



## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES**

**BPI Gestão de Activos, SGFIM, S.A.**

*Janeiro de 2019*

## 1. ÂMBITO

A presente Política de Remuneração é aplicável aos seguintes Colaboradores da BPI Gestão de Activos:

- i) Membros não executivos do Conselho de Administração e membros do Conselho Fiscal;
- ii) Membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração;
- iii) Responsáveis pela assunção de riscos, entendendo-se como estando compreendidos neste âmbito os Colaboradores da BPI Gestão de Activos que têm a seu cargo a tomada de decisões de assunção de riscos relacionados com a atividade de gestão de carteiras;
- iv) Responsáveis pelas funções de monitorização de riscos bem como os responsáveis pelo acompanhamento das funções de Compliance e de Auditoria Interna e;
- v) Os colaboradores que auferiram uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração das categorias anteriores e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos organismos de investimento coletivo sob gestão da BPI Gestão de Activos.

Caberá ao Conselho de Administração da BPI Gestão de Activos a aprovação e atualização da lista nominativa das pessoas que, integrando-se nas categorias supra referidas nas alíneas iii) a v) devam para este efeito ser consideradas como Colaboradores.

Para o efeito o Conselho de Administração procederá no 2º trimestre de cada exercício à revisão e, se for o caso, atualização da lista de Colaboradores.

## 2. OBJETIVOS

A presente Política de Remuneração tem em vista, entre outros objetivos, o de contribuir para o alinhamento dos interesses dos Colaboradores com os interesses da BPI Gestão de Activos e para o desincentivo da assunção excessiva de riscos.

A remuneração total inclui:

- a) Uma remuneração fixa baseada no nível de responsabilidade e na evolução profissional do Colaborador;
- b) Quando assim seja decidido, uma remuneração variável ligada à realização de objetivos e desafios previamente estabelecidos e definidos de forma a evitar possíveis conflitos de interesse que, quando apropriado, inclui princípios de avaliação qualitativa que levem em consideração o alinhamento com os interesses dos investidores e as regras de comportamento nos mercados financeiros.

A remuneração variável visa promover comportamentos que garantam a geração de valor de longo prazo e a sustentabilidade dos resultados ao longo do tempo, e é baseada numa relação

entre os dois tipos de remuneração (proporcionalidade entre remuneração fixa e variável) e medição de desempenho. Em nenhum caso, a remuneração variável será vinculada única e diretamente a decisões de gestão individuais ou critérios que incentivem a tomada de riscos incompatíveis com o perfil de risco do BPI Gestão de Activos ou das suas regras de conduta ou conflitos de interesses, dos fundos e contas por si geridos e dos seus Participantes e Clientes.

Não obstante as especialidades aplicáveis a cada um dos grupos ou categorias profissionais, a determinação da remuneração variável, nos casos em que está relacionada com o desempenho, é baseada numa combinação da medida do desempenho individual, área, unidade de negócios ou fundo ou conta em questão (na medida aplicável), levando em consideração os critérios quantitativos (financeiros) e qualitativos (não financeiros) definidos no nível da área específica da BPI Gestão de Activos, ou individualmente, conforme apropriado.

A combinação adequada de critérios quantitativos e qualitativos também dependerá dos papéis e responsabilidades de cada profissional. Dependendo do plano de compensação, essas quantidades de referência podem ser definidas individualmente ou coletivamente (isto é, no 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 documentados de forma clara.

Do mesmo modo, o pagamento de remuneração variável não é feito através de veículos ou métodos que possam facilitar a evasão das regras contidas na Política. A remuneração variável nunca será garantida, exceto em casos excepcionais de novas adições no primeiro ano de emprego, se assim for decidido.

### **3. DEFINIÇÃO E APROVAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

A Política de Remuneração da BPI Gestão de Activos é aprovada pelo acionista único CaixaBank Asset Management sob proposta do Conselho de Administração da BPI Gestão de Activos.

A proposta do Conselho de Administração deve estar acompanhada do parecer das áreas de Compliance e de Risco da BPI Gestão de Activos, nomeadamente no que se refere respectivamente, ao cumprimento das disposições regulamentares e das recomendações da ESMA e às métricas de rentabilidade e risco. Sobre esta proposta pronunciam-se ainda o Comité de Remunerações e o Conselho Fiscal, neste último caso especificamente quanto aos princípios gerais da Política de Remuneração a propor.

#### **4. INTERVENÇÃO DO CONSELHO FISCAL**

O Conselho Fiscal da BPI Gestão de Activos fiscalizará com uma periodicidade mínima anual, a implementação da Política de Remuneração, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados.

#### **5. COMITÉ DE REMUNERAÇÕES**

O Conselho de Administração constituirá um Comité de Remunerações com as seguintes responsabilidades:

- a) Preparação e revisão periódica dos princípios gerais da política de remuneração e sua submissão para apreciação, aprovação e implementação ao órgão de fiscalização da sociedade;
- b) Preparação das decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos da entidade gestora, dos organismos de investimento coletivo e dos Clientes em causa, que devam ser tomadas pelo órgão de fiscalização;
- c) A fiscalização da remuneração dos colaboradores que desempenhem diretamente na BPI Gestão de Activos, funções de gestão do risco e controlo;
- d) Formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos da gestão de riscos.

O Comité de Remunerações é composto e presidido por membros do órgão de administração que não desempenhem funções executivas na BPI Gestão de Activos.

#### **6. ESTRUTURA**

##### **6.1 Remuneração Fixa**

A remuneração dos Colaboradores é composta por uma remuneração fixa e, quando assim seja decidido, e sem prejuízo do regime especial previsto para os Colaboradores afetos às funções de controlo, uma remuneração variável.

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 colectivos de trabalho aplicáveis e em vigor.

A remuneração fixa a receber por cada Colaborador será determinada tendo também em consideração o respectivo nível de responsabilidade, a respectiva 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.

Os membros do Conselho de Administração quadros de outras entidades do Grupo CaixaBank, a exercer funções de administração na BPI Gestão de Activos, em comissão de serviço, auferem uma remuneração fixa e, quando assim seja decidido, um prémio (adiante designado por Remuneração Variável), nos termos seguintes:

- a) Remuneração Fixa - A remuneração fixa é que resulta da aplicação do respetivo contrato de trabalho e de acordos coletivo em vigor;
- b) Remuneração Variável – em função da Política de Remuneração da respetiva entidade empregadora.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é composta exclusivamente por uma remuneração fixa não integrando qualquer remuneração variável e não estando assim, dependente dos resultados da BPI Gestão de Activos ou do Grupo CaixaBank.

## 6.2 Remuneração Variável

Nos termos da lei, a remuneração variável individual de cada Colaborador respeitante ao ano cujo desempenho se pretende remunerar não pode ser superior à sua remuneração fixa desse mesmo ano.

A aprovação e atribuição de um valor mais elevado que o acima referido, o qual no limite máximo poderá ser igual ao dobro da remuneração fixa, estará dependente do cumprimento dos requisitos legalmente estabelecidos para o efeito

O ratio máximo de 100% entre a remuneração variável a e remuneração fixa permite gerir de forma mais flexível os incentivos aos Colaboradores sem contudo determinar que os mesmos adoptem comportamentos considerados de risco elevado, tendo designadamente em consideração os mecanismos de Remuneração Diferida igualmente adoptados pela BPI Gestão Activos.

A remuneração variável é composta da seguinte forma:

- 50% serão pagos em dinheiro;
- os 50% restantes serão pagos em instrumentos, uma vez pagos os impostos (retenções ou pagamentos por conta) aplicáveis; sempre que haja lugar ao pagamento em instrumentos, este será efetuado, preferencialmente, em unidades de participação de fundos geridos pela BPI Gestão de Activos.

## **7. DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL A ATRIBUIR A CADA COLABORADOR**

A determinação do montante concreto da remuneração variável a atribuir aos Colaboradores, é feita pela Comissão Executiva do Conselho de Administração da BPI Gestão de Activos (CEGA), exceto no que respeita aos Colaboradores membros da CEGA.

A determinação do montante concreto da remuneração variável a atribuir aos membros da CEGA é feita pelo Acionista da BPI Gestão de Activos.

## **8. ATRIBUIÇÃO, DIFERIMENTO E DISPONIBILIZAÇÃO**

### **8.1 Remuneração variável: parte paga imediatamente e parte diferida**

60% da remuneração variável é paga imediatamente após a sua atribuição, no sentido em que são transferidos para a titularidade do Colaborador o dinheiro e instrumentos que integram essa parte não diferida da remuneração variável.

Os restantes 40% da remuneração variável (a parte diferida) ficam sujeitos a um período de diferimento, faseado, nos termos previstos no ponto 8.2. O dinheiro e instrumentos cuja atribuição seja sujeita ao período de diferimento só se transmitem para o Colaborador após o decurso da respectiva fase do período de diferimento.

### **8.2 Período de diferimento**

Na data de pagamento da remuneração variável deve pagar-se a parte não diferida da mesma (de ora em diante "Data de Pagamento Inicial"), ou seja, devem ser transferidos para a titularidade do Colaborador o dinheiro e instrumentos que integram essa parte não diferida da remuneração variável. Metade desta parte não diferida da remuneração variável é paga em dinheiro e a metade restante é paga em instrumentos.

A parte diferida da remuneração variável ajustada ao risco deverá ser paga em três tranches, cujos montantes e datas são determinados de seguida:

- 1/3, 12 meses após a Data de Pagamento Inicial
- 1/3, 24 meses após a Data de Pagamento Inicial
- 1/3, 36 meses após a Data de Pagamento Inicial

O período de diferimento varia entre 12 meses e 36 meses, embora na prática, a disponibilidade destes valores apenas ocorra um ano após a sua atribuição.

Este quadro de indisponibilidade prática que varia entre 24 meses e 48 meses para Colaboradores com uma elevada responsabilidade na Sociedade traduzida na possibilidade de as suas ações poderem ter um impacto significativo sobre os riscos a que a mesma está sujeita,

justifica-se face ao tipo de políticas de investimento que podem ser seguidas pelos vários fundos e carteiras geridos pela BPI Gestão de Activos permitindo alinhar os interesses da Sociedade (face designadamente aos período mínimos de investimento recomendados) com o prazo de disponibilização dos incentivos.