

# Declaração relativa à Política de Remuneração 2015 (\*)

(\*) – Correspondendo ao período entre 1 de Novembro de 2014 e 31 de Outubro de 2015

## 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 não-executivos, independentes e não independentes, do Board of Directors da F&C Asset Management plc e formalmente aprovada ao nível da Sociedade..

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 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 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 COO 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 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.

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

#### Conselho de Administração

No exercício de 2015 foram pagas ou atribuídas aos membros do Conselho de Administração as seguintes remunerações:

Membros Executivos do Conselho de Administração		Remuneração em dinheiro		Remuneração diferida no exercício <sup>1</sup>			
				Vencida		Atribuída	
		Fixa	Variável	N.º de unidades	Valor atribuído <sup>2</sup>	N.º de unidades	Data de vencimento
Fernando Jorge Filomeno de Figueiredo Ribeiro	Empresa	175,000.00	-	-	-	-	-
	Outras Emp. Grupo	175,000.00	316,927.00	-	-	5,610.96	1-dez-2017
João Mário Martins Ferro dos Santos	Empresa	132,357.14	56,500.00	-	-	734.29	1-dez-2017
António Carlos Ferreira Pena do Amaral	Empresa	115,775.48	34,000.00	-	-	250.53	1-dez-2017
Total		598,132.62	407,427.00	-	-	6,595.78	-

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

Nota <sup>2</sup> - Inclui o direito aos dividendos pagos durante o período de indisponibilidade.

#### Fiscal Único

Para o exercício de 2015 foram acordados os seguintes honorários do Fiscal Único, totalizando € 86.000,00, incluindo os seguintes serviços:

- revisão legal de contas do exercício de 2015: € 45.000,00;
- 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 2015, não foram adjudicados à KPMG & Associados quaisquer trabalhos não relacionados com as funções de Fiscal Único.

## Informação adicional sobre a política de remuneração dos membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores<sup>1</sup> 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 rendibilidade do Grupo F&C, nos níveis de risco actual e a longo-prazo para o Grupo e noutros indicadores relevantes de desempenho financeiro, 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 COO 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.

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

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. McInerney.

O Grupo recorre ao apoio de consultores externos sempre que adequado. Em 2015, 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:

- em dinheiro, paga de imediato;
- um montante (ainda que sem um peso pré-determinado), representado por *BMO Restricted Share Units ("RSU")*, equivalentes ao valor de uma acção ordinária do Bank of Montreal, com vencimento diferido por três anos contados da data de atribuição.

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

O diferimento por um período relevante de uma parte significativa da remuneração variável assegura o alinhamento a longo prazo entre os interesses dos membros do Conselho de Administração e os accionistas da Sociedade. Por outro lado, o processo de avaliação de desempenho e a supervisão continuada das operações permitem uma avaliação das condições em que os objectivos são ou não atingidos, 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.

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, 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 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 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
- 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 parcel 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 2015

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