

Declaração relativa à Política de Remuneração 2013

Março de 2014

Informação prestada nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 28/2009

Política de remuneração dos membros dos Órgãos de Gestão e Fiscalização da Sociedade:

Conselho de Administração

A remuneração dos membros do Conselho de Administração da Sociedade é estabelecida nos termos gerais da política de remunerações do Grupo F&C, sujeita a eventuais restrições adicionais que resultem dos Estatutos e / ou da legislação e regulamentação aplicáveis em Portugal.

Nestes termos, a remuneração dos membros do Conselho de Administração da Sociedade é determinada anualmente pelo accionista único com base nas orientações emitidas pela Comissão de Remunerações do Grupo F&C, constituída por membros independentes e não-executivos do Board of Directors da F&C Asset Management plc.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração da Sociedade é constituída por uma componente fixa, adequada ao nível de competência e responsabilidade inerente à função, e por uma componente variável, dependente da avaliação de desempenho de cada um dos Administradores.

A Sociedade garante, neste âmbito, o alinhamento dos seus interesses com os dos membros do Conselho de Administração ao estabelecer anualmente objectivos individuais para cada Administrador, consistentes com os objectivos de negócio estabelecidos para a Sociedade e para o Grupo em que se insere; o desempenho de cada Administrador face aos objectivos estabelecidos é depois avaliado anualmente, avaliação esta que permite definir a remuneração variável numa base de reconhecimento da qualidade desse desempenho. Adicionalmente, a remuneração variável é condicionada pelo desempenho global da Sociedade e deverá assegurar que a remuneração total seja competitiva em relação a indicadores de práticas de mercado, se disponíveis.

A componente variável da remuneração encontra-se limitada pelos Estatutos da Sociedade, para o conjunto dos Administradores, a 10% do resultado líquido do ano a que se refere.

A remuneração variável, em relação a determinado ano, é reconhecida como uma participação nos resultados do exercício a que diz respeito e atribuída em Assembleia Geral Anual realizada no primeiro trimestre do exercício seguinte. Assim:

- a remuneração variável é sempre atribuída após ser conhecido o desempenho da Sociedade no exercício a que respeita, sendo qualquer deterioração relevante desse desempenho, verificada no período, reflectida na mesma;
- dado o pouco tempo decorrido, não será provável que, à data de fixação da remuneração variável, exista já uma indicação do desempenho da Sociedade no exercício em curso.

Os membros do Conselho de Administração não beneficiam contratualmente de qualquer remuneração adicional em caso de renúncia ou destituição antes de terminado o respectivo mandato.

O Administrador David Logan, atentas as suas funções de CFO do Grupo F&C, não foi remunerado pela Sociedade.

Fiscal Único

A remuneração do Fiscal Único, em relação aos trabalhos recorrentes inerentes à sua função, é fixada anualmente em negociação, transversal ao Grupo F&C, com a Empresa de Auditoria que presta os serviços desta natureza ao referido Grupo e conduzida pela Direcção Financeira do mesmo.

Pela natureza dos serviços prestados, a remuneração do Fiscal Único é totalmente fixa e em dinheiro, não contendo qualquer componente variável e não dependendo do desempenho da Sociedade ou do grupo financeiro em que esta se insere.

De forma a evitar quaisquer conflitos de interesses, é política da Sociedade não adjudicar quaisquer outros serviços – nomeadamente de consultadoria – à entidade que desempenha a função de Fiscal Único, salvo em casos devidamente justificados, previamente autorizados pelos serviços do Grupo F&C que detêm a responsabilidade pela verificação dos procedimentos nesta área (Secretário da Sociedade F&C Asset Management plc) e desde que seja assegurado que a dimensão relativa dos honorários por esses serviços não é de forma a gerar conflitos de interesses.

Declaração relativa à Política de Remuneração 2013

Montante anual da remuneração auferida pelos membros dos Órgãos de Gestão e Fiscalização da Sociedade:

Conselho de Administração

No exercício de 2013 foram pagas ou atribuídas aos membros do Conselho de Administração as seguintes remunerações:

Membros Executivos do Conselho de Administração		Remuneração em dinheiro		Remuneração em acções no exercício ¹			
				Vencidas		Atribuídas	
		Fixa	Variável	N.º de acções	Valor atribuído ²	N.º de acções	Data de vencimento
Fernando Jorge Filomeno de Figueiredo Ribeiro	Empresa	175.000,00	-	-	-	-	-
	Outras Emp. Grupo	175.000,00	916.982,00	500.071	650.750,00	132.789 265.578	13/05/2016 13/05/2017
João Mário Martins Ferro dos Santos	Empresa	128.500,00	62.000,00	133.166	171.935,81	-	-
António Carlos Ferreira Pena do Amaral	Empresa	115.887,48	42.000,00	93.543	120.775,82	-	-
Total		594.387,48	1.020.982,00	726.780	943.461,63	398.367	-

Nota ¹ - Remunerações expressas em acções da F&C Asset Management plc, cotadas na London Stock Exchange sob o código "FCAM".

Nota ² - Inclui o direito aos dividendos pagos durante o período de indisponibilidade.

Fiscal Único

Para o exercício de 2013 foram acordados os seguintes honorários do Fiscal Único, totalizando € 91.000,00, incluindo os seguintes serviços:

- revisão legal de contas do exercício de 2012: € 45.000,00;
- auditoria para efeitos do pagamento antecipado de dividendos: € 5.000,00
- trabalhos conducentes à emissão de parecer sobre o sistema de controlo no âmbito do Aviso n.º 5/2008 do Banco de Portugal: € 30.000,00;
- trabalhos conducentes à emissão de parecer sobre os procedimentos e medidas adoptados para salvaguarda de bens dos clientes: € 5.000,00
- trabalhos conducentes à emissão de relatório sobre os procedimentos adoptados no âmbito da prevenção do branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo: € 6.000,00;

Durante o exercício de 2013, não foram adjudicados à KPMG & Associados quaisquer trabalhos não relacionados com as funções de Fiscal Único.

Declaração relativa à Política de Remuneração 2013

Informação adicional sobre a política de remuneração dos membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores¹ nos termos do artigo 16.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011

Número 1 do Artigo 16.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011

a) Processo de decisão utilizado na definição da política de remuneração

Tal como mencionado acima, a remuneração dos membros do Conselho de Administração da Sociedade é estabelecida com base nos termos gerais da política de compensação do Grupo F&C, sujeita a eventuais restrições adicionais definidas nos Estatutos da Sociedade e / ou na legislação e regulamentação aplicáveis em Portugal.

Desta forma, os prémios são determinados anualmente tendo por referência o desempenho financeiro do Grupo F&C e os mercados de emprego em que opera. Este processo assegura o alinhamento de interesses de clientes, accionistas e colaboradores.

Estes planos e prémios são estabelecidos discricionariamente pela Comissão de Remunerações do Grupo,.

As propostas iniciais são baseadas no nível de rentabilidade do Grupo F&C, nos níveis de risco actual e a longo-prazo para o Grupo e noutros indicadores relevantes de desempenho financeiro, como lucros por acção, performance de investimento e cumprimento de objectivos de gestão de risco.

As propostas incluem ainda (quando disponíveis) a análise das práticas de empresas concorrentes de forma a assegurar uma gestão efectiva do risco de retenção.

Não se encontra actualmente definida qualquer fórmula de cálculo dos níveis atribuídos aos planos de remuneração em dinheiro e a longo-prazo em função dos lucros anuais. A Comissão de Remunerações do Grupo analisa esta questão regularmente e está convicta de que tal abordagem seria excessivamente prescritiva.

A atribuição de remunerações variáveis aos membros do Conselho de Administração da Sociedade, tal como a outros colaboradores do Grupo F&C, são determinados por referência a 3 factores:

- desempenho individual durante o ano em análise comparado com os objectivos pré-acordados;
- avaliação da comparabilidade com o mercado;
- capacidade financeira determinada pelo desempenho financeiro do Grupo F&C;

A performance individual dos membros do Conselho de Administração da Sociedade é avaliada pelo respectivo Presidente; a do Presidente e a do CFO do Grupo são avaliadas pelo CEO. A análise anual de performance é preparada conjuntamente por cada indivíduo e pelo seu avaliador no final de cada exercício financeiro. No caso dos Colaboradores abrangidos por esta informação, o avaliador é um membro do Conselho de Administração.

A Comissão de Remunerações do Grupo F&C é nomeada para mandatos de duração ilimitada e os seus membros são os Senhores K. Bedell Pearce (que preside à Comissão), D. O'Neill e K. Jones.

¹ Esta informação respeita aos Colaboradores previstos no artigo 1.º, n.º 2 do Aviso n.º 10/2011 do Banco de Portugal.

Declaração relativa à Política de Remuneração 2013

Durante o ano em análise, a Comissão de Remunerações do Grupo foi assessorada pela Kepler Associates em relação à estratégia geral de remuneração, a indicadores de referência para a remuneração dos executivos seniores e às estruturas dos bónus e do Plano de Remuneração de Longo Prazo do Grupo F&C. A Kepler Associates foi nomeada pela Comissão em 2007 como seu consultor independente e não prestou quaisquer outros serviços ao Grupo durante o ano. A Comissão mantém-se convicta de que a Kepler permanece independente do Grupo F&C e de que o aconselhamento providenciado é imparcial e objectivo. A Kepler é membro fundador e subscritor do Código de Conduta para Consultores sobre Remuneração, detalhes do qual podem ser encontrados em www.remunerationconsultantsgroup.com.

b) Componentes que deram origem à remuneração variável, parcela diferida e paga

Em relação a 2013, a componente variável da remuneração é, de forma a assegurar um nível apropriado de prémio variável pago em dinheiro que seja competitivo no contexto do mercado, pago em dinheiro após aprovação pela Assembleia Geral. O direito a remunerações variáveis atribuídas em anos anteriores mas ainda não vencidas mantém-se em vigor, sujeito à aplicação das regras do Plano de Remuneração de Longo Prazo.

c) Estruturação da remuneração variável de forma a permitir o alinhamento de interesses e a desincentivar a assunção excessiva de riscos

O processo de avaliação de desempenho e a supervisão continuada da operação permitem uma avaliação das condições em que os objectivos são ou não alcançados, nomeadamente em termos dos níveis de risco incorridos.

Número 2 do Artigo 16.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011 (em relação aos administradores executivos e, quando aplicável, aos Colaboradores)

a) Avaliação de performance

A performance individual dos membros do Conselho de Administração da Sociedade é avaliada pelo respectivo Presidente; a do Presidente é avaliada pelo CEO. No caso dos Colaboradores, a avaliação de performance é efectuada por um dos Administradores da Sociedade.

b) Critérios pré-determinados para a avaliação de performance

Os critérios para a avaliação de performance são determinados pelos objectivos estabelecidos antecipadamente para o exercício em análise.

Declaração relativa à Política de Remuneração 2013

c) Importância relativa e limites máximos das componentes fixa e variável da remuneração

Não se encontram pré-estabelecidos o peso relativo e valores máximos da componente fixa da remuneração. As duas componentes são determinadas com base em dois factores, nomeadamente: a avaliação de comparabilidade com o mercado e a capacidade, considerando a performance financeira do Grupo F&C. A remuneração variável dos membros do Conselho de Administração (como um todo) encontra-se limitada pelos Estatutos da Sociedade a 10% do lucro líquido anual.

d) Informação sobre o diferimento da remuneração variável e período de diferimento

Tal como mencionado, em relação a 2013 (tal como para os dois anos anteriores), a componente variável da remuneração é, de forma a assegurar um nível apropriado de prémio variável pago em dinheiro que seja competitivo no contexto do mercado, paga em dinheiro após aprovação pela Assembleia Geral. O direito a remunerações variáveis atribuídas em anos anteriores mas ainda não vencidas mantém-se em vigor, sujeito à aplicação das regras do Plano de Remuneração de Longo Prazo.

e) Condicionamento do pagamento da remuneração variável ao desempenho positivo da instituição ao longo do período de diferimento

Os bónus em dinheiro e as atribuições no âmbito do Plano de Remuneração de Longo Prazo podem, em qualquer momento anterior ao pagamento ou vencimento, ser reduzidos, por decisão discricionária da Comissão de Remunerações do grupo F&C, nas seguintes circunstâncias:

- Em casos de má gestão ou erro material; ou
- Caso o Grupo F&C sofra deterioração relevante do desempenho financeiro; ou
- Caso no Grupo F&C ocorram falhas relevantes de gestão de risco ou um acréscimo relevante do perfil de risco.

f) Critérios de atribuição de remuneração em acções, manutenção dessas acções, contratos de cobertura, etc.

Toda a parte diferida da remuneração variável é convertida em acções da F&C Asset Management plc. Após a data de vencimento, o beneficiário tem total disponibilidade sobre essas acções e poderá retê-las ou vendê-las, no todo ou em parte. A política de remuneração do grupo proíbe o recurso a contratos de cobertura ou outras estratégias que possam comprometer os efeitos de alinhamento de risco implícitos no plano de remuneração diferida.

Com referência a 2013 (tal como para os dois anos anteriores) a Sociedade não atribuiu remunerações em acções.

Declaração relativa à Política de Remuneração 2013

g) Critérios de atribuição de remuneração variável expressa em opções

Não aplicável

h) Principais parâmetros e fundamentos de quaisquer prémios anuais ou outros benefícios não pecuniários

Não existem outros planos ou benefícios que não os descritos acima ou previstos nos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho aplicáveis à Sociedade.

i) Remuneração paga sob a forma de participação nos lucros e / ou sob a forma de prémios

A remuneração paga sob a forma de participação nos lucros corresponde à componente da remuneração variável paga em dinheiro, conforme descrito acima.

j) Indemnizações pagas ou devidas a ex-membros executivos do Conselho de Administração da Sociedade, relativamente à cessação das suas funções

Não aplicável.

k) Limitações contratuais à compensação por destituição sem justa causa

A compensação por destituição sem justa causa será determinada discricionariamente pelo Grupo F&C.

Qualquer pagamento neste âmbito reflectirá a antiguidade, o desempenho individual e o contributo durante o período de desempenho de funções e será desenhado de forma a não premiar o insucesso.

l) Montantes pagos por outras sociedades em relação de domínio ou grupo

Estes montantes encontram-se reflectidos e identificados na tabela acima.

m) Principais características dos regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada

Os administradores da Sociedade residentes em Portugal são beneficiários do Plano de Pensões do Grupo BCP, do qual a mesma é associada. Não são aplicáveis quaisquer outros planos ou regimes.

n) Outros benefícios não pecuniários relevantes, considerados como remuneração

Os Administradores da Sociedade estão cobertos pelos benefícios previstos no Instrumento de Regulamentação Colectiva de trabalho aplicável.

Declaração relativa à Política de Remuneração 2013

- o) Mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável

Vide f) acima.

Artigo 9.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011 (em relação aos membros não executivos do órgão de administração)

A Sociedade não designou formalmente administradores não executivos. No entanto, o administrador David Logan não desempenhou quaisquer funções executivas na Sociedade e não foi remunerado pela Sociedade.

Lisboa, Março de 2014

O Conselho de Administração da F&C Portugal, Gestão de Patrimónios, S.A.