

POLÍTICA GERAL DE REMUNERAÇÃO DA BPI GESTÃO DE ATIVOS



Signatory of:



BPI

GESTÃO DE ATIVOS

Grupo  CaixaBank

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
2. REGULAMENTO APLICÁVEL	4
3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA POLÍTICA GERAL DE REMUNERAÇÃO	5
4. PRINCIPIOS GERAIS DA POLITICA DE REMUNERAÇÃO	6
5. GOVERNO	7
5.1 FUNÇÕES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	7
5.2 FUNÇÕES DO COMITÉ DE REMUNERAÇÕES	7
5.3 FUNÇÕES DA COMISSÃO EXECUTIVA	8
5.4 FUNÇÕES DAS ÁREAS DE CONTROLO E SUPERVISÃO	8
6. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO	9
6.1 ASPECTOS GERAIS	9
6.2 REMUNERAÇÃO FIXA	9
6.3 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	9
6.3.1 PLANO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	10
6.3.2 CRITÉRIOS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	11
6.3.3 ENTRADAS E SAÍDAS NOS PLANOS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	11
6.4 BENEFÍCIOS DE REFORMA	12
6.5 PAGAMENTOS POR RESCISÃO ANTECIPADA	12
6.6 OUTROS BENEFÍCIOS	12
7. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO NO ÂMBITO DA DMIF	13
8. REVISÃO E AVALIAÇÃO DA APLICAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	14
9. VIGENCIA DA POLÍTICA GERAL DE REMUNERAÇÃO	14
10. COMUNICAÇÃO INTERNA	14

1. INTRODUÇÃO

A BPI Gestão de Ativos, Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A. (BPI Gestão de Ativos), adiante também designada por BPI Gestão de Ativos, BPI GA, “Entidade”, “Sociedade” ou “Gestora”, é uma sociedade gestora de organismos de investimento coletivo (SGOIC), sujeita, entre outras, às regras definidas no Regime Geral dos Organismos de Investimento Coletivo (RGOIC), cujo capital é integralmente detido pelo CaixaBank Asset Management Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva, S.A.U.

O CaixaBank Asset Management dispõe de uma política de remuneração (Anexo 1), que define os princípios fundamentais referentes ao pagamento de remunerações, fixas ou variáveis, que passará a ser adotada pela BPI Gestão de Ativos, com as adaptações resultantes de enquadramentos legais específicos a que se encontre sujeita.

Neste quadro, a presente Política de Remuneração às quais está sujeita a BPI Gestão de Ativos, tem subjacente o facto de a definição e orientação estratégica da Sociedade e das restantes filiais do Grupo CaixaBank caber à sociedade-mãe CaixaBank.

2. REGULAÇÃO APLICÁVEL

Com o desenvolvimento das Diretivas aplicáveis aos gestores de organismos de investimento coletivo (Diretiva "UCITS")¹ e dos organismos de investimento alternativos ("DGFIA")², a Autoridade Europeia de Valores e Mercados (de ora em diante, ESMA) emitiu diversas diretrizes (conjuntamente, "Diretrizes")³ em matéria de Políticas e Práticas de remuneração aplicáveis com carácter geral a todos os profissionais de uma SGOIC, e com carácter particular às categorias de profissionais que influenciam de forma relevante o perfil de risco da sociedade gestora e dos OIC que gere ("Colaboradores Identificados").

As Diretrizes também complementam o estabelecido n.º 3 do artigo 71.º-O do RGOIC sobre remuneração e levam em consideração o disposto na Recomendação 2009/384 / CE da Comissão Europeia, sobre políticas de remuneração no setor de serviços financeiros.

Por outro lado, a ESMA publicou as Diretrizes MiFID geralmente aplicáveis às empresas que prestam serviços de investimento, incluindo os dos gestores de OICVM e GFIA, quando prestam serviços de gestão discricionária de carteiras. As Diretrizes da DMIF contêm preceitos específicos para evitar que as políticas de remuneração aplicáveis a determinados funcionários da Entidade gerem riscos em relação a padrões de conduta e conflitos de interesse, a fim de garantir que os interesses dos clientes não sejam prejudicados por tais disposições. políticas e práticas de remuneração.

¹ A Diretiva 2009/65 / CE que coordena as disposições legais, regulamentares e administrativas sobre certos organismos de investimento coletivo em valores mobiliários (OICVM), no que diz respeito às funções de depositário, políticas de remuneração e sanções (com a redação que lhe foi dada pela Diretiva 2014/91 / UE) ("Diretiva OICVM").

² Diretiva 2011/61 / UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2011, relativa aos gestores de fundos de investimento alternativos e que altera as Diretivas 2003/41 / CE e 2009/65 / CE e Regulamentos (CE) n.º 1060/2009 e (UE) n.º 1095/2010

³ Diretrizes da ESMA emitidas em 3 de julho de 2013, dirigidas aos Gestores de Fundos de Investimentos Alternativos ("GFIA") e às autoridades competentes, incluindo diretrizes específicas sobre políticas de remuneração adequadas ao abrigo da DGFIA, em vigor a partir de 22 de julho de 2013 ("Diretrizes para GFIA"); por outro lado, no desenvolvimento da Diretiva OICVM, a ESMA emitiu em 23 de julho de 2015 as Diretrizes OICVM, que, em termos muito semelhantes às Diretrizes GFIA, são dirigidas aos gestores de organismos de investimento coletivo em valores mobiliários ("Gestores OICVM ") e as autoridades competentes (" Diretrizes do OICVM ").

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA POLÍTICA GERAL DE REMUNERAÇÃO

Esta Política Geral de Remuneração, tendo como referência a Política Geral de Remuneração do CaixaBank Asset Management, aplica-se a todos os Colaboradores com um vínculo de natureza laboral, sem termo ou a termo certo, com a BPI Gestão de Ativos.

Ficam excluídas do âmbito de aplicação do presente documento os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal da Sociedade, e os Colaboradores que já que se encontram abrangidos pela "Política de Remuneração dos Colabores Identificados da BPI Gestão de Ativos", sem prejuízo de se aplicarem as regras da presente política nos casos omissos.

A Política aplicar-se-á a qualquer tipo de remuneração paga aos profissionais da BPI GA pelo desempenho das suas atividades profissionais na Entidade, incluindo qualquer forma de remuneração ou benefício disponibilizado pela BPI GA.

Nos casos em que a BPI GA delegue atividades de gestão de investimentos a outras pessoas ou entidades, garantirá que essas pessoas ou entidades estejam sujeitas a requisitos regulamentares relativos a remuneração com um nível de eficácia semelhante aos aplicáveis à BPI GA (ou seja, DGFIA, Diretiva OICVM ou Diretiva DMIF).

Finalmente, e de acordo com as disposições das Diretrizes, a Política não prevê exceções de aplicação dos princípios específicos de remuneração das SGOIC à BPI GA, apesar da sua condição de subsidiária integrada no grupo de consolidação prudencial de uma instituição de crédito sujeita a regras setoriais de remuneração geralmente aplicáveis aos bancos e seus respetivos grupos.

4. PRINCÍPIOS GERAIS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A BPI GA é uma instituição que gera valor para a sociedade em que se insere, para os Clientes, e para os Colaboradores. Assim, a BPI GA, deve oferecer condições de remuneração e benefícios não discriminatórios, e que se revelem suficientemente competitivos para atrair, manter e motivar os melhores talentos do mercado.

De seguida, são estabelecidos os princípios gerais de remuneração da BPI GA, aplicáveis a todos os seus Colaboradores:

- a. A política de remuneração destina-se a promover comportamentos que garantam a geração de valor a longo prazo e a sustentabilidade dos resultados ao longo do tempo. Nesse sentido, a remuneração variável tem em conta não só o cumprimento dos objetivos, mas também a forma como os mesmos são alcançados;
- b. Os objetivos individuais dos destinatários da política de remuneração são definidos com base em critérios objetivos comuns, no compromisso que estes alcançam e estabelecem com os seus responsáveis;
- c. A política de remuneração baseia a sua estratégia de captação e retenção de talentos em proporcionar a todos os profissionais, de forma não discriminatória, a participação num projeto social e empresarial distintivo, a possibilidade de desenvolvimento profissional em condições competitivas e não discriminatórias de compensação;
- d. No âmbito destes termos de compensação, a política de remuneração aposta num posicionamento competitivo do montante de remuneração fixa e benefícios sociais, baseando principalmente a sua capacidade de captação e retenção de talentos em ambas os componentes;
- e. A componente fixa constitui a parte preponderante das condições gerais de remuneração, onde, em geral, o conceito remuneratório variável tende a ser conservador devido ao seu potencial papel como gerador de risco e para garantir que a situação financeira não seja afetada pela concessão e pagamento de remuneração variável;
- f. O sistema de promoção baseia-se na avaliação, não discriminatória, das competências, no desempenho, no compromisso e qualificação profissional dos Colaboradores de forma constante ao longo do tempo;
- a. A política de remuneração deve estar de acordo com uma gestão de riscos racional e eficaz e não oferecer incentivos para assumir riscos incompatíveis com os perfis de risco da Entidade e com os regulamentos aplicáveis aos OIC geridos, e deve ser consistente com a estratégia de negócio, os objetivos, valores e interesses de longo prazo da BPI GA, dos OICs geridos, dos seus participantes e do interesse público, e deve incluir medidas para evitar conflitos de interesse.
- b. As políticas e práticas de remuneração devem ser formuladas por escrito, de forma clara e transparente, comunicadas às pessoas afetadas e devidamente registadas para que sejam acessíveis.
- c. As políticas e práticas de remuneração devem promover uma gestão sólida e efetiva dos riscos em matéria de sustentabilidade, assegurando que a estrutura da remuneração não encoraja a assunção de riscos excessivos em matéria de sustentabilidade, e que está associada ao desempenho ajustado em função do risco.

5. GOVERNO

5.1 FUNÇÕES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Em linha com as diretrizes do Grupo CaixaBank Asset Management e do Grupo CaixaBank, a definição e aprovação da Política de Remuneração cabe ao Conselho de Administração da BPI GA, o qual terá presente, na sua definição, os objetivos referidos nos Princípios Gerais da Política de Remuneração, e em moldes que tenham em conta e sejam adequados e proporcionais à natureza, características, dimensão, organização e complexidade das atividades da BPI GA, os princípios e regras legais e recomendatórias aplicáveis.

Qualquer alteração à presente Política de Remuneração deve ser aprovada pelo Conselho de Administração, devendo o disposto supra ser observado.

5.2 FUNÇÕES DO COMITÉ DE REMUNERAÇÕES

Entre as suas responsabilidades básicas, enumeram-se as seguintes:

- a. Apoiar e assessorar o Conselho de Administração na definição da Política de Remuneração da instituição;
- b. Apoiar o Conselho de Administração no controlo das políticas, práticas e processos de remuneração e cumprimento da política de remuneração;
- c. Efetuar recomendações quanto à remuneração do Conselho de Administração e das Pessoas Relevantes;
- d. A fiscalização da remuneração dos colaboradores que desempenhem diretamente na BPI Gestão de Activos, funções de gestão do risco e controlo, quer será aprovada pelo Conselho de administração
- e. Zelar para que (i) o sistema de remuneração tenha em devida consideração todos os tipos de riscos, níveis de liquidez e de ativos nos diferentes níveis de gestão, e que (ii) a Política Geral de Remuneração promova e seja coerente com a estratégia de negócio, os objetivos e valores corporativos da BPI GA, do CaixaBank AM e dos OIC geridos, bem como com os interesses dos participantes;
- f. Supervisionar a revisão centralizada e independente sobre a aplicação das políticas e práticas de remuneração.
- g. Desempenhe outras funções que lhe sejam atribuídas a qualquer momento pelos regulamentos atuais.

5.3 FUNÇÕES DA COMISSÃO EXECUTIVA

A Comissão Executiva da BPI GA (CE GA) é responsável por obter e preparar as informações necessárias para que o Comité de Remunerações possa cumprir suas responsabilidades com eficácia. Nesse sentido, a CE GA será responsável pela elaboração dos planos de remuneração, com vista à implementação da Política.

Finalmente, a obtenção, a preparação e a revisão de informações sobre a remuneração da CE GA e o plano de remuneração aplicável a esse grupo estão excluídas das funções da CE GA, e são realizadas diretamente pelo Comité de Remunerações.

5.4 FUNÇÕES DAS ÁREAS DE CONTROLO E SUPERVISÃO

As Diretrizes e o RGOIC determinam a necessidade de que as funções de controlo (Auditoria Interna, Controlo e Gestão de Riscos, Compliance), devem desempenhar um papel ativo no desenho, supervisão e revisão das políticas de remuneração nas outras áreas de negócio, apoiando o Conselho de Administração e o Comité de Remunerações na determinação da estratégia geral de remuneração aplicável na BPI GA, considerando a promoção da gestão adequada dos riscos.

Na aplicação do acima exposto, (i) a função de gestão de riscos deve verificar em que medida a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco da Sociedade; (ii) a função de Compliance deve analisar até que ponto a estrutura de remuneração afeta o cumprimento por parte da BPI GA das leis e regulamentos aplicáveis e as políticas internas da Entidade; e (iii) a função de auditoria interna deve realizar uma revisão independente do desenho, implementação e efeitos das políticas de remuneração da Entidade.

Da mesma forma, a BPI GA adotará medidas que permitam identificar efetivamente os casos em que os profissionais possam agir de maneira que não esteja alinhada com os interesses dos OIC geridos e dos participantes, e tomará as medidas corretivas, quando apropriado.

Neste sentido, a Sociedade estabelece controlos adequados para garantir que as políticas cumprem os seus objetivos e princípios. Os referidos controlos situam-se nas três linhas de defesa da instituição:

- a) Num primeiro nível, as distintas áreas devem definir os indicadores qualitativos que devem garantir o alinhamento dos critérios estabelecidos com os interesses dos OIC geridos e dos participantes, e evitar conflitos de interesses e riscos nas normas de conduta, com base em critérios de tipologia de produto, metodologia de distribuição e rol das pessoas com competências. O estabelecimento dos mesmos e a sua ponderação com os indicadores quantitativos são determinados com os Recursos Humanos para assegurar que se seguem os princípios da Política Geral de Remuneração.
- b) Num segundo nível, e de acordo com a legislação em vigor, as funções de Risco e de Compliance supervisionam respetivamente (i) que a estrutura de remuneração é compatível com o perfil de risco da Entidade, dos OIC geridos e dos seus participantes; e (ii) que a política e os critérios de remuneração cumpram os requisitos estabelecidos na regulamentação aplicável em relação a regras de conduta e conflitos de interesse.
- c) Num terceiro nível de controlo, a Auditoria Interna realiza periodicamente uma revisão de todos os níveis, assim como uma verificação da efetiva implantação e correto funcionamento das práticas de remuneração estabelecidas de acordo com a Política Geral de Remuneração.

6. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

6.1 ASPECTOS GERAIS

A política de remuneração dos profissionais da BPI GA baseia-se na aplicação de princípios consistentes com os dados fornecidos por referências de mercado, obtidos como resultado dos vários relatórios de remuneração que são periodicamente encomendados a consultores externos especializados, o que permite posicionar o modelo de remuneração no nível individual e na posição de mercado.

A remuneração total inclui:

- a. Uma remuneração fixa com base no nível de responsabilidade e na carreira profissional da pessoa em questão, que constitui uma parte relevante da remuneração total.
- b. Remuneração variável vinculada à consecução de objetivos previamente estabelecidos e definida de forma a evitar possíveis conflitos de interesse e, quando apropriado, inclui princípios de avaliação qualitativa que levam em consideração o alinhamento aos interesses dos participantes e as regras de conduta no mercado.
- c. Outras Compensações.

Os valores da remuneração fixa são competitivos e o percentual que a remuneração variável representa sobre a remuneração fixa anual é, em geral, relativamente baixo. A proporção do componente fixo da remuneração permite a aplicação de uma política de remuneração variável flexível, que inclui a possibilidade, nos casos previstos na Política, de não pagar qualquer valor da remuneração variável num determinado ano.

Os profissionais da BPI GA estão proibidos de usar estratégias pessoais para proteger e garantir sua remuneração, ou as obrigações com ela relacionadas, a fim de prejudicar o alinhamento com o perfil de risco implícito na referida estrutura de remuneração.

6.2 REMUNERAÇÃO FIXA

Como critério geral, a remuneração fixa será composta pelo salário base e por qualquer outro complemento estabelecido para cada categoria laboral, de acordo com as regras estabelecidas no âmbito dos acordos coletivos de trabalho aplicáveis e em vigor.

A remuneração fixa a receber por cada Colaborador será determinada tendo também em consideração o respetivo nível de responsabilidade, a respetiva contribuição de si esperada no quadro da estrutura interna da BPI Gestão de Activos, o cargo que desempenhará nessa estrutura e a informação de mercado disponível.

6.3 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração variável dos profissionais da BPI GA visa promover comportamentos que garantam a geração de valor a longo prazo e a sustentabilidade dos resultados ao longo do tempo, e baseia-se no mix de remuneração (proporcionalidade entre remuneração fixa e variável, anteriormente descrito) e medição de desempenho. Em nenhum caso, a remuneração variável será vinculada única e diretamente às decisões ou critérios individuais de gestão que incentivem a assunção de riscos incompatíveis com o perfil de risco da Entidade ou com suas regras de conduta ou conflitos de interesse, dos OIC que gere e dos seus participantes.

Com base na função, responsabilidades ou nomeação de um profissional para um departamento, este participa do plano de remuneração variável ou bônus específico que lhe corresponde. Para uma participação efetiva do profissional no referido plano, ele deve ter um Bônus Target previamente estabelecido ou um valor de prêmio de referência para quantificar a avaliação de desempenho.

Sem prejuízo das especialidades aplicáveis a cada um dos grupos ou categorias profissionais, de acordo com o disposto no parágrafo anterior, a determinação da remuneração variável, nos casos em que esteja relacionada com o desempenho, baseia-se numa combinação da avaliação de desempenho individual, da área, unidade de negócios ou OIC envolvida (na medida do aplicável), tendo em consideração critérios quantitativos (financeiros) e qualitativos (não financeiros) estabelecidos no nível da Entidade, área ou individualmente, conforme apropriado.

A combinação adequada de critérios quantitativos e qualitativos também depende dos papéis e responsabilidades de cada profissional. Dependendo do plano de remuneração, esses valores de referência podem ser definidos a nível individual ou de grupo (ou seja, ao nível da função). Em todos os casos, os critérios quantitativos e qualitativos e o equilíbrio entre eles, para cada nível e categoria, são especificados e claramente documentados.

Da mesma forma, o pagamento da remuneração variável não é efetuado por meio de veículos ou métodos que possam facilitar a contornar as regras contidas na Política.

A remuneração variável nunca será garantida, exceto em casos excepcionais de novas incorporações durante o primeiro ano de vigência do contrato.

6.3.1 PLANO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

a. Área de Investimentos / Gestão de Carteiras

A área de Investimentos terá um plano de remuneração variável específico ou programa de bônus, com desenho e métricas próprios, e incorpora uma série de objetivos e condições que determinam as bases de cálculo para estabelecer o nível de consecução para quantificar a remuneração variável.

Para a área de investimentos, esses programas de bônus são definidos e comunicados anualmente. Em conformidade com as Diretrizes, esse bônus deve incluir critérios quantitativos e qualitativos, e não deve encorajar a assunção de riscos incompatíveis com o perfil de risco da Entidade ou suas regras de conduta ou conflitos de interesse, dos OIC que gere, dos participantes ou o interesse público.

b. Resto das áreas

Para as demais áreas, o modelo de remuneração variável é denominado Programa de Objetivos e inclui todos os profissionais dessas áreas, que realizam seu trabalho nas áreas de controle ou suporte comercial.

Os objetivos estabelecidos nessas áreas são definidos por acordo entre cada profissional e o seu responsável, e englobam objetivos individuais e de equipa, e devem ser consistentes com os objetivos da área.

c. Funções de controle

Além do disposto na seção (b) acima, caso os profissionais que exercem funções de controle tenham remuneração variável, seus objetivos não deverão incluir objetivos de negócios, a fim de garantir sua independência sobre as áreas que supervisionam. Especificamente, a remuneração variável deve ser baseada em objetivos específicos do próprio departamento e não deve ser determinada em virtude do desempenho financeiro individual das áreas de negócios sujeitas a controle ou supervisão.

6.3.2 CRITÉRIOS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Os planos de remuneração variável estabelecerão mecanismos apropriados, de acordo com a Política, para que a remuneração variável não seja acumulada ou paga, no todo ou em parte, nas seguintes situações:

- a. Na generalidade, nos casos em que o pagamento desses valores não é sustentável para a situação da entidade como um todo ou com os resultados da Entidade, da unidade de negócios, dos OIC geridos ou do Colaborador envolvido.
- b. Despedimento por justa causa, em particular por razões disciplinares.
- c. Incumprimentos regulatórios de carácter geral de natureza substancial.⁴
- d. Incumprimentos regulatórios, que podem ou não envolver perdas, atribuíveis a um Colaborador, que podem colocar em risco a solvência/continuidade de uma linha de negócios.

6.3.3 ENTRADAS E SAÍDAS NOS PLANOS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

a. Admissões ou promoções

As novas entradas durante um exercício em curso serão elegíveis para o plano de retribuição variável aplicável à função se ocorridas antes de 1 de outubro. Para entradas anteriores a esta data será aplicado, ao montante do bónus objetivo ou do incentivo, uma regra de proporcionalidade correspondente ao período durante o qual participou no programa.

b. Cessaçã ou suspensão da relação profissional

Salvo exceções justificadas e expressamente acordadas, no pressuposto de suspensão do contrato de trabalho ou cessação da relação laboral com um Colaborador que participe num plano de remuneração variável, o pagamento da remuneração variável está sujeito aos critérios previstos nos respetivos programas, aplicando-se como critério geral que os participantes que deixem a BPI GA antes do final do exercício perdem todos os direitos inerentes ao plano. Pelo contrário, se a saída ocorrer no exercício seguinte àquele cujo desempenho a remuneração variável visa remunerar e antes da liquidação do prémio previsto no primeiro trimestre, proceder-se-á ao pagamento do mesmo em função do grau de consecução dos objetivos e o estabelecido na Política Geral de Remuneração.

⁴ Qualquer violação das regras e processos internos da Entidade, identificada pela Área de Auditoria Interna (ou outras), é considerada um incumprimento. Essa omissão regulatória deve ser classificada como infração grave ou muito grave, de modo a implicar o não pagamento da variável.

6.4 BENEFÍCIOS DE REFORMA

Os benefícios de reforma usufruídos pelos Colaboradores encontram-se definidos e consubstanciam-se no benefício decorrente do plano de pensões, de benefício definido ou de contribuição definida, previsto nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) do sector bancário celebrados com os Sindicatos do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, por um lado, e com o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, por outro. Nalguns casos, decorrente de compromissos anteriormente assumidos, o cálculo do benefício poderá estar sujeito à aplicação das regras do regime geral da Segurança Social.

6.5 PAGAMENTOS POR RESCISÃO ANTECIPADA

Em geral, o pagamento antecipado em caso de rescisão deve basear-se nos resultados obtidos ao longo do tempo e não recompensar maus resultados ou má conduta.

As obrigações relativas aos pagamentos por rescisão antecipada de contratos assumidos pela BPI GA estão condicionadas pelos regulamentos e leis aplicáveis.

6.6 OUTROS BENEFÍCIOS

Os Colaboradores da BPI GA são elegíveis para a política de benefícios estabelecida com carácter geral, orientada para propor benefícios sociais competitivos e com base no aproveitamento das sinergias do grupo (i.e., condições financeiras preferenciais ou cuidados de saúde).

7. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO NO ÂMBITO DA DMIF

A BPI GA, além de gestora de OIC, está autorizada a prestar serviços de gestão discricionária de carteiras, de acordo com os mandatos dos seus clientes, e também serviços de consultoria para investimentos.

No entanto, não obstante o exposto acima, a BPI GA não intervém diretamente ou tem pessoal envolvido na comercialização de qualquer um dos seus produtos junto de clientes particulares, uma função subcontratada diferentes comercializadores, e ao Banco BPI no que diz respeito à gestão discricionária de carteiras. Assim, as reclamações relacionadas com vendas são tratadas pelos órgãos adequados de cada comercializador.

Caso algum profissional da BPI GA seja incluído na definição de “pessoas relevantes”, de acordo com as Diretrizes da DMIF, o desenho da sua remuneração terá em consideração, além do que é estabelecido em geral na Política, os seguintes princípios:

- a. Ser consistente e alinhado com a Política de Conflitos de Interesses e Incentivos e com o gerenciamento de riscos em relação às regras de conduta da BPI GA, para que os interesses dos clientes não sejam afetados adversamente pelas políticas e procedimentos. práticas de remuneração da entidade a curto, médio e longo prazo.
- b. Evite gerar incentivos capazes de incitar as pessoas relevantes a favorecer seus próprios interesses, os da BPI GA ou de entidades do grupo ao qual pertence (ou seja, no caso de promover seus próprios produtos ou produtos mais lucrativos) em detrimento dos clientes.
- c. Não está comprometido diretamente com a venda de determinados instrumentos financeiros ou a uma categoria específica de instrumentos financeiros.
- d. Manter uma relação adequada entre componentes fixos e variáveis, para que a pessoa relevante não priorize o benefício a curto prazo em detrimento dos interesses dos clientes.
- e. Estabelecer as componentes da remuneração fixa a um nível suficientemente alto para permitir a possibilidade de não pagar, se for o caso, qualquer remuneração variável.
- f. No caso da remuneração variável, não seja estabelecida considerando apenas os volumes de vendas e baseie a avaliação de desempenho em critérios qualitativos que incentivem as pessoas relevantes a agir em benefício do cliente, como o cumprimento de requisitos regulatórios (regras de conduta, revisão de adequação, entre outros) e procedimentos internos, tratamento justo dos clientes e sua satisfação.
- g. Evitar complexidade excessiva, evitando a adoção de abordagens inconsistentes e o prejuízo do conhecimento ou controle adequado das políticas pelas funções de controle da BPI GA.
- h. Garantir que o lançamento de novos produtos ou serviços tenha em consideração as políticas de remuneração da BPI GA, bem como os riscos que esses produtos ou serviços possam representar.
- i. Reflita exemplos de boas práticas e más práticas contidas nas Diretrizes da DMIF como referência no desenho da remuneração dos profissionais.

8. REVISÃO E AVALIAÇÃO DA APLICAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Periodicamente, o Conselho de Administração da BPI GA, em conjunto com o Comité de Remunerações, procederá à revisão dos princípios e procedimentos contidos neste documento, a fim de incorporar as alterações, adaptações ou regras de desenvolvimento apropriadas. Da mesma forma, o Conselho de Administração da BPI GA procederá à aprovação da Política de Remuneração sempre que esta sofra alterações.

Anualmente, a função de Auditoria Interna, delegada no CaixaBank, realizará uma análise interna central e independente do cumprimento da Política.

9. VIGENCIA DA POLÍTICA GERAL DE REMUNERAÇÃO

A Política entrará em vigor por tempo indefinido, sem prejuízo das modificações, adaptações, atualizações ou substituições que possam ser aprovadas a qualquer momento pelos órgãos sociais da BPI GA.

10. COMUNICAÇÃO INTERNA

A BPI GA adotará as ações necessárias para que a Política Geral de Remuneração seja conhecida, a nível interno, por todos os Colaboradores afetados pela mesma.

De qualquer forma, os profissionais devem conhecer os critérios que serão utilizados para determinar sua remuneração. Assim, o processo de avaliação da remuneração variável deve ser adequadamente documentado e ser transparente para os colaboradores que afeta.



GESTÃO DE ATIVOS

Grupo  CaixaBank