



**REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta**

**Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa**

**Capital social: 534.000.000 Euros**

**Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032**

## **PROPOSTA DE DELIBERAÇÃO**

### **PONTO 6 DA ORDEM DO DIA DA ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DE 11 DE MAIO DE 2017**

#### **DECLARAÇÃO DA COMISSÃO DE VENCIMENTOS SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS**

1. Em cumprimento do disposto no número 1 do artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho, o órgão de administração ou a comissão de remunerações, caso exista, das sociedades emitentes de valores mobiliários admitidos à negociação em mercado regulamentado, deve submeter anualmente à aprovação da assembleia geral uma declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
2. Por sua vez, a Recomendação II.3.3. do Código de Governo das Sociedades, aprovado pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (adiante abreviadamente designada “CMVM”) em 2013, recomenda que a declaração sobre política remuneratória dos órgãos sociais contenha ainda as informações adicionais aí enumeradas, nomeadamente em relação (i) aos critérios para a determinação da remuneração a atribuir aos membros dos órgãos sociais, (ii) ao montante máximo potencial, em termos individuais e agregados, a pagar aos membros dos órgãos sociais, assim como à identificação das circunstâncias em que tais montantes podem vir a ser devidos, e (iii) à exigibilidade de pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções por administradores;
3. Segundo o artigo 26.º do Contrato de Sociedade da REN - Redes Energéticas Nacionais, S.G.P.S., S.A. (adiante abreviadamente designada “REN”), a Comissão de Vencimentos da REN é o órgão competente e responsável pela fixação das remunerações fixas e, quando aplicáveis, variáveis de cada um dos administradores, bem como pela determinação da remuneração a atribuir aos membros dos restantes órgãos sociais;
4. Nos termos estatutários e legais aplicáveis, a Comissão de Vencimentos foi designada pela Assembleia Geral, em 17 de abril de 2015, sendo composta por



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

três membros, independentes em relação aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da REN, e com experiência adequada em matéria de remunerações;

5. Assim, por um lado, em benefício da transparência e da legitimação da política de fixação de remunerações segundo o princípio *say-on-pay*, reconhecido internacionalmente em matéria de bom governo societário e, por outro, para efeitos do cumprimento dos normativos legais e recomendatórios *supra* descritos, a Comissão de Vencimentos submete à aprovação da Assembleia Geral anual a seguinte declaração sobre a política remuneratória dos órgãos sociais, cujos termos refletem a deliberação adotada por esta Comissão nesta matéria, nos termos seguintes.

## I. CONTEXTO

- 1.1. Durante o ano de 2016, a Comissão de Vencimentos adotou diversas diligências, designadamente análises de mercado e estudo do quadro legal e recomendatório aplicável em matéria remuneratória, diretamente e através de assessores especializados e independentes;
- 1.2. Foi ainda analisada em profundidade a política e condições remuneratórias aplicadas aos membros dos órgãos sociais da REN durante o mandato correspondente ao triénio 2012-2014, cuja aplicação foi estendida aos anos de 2015 e 2016, tendo-se concluído que a mesma cumpre os requisitos legais e regulamentares aplicáveis, está em linha com as melhores práticas de mercado e é adequada à estrutura e condições financeiras da sociedade, pelo que, sem prejuízo de algumas possibilidades de aperfeiçoamento ou atualização, periódicas.
- 1.3. Assim, por um lado, foram mantidas durante os anos de 2015 e 2016 a política e as condições remuneratórias vigentes durante o mandato de 2012-2014 e, por outro, foi aprovada uma nova política de remunerações que, apesar de apresentar algumas melhorias sistemáticas e algumas atualizações, se mantém muito fiel à anterior, preservando a sua estrutura e princípios, e que se pretende aplicar ao exercício de 2017.
- 1.4. Assim, a Comissão de Vencimentos submete à aprovação da Assembleia Geral anual a seguinte declaração sobre a política remuneratória dos órgãos sociais,



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

cujos termos refletem a deliberação adotada por esta Comissão nesta matéria e que entrará em vigor após tal aprovação.

## II. POLÍTICA E CONDIÇÕES VIGENTES AO LONGO DO EXERCÍCIO DE 2016

### A. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

#### 1. Princípios orientadores

1.1. A política de remuneração dos administradores executivos segue os seguintes princípios orientadores:

- Ser simples, clara, transparente e alinhada com a cultura da REN;
- Ser adequada e ajustada à dimensão, natureza, âmbito e especificidade da atividade da REN;
- Assegurar uma remuneração total competitiva e equitativa que esteja alinhada com as melhores práticas e últimas tendências verificadas a nível nacional e europeu, em particular com os *peers* da REN;
- Incorporar uma componente fixa ajustada às funções e responsabilidade dos administradores;
- Incorporar uma componente variável globalmente razoável em relação à remuneração fixa, com uma componente de curto prazo e outra de médio prazo, ambas com limites máximos;
- Estabelecer uma remuneração variável indexada à avaliação de desempenho individual e organizacional, de acordo com a realização de objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses da Sociedade e dos acionistas; e
- Estabelecer uma componente de remuneração variável de médio / longo prazo indexada à evolução da valorização da REN, assegurando a vinculação da remuneração dos administradores executivos à sustentabilidade dos resultados e à criação de valor para os acionistas.

1.2. Tendo em conta estes princípios, a remuneração do administrador executivo é determinada, essencialmente, com base em quatro critérios gerais: (i) competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado português; (ii) equidade, sendo que a prática remuneratória deve assentar em critérios



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

uniformes, consistentes, justos e equilibrados; (iii) avaliação do desempenho, de acordo com as funções e com o nível de responsabilidade da pessoa em causa, assim como com assunção de níveis adequados de risco e cumprimento das regras aplicáveis à atividade da REN; e (iv) o alinhamento dos interesses dos administradores com o interesse da sociedade e com a sua sustentabilidade e criação de riqueza a longo prazo.

- 1.3. A remuneração dos administradores executivos integra uma componente fixa e uma componente variável, sendo esta constituída por uma parcela que visa remunerar a performance no curto prazo e por outra com a mesma finalidade aplicada à performance de médio prazo.

## 2. Componente fixa

- 2.1. A componente fixa da remuneração é composta exclusivamente pela remuneração base, não havendo lugar a qualquer outra remuneração.
- 2.2. Esta componente é paga em numerário, com periodicidade mensal.
- 2.3. A remuneração fixa dos administradores executivos da Sociedade corresponde a um montante bruto anual de € 385.000,00 (trezentos e oitenta e cinco mil euros), no caso do Presidente da Comissão Executiva, e de € 305.000,00 (trezentos e cinco mil euros), no caso dos restantes administradores executivos. A este montante base não acresce qualquer outra remuneração fixa, sem prejuízo dos benefícios complementares respeitantes à utilização de viatura, custos associados e seguros (com um custo anual aproximado de 20.000€/administrador).

## 3. Componente variável

- 3.1. A componente variável da remuneração integra uma parcela de curto prazo e uma parcela de médio prazo.
- 3.2. Requisitos de aplicação geral a ambas as parcelas:
  - a) A atribuição da componente variável da remuneração só ocorre posteriormente à aprovação das contas de cada exercício, após a avaliação de desempenho relativa ao ano a que se refere o pagamento e apenas no caso de se verificar o cumprimento de objetivos predefinidos,



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

medidos com recurso a indicadores de desempenho individuais e da empresa indexados a métricas do plano estratégico da REN.

- b) O grau de consecução dos objetivos definidos afere-se através da avaliação anual de desempenho, a qual assenta numa matriz predefinida. Assim, se o cumprimento dos objetivos se situar abaixo de 80% (nível mínimo de desempenho), não ocorre o pagamento de remuneração variável, mas, se o cumprimento dos objetivos se situar entre 80% e 120% ou superior, a remuneração variável total atribuída correspondente situar-se-á, de forma gradativa, entre 20% e 120% da remuneração fixa.
- c) A avaliação anual de desempenho tem por base os *Key Performance Indicators* (KPI) da REN numa base consolidada (peso de 80%) e a avaliação individual de desempenho (peso de 20%), a qual, sendo negativa, resulta na não atribuição da Remuneração Variável.
- d) Para o efeito serão considerados os seguintes *Key Performance Indicators* ao longo do mandato: *Average Cost of Debt*, *Return on Invested Capital*, *EBITDA abroad*, *Earnings per share (compound annual growth rate - CARG)* e *EBITDA CARG*.
- e) Tendo em conta os objetivos prosseguidos pelo modelo de remuneração aqui previsto, os administradores executivos da Sociedade não deverão celebrar contratos destinados a mitigar o risco inerente à variabilidade da sua remuneração.
- f) Considerando os requisitos e critérios aplicáveis à componente variável da remuneração e o valor de remuneração fixa referida em 2.3., o montante máximo potencial (valor bruto anual) da remuneração variável poderá ascender a € 462.000,00 (quatrocentos e sessenta e dois mil euros), no caso do Presidente da Comissão Executiva, e de € 366.000,00 (trezentos e sessenta e seis mil euros), no caso dos restantes administradores executivos, sem prejuízo da evolução do valor das unidades remuneratórias atribuídas, conforme descrito *infra*. O referido montante corresponde a um valor máximo potencial fixado em função de objetivos máximos de desempenho destinados essencialmente a motivar a equipa de gestão, os quais estão dependentes do grau de consecução de tais objetivos para um mandato de três anos e da avaliação de desempenho a efetuar anualmente, assim como sujeitos a aspetos imponderáveis



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

atinentes à conjuntura do setor e do país, assim como, às especificidades do negócio e da empresa.

### 3.3. Remuneração Variável de Curto Prazo

- a) A Remuneração Variável de Curto Prazo (RVCP) é paga em numerário, em função da avaliação anual de desempenho, variando o seu montante de acordo com o grau de consecução dos objetivos relativos aos referidos *Key Performance Indicators*.
- b) Assim, se a avaliação anual de desempenho se situar abaixo de 80% (nível mínimo de desempenho), não ocorre o pagamento da RVCP, sendo que, se a avaliação anual de desempenho se situar entre 80% e 120% ou superior, a RVCP correspondente situar-se-á entre 10% e 60% da remuneração fixa.
- c) A atribuição da RVCP corresponderá a um montante de até 50% da remuneração variável total atribuída relativamente a cada exercício em causa.

### 3.4. Remuneração Variável de Médio Prazo

- a) A Remuneração Variável de Médio Prazo (RVMP) serve o propósito de reforçar o alinhamento dos interesses dos administradores executivos da REN com os da Sociedade e dos acionistas, variando em função da avaliação anual de desempenho (isto é, dos requisitos já especificados no ponto 3.2.) e segundo a mesma matriz da RVCP. Em acréscimo, a RVMP atribuível situar-se-á entre 10% e 60% da remuneração fixa.
- b) A RVMP é fixada em Unidades Remuneratórias (UR), respeitantes a cada exercício do mandato em que cada administrador executivo tenha exercido funções.
- c) Cada UR tem um valor correspondente à cotação da ação da REN à data da fixação da RVMP e esse valor tem uma evolução igual ao *Total Shareholder Return* (TSR) da ação da REN.
- d) O direito de cada administrador executivo à conversão das UR é de formação sucessiva, considerando-se consolidado quanto a 1/3 da respetiva quantidade no final do exercício a que respeitam, e quanto a cada 1/3 remanescente no final de cada um dos dois exercícios



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

subsequentes, desde que o administrador exerça funções executivas no respetivo exercício. O direito de cada administrador executivo à conversão das UR manter-se-á mesmo que a cessação de funções ocorra na sequência de alteração de controlo acionista da REN, em virtude de o administrador ter estado efetivamente em funções no período em causa (não revestindo assim tal conversão um cariz indemnizatório), bem como da natureza não voluntária da cessação de funções (contrariamente ao que sucede, designadamente, em caso de renúncia).

- e) As UR serão automaticamente convertidas em numerário ou, caso a assembleia geral da REN o venha a deliberar (e nos termos e condições por esta estabelecidos), parcial ou totalmente em ações representativas do capital da própria REN, decorridos três anos sobre a data da sua atribuição. Assim, e não obstante o direito à conversão das UR em numerário ser de formação progressiva, nos termos acima descritos, o seu pagamento é sempre diferido por três anos a contar da sua atribuição.

### 3.5. Cessação de funções

Em caso de destituição sem justa causa ou renúncia por acordo de membro executivo do conselho de administração, não será devida compensação, além da legalmente devida, no caso de a mesma resultar de desadequado desempenho do administrador.

## B. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

Os administradores não executivos (incluindo os membros da Comissão de Auditoria) auferem a remuneração fixa indicada *infra*, paga com periodicidade mensal e definida em linha com as melhores práticas verificadas em empresas de grande dimensão do mercado português, aplicando-se ainda o referido em 3.5. *supra*:

- Um montante bruto anual de €80.000,00 (oitenta mil euros) para o Vice-Presidente do Conselho de Administração;
- Um montante bruto anual de € 75.000,00 (setenta e cinco mil euros) para o Presidente da Comissão de Auditoria;
- Um montante bruto anual de € 60.000,00 (sessenta mil euros) para os restantes membros da Comissão de Auditoria;
- Um montante anual bruto de € 36.000,00 (trinta e seis mil euros) para os restantes administradores não executivos.



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

**C. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DESTINADA A PROMOVER O ALINHAMENTO DE INTERESSES COM A SOCIEDADE, SUSTENTABILIDADE E CRIAÇÃO DE RIQUEZA A LONGO PRAZO**

Tal como acima detalhado, a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração permite assegurar a prossecução dos seguintes objetivos:

- Uma remuneração total competitiva e equitativa que esteja alinhada com as melhores práticas e últimas tendências verificadas a nível nacional e europeus;
- A motivação da equipa de gestão para a prossecução dos objetivos estabelecidos e a atração e retenção de quadros qualificados;
- O equilíbrio entre uma componente fixa ajustada às funções e responsabilidade dos administradores e uma componente variável, globalmente razoável em relação à remuneração fixa; e
- Uma remuneração variável indexada à avaliação de desempenho individual e organizacional de acordo com objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses da Sociedade e dos acionistas.

Considerando os princípios da política de remunerações aqui elencados, assim como nas secções acima sobre cada uma das suas componentes, o montante máximo potencial (valor bruto anual) da remuneração total agregada dos membros do Conselho de Administração e Comissão de Auditoria poderá ascender a € 2.705.000,00 (dois milhões setecentos e cinco mil euros), acrescida dos benefícios complementares referidos em 2.3 *supra* e sem prejuízo da evolução do valor das UR atribuídas. O referido montante (i) corresponde, como precede, a um valor máximo potencial, que inclui todos os membros do Conselho de Administração (três membros executivos e onze não executivos) e os membros da Comissão de Auditoria (três dos administradores não executivos) e todas as componentes da remuneração, incluindo a remuneração variável dos administradores executivos, e (ii) apenas será pago na sua totalidade se forem atingidos os objetivos máximos de desempenho destes, nos termos melhor explicitados *supra*.

Com efeito, e no que respeita à remuneração variável, não haverá lugar ao seu pagamento se o cumprimento dos objetivos fixados se situar abaixo de 80% e a



**REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta**

**Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa**

**Capital social: 534.000.000 Euros**

**Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032**

mesma tem uma natureza gradativa, i.e., a remuneração variável total situar-se-á entre 20% e 120% da remuneração fixa se o cumprimento dos objetivos se situar entre 80% e 120% ou superior. O atingimento destes objetivos máximos de desempenho destinados a motivar e alinhar os interesses da gestão está, assim, dependente de um processo de avaliação, da evolução da empresa e do contexto envolvente.

#### **D. REMUNERAÇÃO DO REVISOR OFICIAL DE CONTAS**

A remuneração do Revisor Oficial de Contas é definida tendo em conta os critérios e práticas remuneratórios para este tipo de serviço em condições normais de mercado.

#### **E. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL**

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral corresponde a um montante fixo anual que, a partir de 2016 passou a ter os seguintes valores:

- Para o Presidente, um valor de € 15.000,00 (quinze mil euros);
- Para o Vice-Presidente, um valor de € 5.000,00 (cinco mil euros);
- Para o Secretário, um montante de € 3.000,00 (três mil euros).

### **III. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS PROPOSTA PARA O EXERCÍCIO DE 2017 DO MANDATO EM CURSO**

Para o exercício de 2017 do mandato em curso, a Comissão de Vencimentos aprovou uma nova política e condições remuneratórias aplicáveis aos membros dos órgãos sociais da REN, a qual entrará em vigor após a aprovação pela Assembleia Geral de Acionistas da presente Declaração e que consagra alguns aperfeiçoamentos sistemáticos, melhoramentos e atualizações de montantes de remunerações, mas que, no essencial, se mantém muito fiel à anterior, tal como *supra* descrita, preservando a sua estrutura e princípios.

Para maior facilidade de análise, apresentam-se de seguida apenas os aspetos em que a política agora proposta materialmente difere da anterior e acima descrita:



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

- a) A avaliação de desempenho dos administradores executivos, levada a cabo pela Comissão de Vencimentos, continuará a sustentar-se na opinião dos principais acionistas da sociedade, bem como dos administradores não executivos, considerando um relatório a preparar pela Comissão de Nomeações e Avaliação. Por outro lado, a Comissão de Auditoria valida até final de fevereiro de cada ano os números que servirão de referência a tal processo de avaliação;
- b) Procurando um ainda maior alinhamento entre o desempenho efetivo da REN e a remuneração variável, prevê-se que a avaliação e desempenho individual de um Administrador Executivo apenas seja tida em conta quando negativa, situação em que não será atribuída qualquer remuneração variável;
- c) A *RVMLP* continua a ser fixada em Unidades Remuneratórias (UR), respeitantes a cada exercício do mandato em que cada Administrador Executivo tenha exercido funções. Contudo, o seu valor é fixado com base na média do preço de fecho das ações da REN no mercado Euronext Lisbon nos 30 dias antes da Assembleia Geral que aprova as contas do respetivo exercício.
- d) Além disso, caso as ações da REN deixem de estar admitidas à negociação, preveem-se agora várias situações de preço de saída (conforme aplicável), tendo ainda sido clarificadas as consequências de cessação de mandato antes do seu termo (em função das razões da cessação).
- e) Ainda a título de *RVMLP*, foram fixadas novas regras de diferimento da conversão e pagamento das URs, ao longo de um período de três anos após a atribuição (um terço por ano, com início no ano após a atribuição).
- f) Foram feitos ajustes na métrica de remuneração variável, por forma a, entre 100% e 119% de objetivos atingidos, a percentagem de remuneração fixa a atribuir enquanto remuneração variável global ser totalmente proporcional ao nível de cumprimento (em vez de ser indexada por escalões);



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

- g) Foram feitos alguns ajustamentos aos KPI's que passam a ser os seguintes: (i) *Average Cost of Debt*, (ii) *Return on Invested Capital*, (iii) EBITDA em investimentos no estrangeiro, (iv) *Earnings per share* e (v) *EBITDA*;
- h) Foram atualizados os valores de algumas remunerações fixas, nos seguintes termos:
1. Tendo sido criadas duas comissões internas do Conselho de Administração (Comissão de Governo Societário e Comissão de Nomeações e Avaliação), os membros dessas comissões passam a auferir a seguinte remuneração adicional:
    - (i) Presidente: € 5.000,00 (cinco mil euros); e
    - (ii) Demais membros das respetivas comissões: € 3.000,00 (três mil euros);
  2. Caso o Presidente do Conselho de Administração e/ou o Presidente da Comissão Executiva faça(m) parte da Comissão de Governo Societário ou da Comissão de Nomeações e Avaliação, não receberá(ão) qualquer remuneração adicional pelo exercício desta função;
  3. Foram atualizadas as remunerações dos membros da mesa da Assembleia Geral, por referência a 2016, conforme referido supra, nos seguintes termos:
    - (i) Presidente: € 15.000 (quinze mil euros);
    - (ii) Vice-Presidente: € 5.000 (cinco mil euros); e
    - (iii) Secretário: € 3.000 (três mil euros).
- i) Relativamente à remuneração do Revisor Oficial de Contas, a política prevê que esta seja contratualizada nas normais condições de mercado e não estará relacionada com o desempenho da REN, sendo que esta é já a prática da Sociedade.

Por último, considerando as alterações à política de remunerações aqui elencados para 2017, o montante máximo potencial (valor bruto anual) da remuneração total agregada dos membros do Conselho de Administração e Comissão de Auditoria poderá



**REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta**

**Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa**

**Capital social: 534.000.000 Euros**

**Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032**

ascender a € 2.666.000 € (dois milhões seiscentos e sessenta e seis mil euros), acrescida dos benefícios complementares referidos em 2.3 supra e sem prejuízo da evolução do valor das UR atribuídas. O referido montante (i) corresponde, como precede, a um valor máximo potencial, que inclui todos os membros do Conselho de Administração (três membros executivos e nove não executivos) e os membros da Comissão de Auditoria (três dos administradores não executivos) assim como os membros das comissões internas do Conselho de Administração, e todas as componentes da remuneração, incluindo a remuneração variável dos administradores executivos, e (ii) apenas será pago na sua totalidade se forem atingidos os objetivos máximos de desempenho destes, nos termos melhor explicitados supra.

Lisboa, abril de 2017

A COMISSÃO DE VENCIMENTOS

Paulo Pimenta

Manuel de Lancastre

Fernando Neves de Almeida