b>Total Agregado</b>	<b>3.871.291,01</b>	<b>1.943.125,66</b>	<b>5.814.416,66</b>	<b>482.877,97</b>	<b>142.739,42</b>	<b>625.617,39</b>	<b>4.354.168,98</b>	<b>2.085.865,08</b>	<b>6.440.034,06</b>

a) pagamento de BRL 1.173.708,19 ao câmbio médio de 2011 (2,2359)

b) pagamento de GBP 105.000,00 ao câmbio médio de 2011 (0,8678)

c) pagamento de USD 725.106,00 ao câmbio médio de 2011 (1,3917)

d) pagamento de GBP 451.021,40 ao câmbio médio de 2011 (0,8678)

### Remuneração Variável Diferida

Membros Executivos do Conselho de Administração	Numerário referente ao Exercício de 2010 a ser pago em 2013 e 2014	Montante em Espécie referente ao Exercício de 2010 a ser pago em 2013 e 2014	Remuneração Variável de Médio Prazo (em espécie) referente ao Exercício de 2010 a ser pago em 2014	Numerário referente ao Exercício de 2011	Montante em Espécie referente ao Exercício de 2011	Remuneração Variável de Médio Prazo (em espécie) referente ao Exercício de 2011 a ser pago em 2015
José Maria Espírito Santo Silva Ricciardi	105.963,00	105.963,00	100.000,00	0,00	0,00	75.000,00
Francisco Ravara Cary	86.131,75	86.131,75	75.000,00	0,00	0,00	50.000,00
Rafael Caldeira de Castel-Branco Valverde	60.032,50	60.032,50	75.000,00	0,00	0,00	50.000,00
Miguel António Igrejas Horta e Costa	9.372,75	9.372,75	50.000,00	0,00	0,00	50.000,00
Ricardo Abecassis Espírito Santo Silva	102.750,00	102.750,00	75.000,00	0,00	0,00	50.000,00
Christian Georges Jacques Minzolini	29.572,00	29.572,00	50.000,00	0,00	0,00	50.000,00
Diogo Luís Ramos de Abreu	22.532,00	22.532,00	50.000,00	0,00	0,00	50.000,00
Luís Miguel Pina Alves Luna Vaz	83.865,00	83.865,00	50.000,00	0,00	0,00	50.000,00
Paulo José Lameiras Martins	83.793,75	83.793,75	50.000,00	0,00	0,00	50.000,00
Tiago Vaz Pinto Cyrne de Castro	43.433,75	43.433,75	50.000,00	0,00	0,00	50.000,00
Félix Aguirre Cabanyes	172.613,50	172.613,50	75.000,00	0,00	0,00	50.000,00
Moses Dodo	96.820,50	96.820,50	75.000,00	0,00	0,00	50.000,00
Frederico dos Reis de Arrochela Alegria	13.967,00	13.967,00	50.000,00	0,00	0,00	50.000,00
Nigel Keith Purse	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Pedro Manuel de Castro Simões Ferreira Neto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total Agregado</b>	<b>910.847,50</b>	<b>910.847,50</b>	<b>825.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>675.000,00</b>

Todos os pagamentos das importâncias diferidas estão dependentes da verificação dos pressupostos de desempenho do Banco nos termos da Política de Remuneração em vigor.

### Indemnizações pagas em 2011

Membros Executivos do Conselho de Administração	Indemnização Contrato de trabalho	Cessação de funções
Pedro Manuel de Castro Simões Ferreira Neto	1.060.000,00	440.000,00

Membros do Conselho Fiscal	BESI e Sucursais
	Remuneração Total
José Manuel Macedo Pereira	12.000,00
Tito Manuel das Neves Magalhães Basto	9.000,00
Mário Paulo Bettencourt de Oliveira	9.000,00

Revisor Oficial de Contas	BESI e Sucursais
	Remuneração Total
Amável Calhau, Ribeiro da Cunha & Associados	81.000,00