

Declaração relativa à Política de Remuneração 2016 (*)

(*) – Correspondendo ao período entre 1 de Novembro de 2015 e 31 de Outubro de 2016

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 (“Administradores”) 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 Administradores da Sociedade é determinada anualmente pelo accionista único com base nas orientações emitidas pela Comissão de Remunerações do Grupo F&C, constituída por membros não-executivos, independentes e não independentes, do Board of Directors da F&C Asset Management plc e formalmente aprovada ao nível da Sociedade. Estas orientações seguem a Política Interna da Sociedade sobre a selecção, avaliação e responsabilidades dos Administradores, membros dos órgãos de fiscalização e titulares de funções essenciais.

A remuneração dos Administradores 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 Administradores ao estabelecer anualmente objectivos individuais para cada Administrador, consistentes com os objectivos de negócio estabelecidos para a Sociedade, para o Grupo F&C e para as funções de controlo empresarial do BMO; 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 trimestre imediatamente posterior ao final do exercício contabilístico. 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 Administradores 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 Responsável de Distribuição do Grupo BMO GAM, não foi remunerado pela Sociedade.

Fiscal Único (até 6 de Outubro de 2016) e Revisor Oficial de Contas (desde 7 de Outubro de 2016)

A remuneração do Fiscal Único e do Revisor Oficial de Contas, 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 e Revisor Oficial de Contas, salvo em casos devidamente justificados, previamente autorizados pelos serviços do Grupo BMO que detêm a responsabilidade pela verificação dos procedimentos nesta área e desde que seja assegurado que a dimensão relativa dos honorários por esses serviços não é de forma a gerar conflitos de interesses.

Conselho Fiscal (desde 7 de Outubro de 2016)

No seguimento da entrada em vigor do Regime Geral de Supervisão de Auditoria, a Sociedade passou a estar sujeita ao requisito de nomeação de um Conselho Fiscal. Após a obtenção de todas as autorizações regulamentares necessárias, este Conselho iniciou funções em 7 de Outubro de 2016.

A remuneração do Conselho Fiscal foi estabelecida pela Accionista Única da Sociedade e será revista anualmente de acordo com a Política Interna da Sociedade sobre a selecção, avaliação e responsabilidades dos Administradores, membros dos órgãos de fiscalização e titulares de funções essenciais.

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

Conselho de Administração

No exercício de 2016 foram pagas ou atribuídas aos Administradores as seguintes remunerações:

Membros Executivos do Conselho de Administração		Remuneração em dinheiro		Remuneração diferida no exercício (1)			
				Vencida		Atribuída	
		Fixa	Variável	Nº de unidades	Valor atribuído (2)	Nº de unidades	Data de vencimento
Fernando Jorge Filomeno de Figueiredo Ribeiro	Empresa	175,000.00	-	-	-	-	-
	Outras Emp. Grupo	175,000.00	374,640.00	4,343.3346	242,416.35	2,159.02	01/12/2018
João Mário Martins Ferro dos Santos	Empresa (3)	161,500.00	60,000.00	-	-	185.01	01/12/2018
António Carlos Ferreira Pena do Amaral	Empresa	115,500.00	36,000.00	-	-	-	-
Total		627,000.00	470,640.00	4,343.3346	242,416.35	2,344.03	-

Nota (1) – Remunerações expressas em *BMO Restricted Share Units* (“RSU”), equivalentes ao valor de uma acção ordinária do Bank of Montreal

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

Nota (3) – Remuneração fixa inclui prémio de antiguidade

Conselho Fiscal

No exercício de 2016 foram pagas as seguintes remunerações aos membros do Conselho Fiscal:

Membro	Remunerações em dinheiro
Luís Manuel Sanches Laginha de Sousa, Presidente	1,430.00
José Joaquim Coelho Toscano	1,430.00
Manuel Luis Barata de Faria Blanc	1,430.00

Fiscal Único e Revisor Oficial de Contas

Para o exercício de 2016 foram acordados os seguintes honorários do Fiscal Único e do Revisor Oficial de Contas, totalizando €81.500,00, incluindo os seguintes serviços:

- revisão legal de contas do exercício de 2015: € 40.500,00;
- 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 2016, não foram adjudicados à KPMG & Associados quaisquer trabalhos não relacionados com as funções de Fiscal Único ou Revisor Oficial de Contas.

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 Administradores da Sociedade é estabelecida com base nos termos gerais da Política de Remuneração do Grupo F&C, sujeita a eventuais restrições adicionais definidas nos Estatutos da Sociedade e / ou na legislação e regulamentação aplicáveis em Portugal. A Política de Remuneração do Grupo F&C é revista e aprovada anualmente pela Comissão de Remunerações do Grupo F&C.

Desta forma, os prémios são determinados anualmente tendo por referência o desempenho financeiro e não financeiro da Sociedade, do Grupo F&C e das Empresas BMO. Ajustamentos de desempenho em termos de risco e controlo constituem um *input* chave não financeiro na determinação da afectação desses prémios. São também tidos em consideração dados sobre os níveis de afectação a prémios disponibilizados por empresas concorrentes nos mercados de emprego em que a Sociedade opera. Não se encontra assim definida qualquer fórmula única e prescritiva de cálculo dos níveis atribuídos ao plano de incentivos, assegurando esta flexibilidade e discricionariedade a integração total das considerações sobre risco e adequação de capital, suportando também o alinhamento de interesses com clientes, accionistas e colaboradores.

Os planos de incentivos são aprovados pelas Empresas BMO em consulta com a Comissão de Remunerações do Grupo F&C. Esta abordagem assegura o respectivo suporte financeiro.

A atribuição de remunerações variáveis aos Administradores e colaboradores é proposta numa base discricionária, sendo proposta por um Administrador ou responsável hierárquico com base na avaliação de desempenho que mede o grau de cumprimento dos objectivos individuais pré-acordados. Aos responsáveis pela avaliação exige-se que tenham em conta uma abordagem equilibrada plurianual de objectivos financeiros, não financeiros de risco e de controlo. Dados de mercado sobre compensação atribuída a funções equivalentes nos mercados é também tida em conta ao nível de cada colaborador.

Todas as recomendações de atribuição de incentivos são primeiramente revistas pelo responsável máximo da BMO GAM, após os que são revistas e aprovadas pela Comissão de Remunerações do Grupo F&C.

A Comissão de Remunerações do Grupo F&C é nomeada para mandatos de duração ilimitada e os seus membros são os Senhores K. Poynter (que preside à Comissão), C. Porter, W. Smith e B. Cooper. De notar que o Senhor B. Cooper substituiu o Senhor B. McInerney em Setembro de 2016.

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

O Grupo recorre ao apoio de consultores externos sempre que adequado. Em 2016, a McLagan Associates e a PriceWaterhouse Coopers disponibilizaram aconselhamento especializado nesta matéria.

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

A componente variável da remuneração pode ser dividida em duas sub-componentes:

- uma parcela em dinheiro, paga de imediato;

- uma parcela em instrumentos diferidos. Actualmente, *BMO Restricted Share Units ("RSU")*, unidades de uma estrutura "sombra" que replica o valor de uma acção ordinária do Bank of Montreal, são atribuídas aos Colaboradores e Administradores elegíveis. As RSUs têm vencimento único diferido por três anos a partir da data de atribuição. As RSUs vencidas são pagas em dinheiro e o pagamento após o vencimento está sujeito às condições do regulamento do *BMO Omnibus Restricted Share Plan* que inclui a previsão de situações objecto de redução ou ajustamentos de desempenho.

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

O diferimento de uma proporção adequada dos incentivos globais para Administradores e Colaboradores responsáveis pela gestão de riscos materiais ("Tomadores de Risco") na Sociedade, garante que as práticas remuneratórias da Sociedade desencorajam activamente a tomada de risco inapropriada ou excessiva. Não existem regras prescritivas sobre a proporção de incentivos diferidos e não diferidos o que permite ao responsável máximo da BMO GAM e à Comissão de Remunerações do Grupo F&C alinhar individualmente a proporção de diferimento com as responsabilidades de cada Tomador de Risco. Tomadores de Risco responsáveis por riscos mais significativos recebem uma proporção mais elevada de incentivos diferidos e ajustados ao risco.

O diferimento por três anos tem por objectivo ser consistente com os interesses de investidores e accionista.

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 Administradores é avaliada pelo respectivo Presidente; a do Presidente é avaliada pelo responsável máximo da BMO GAM. 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.

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

Não se encontram pré-estabelecidos o peso relativo e valores máximos das componentes fixa e variável da remuneração. A remuneração fixa é estabelecida a um nível substancial e responsável com relação à remuneração total paga a funções equivalentes no mercado; tal garante que a Sociedade pode operar uma abordagem totalmente flexível à atribuição discricionária de incentivos baseados no desempenho. Desta forma, a prática da Sociedade quanto à definição de salários base não fomenta a tomada de riscos inapropriados ou excessivos. 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, parte da remuneração variável pode ser representada por *BMO Restricted Share Units* (“RSU”), equivalentes ao valor de uma acção ordinária do Bank of Montreal, com vencimento único diferido por três anos contados da data de atribuição.

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

Os montantes das remunerações variáveis ou as RSUs detidas podem, em qualquer momento anterior ao pagamento, 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 ocorram revisões materiais do montante dos resultados financeiros; 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.

A totalidade da parcela diferida da remuneração variável é representada por *BMO Restricted Share Units*. Após a data de vencimento, estas unidades são convertidas em dinheiro a pagas ao beneficiário com base no valor da

acção ordinária do Bank of Montreal na data de vencimento, valor ao qual acresce o valor dos dividendos declarados e reinvestidos durante o período de diferimento. 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.

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

Qualquer pagamento neste âmbito reflectirá a antiguidade, as práticas do mercado, 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.

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, Dezembro de 2016

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