

IV.

A aprovação da Remuneração Fixa Mensal dos Membros do Conselho de Administração Executivo obedecerá 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 aprovar 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 respetivo cálculo, os critérios enunciados 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 atualização e/ou incrementos de acordo com proposta do Conselho de Remunerações e Previdência. Estas atualizações e/ou incrementos devem ter em consideração os incrementos e/ou aumentos aplicáveis aos Diretores Coordenadores.

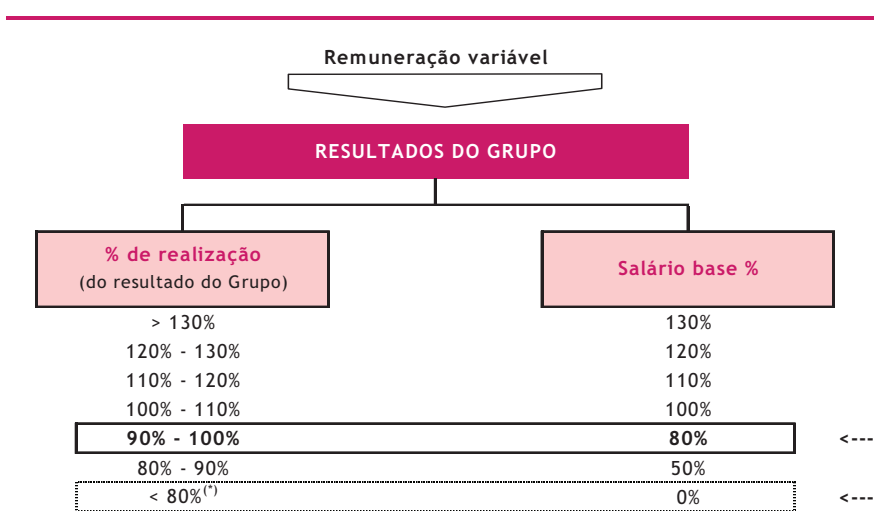
V.

A Remuneração Variável Anual dos Membros do Conselho de Administração Executivo deverá estar dependente dos Resultados decorrentes do desempenho económico do Grupo, sendo fixada 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 1

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%.

a) Resultados do Grupo – para todos os elementos do Conselho de Administração Executivo.

a. 1): Os Valores a atribuir podem variar entre 0 e 130% da Remuneração Fixa Anual, sendo calculados com base na percentagem de consecução de ‘Objetivos’ financeiros fixados para o exercício;

a. 2): A avaliação de cada objetivo deve ser feita considerando sempre a consecução relativa face ao BEBANKS no que se refere ao valor para o acionista e face ao orçamento no que respeita aos outros indicadores. A variável ‘Objetivos’ para Resultados de Grupo é calculada nos seguintes termos:

QUADRO 2

Retribuição da Performance				Resultados do Grupo		
Objectivos para plano de incentivos a curto-prazo				EBD's 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	Cost-to-income	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 1 rácio de capital acima de 5,5%. Situações extraordinárias de aumento de capital ou redução de reservas imprevista na altura de definir objetivos e decisões tomadas pelos accionistas podem não ser consideradas 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 fatores exógenos à gestão, poderá ser efetuada uma revisão dos objetivos anuais fixados mediante proposta do Presidente do Conselho de Administração Executivo e aprovação do Conselho de Remunerações e Previdência.

b) É estabelecido um esquema de pagamento diferido da Remuneração Variável por períodos de 3 anos, o qual corresponde ao período de duração de mandatos dos administradores.

Deverá ser diferido o pagamento de uma percentagem correspondente a 50% da Remuneração Variável Anual.

O montante diferido deverá ser pago metade em dinheiro e metade em ações. Será pago o montante correspondente a 1/3 do total diferido em cada ano de aniversário do mandato enquanto administrador.

Durante o período de um ano a contar da data de pagamento da componente da Remuneração Variável paga em ações, os membros do CAE não poderão transmitir ou onerar as ações atribuídas, após o qual serão as mesmas livremente transmissíveis (“lock up period”).

O pagamento da componente da Remuneração Variável não diferida será efetuado 50% em dinheiro, o qual será pago de imediato, e 50% em ações, as quais não poderão ser transmitidas ou oneradas durante o período de 1 ano;

c) O sistema de incentivos aplicável aos membros do Conselho de Administração Executivo abrangidos pelo sistema de pagamento diferido da Remuneração Variável irá contemplar disposições (“bad actor provisions”) destinadas a reduzir ou a eliminar o pagamento da remuneração variável em resultado dos seguintes factos praticados durante o mandato de cada administrador:

- Falsas declarações, materialmente relevantes, nas demonstrações financeiras;
- Incumprimento do código interno de conduta;
- Fraco desempenho financeiro do Millennium BCP

O impacto que estas disposições poderão ter no eventual pagamento da componente diferida da Remuneração Variável, será avaliado pelo CRP numa base anual.