

Declaração de Política de Remuneração

Tendo em consideração a publicação da Lei n.º 28/2009, do Aviso n.º 1/2010 e da Carta-Circular n.º 2/10/DSBDR, do Banco de Portugal, a Fincor definiu uma política de remuneração, consubstanciada nos números seguintes:

1. O Conselho de Administração é não remunerado, conforme acta nr. 25 datada de 04 de Setembro de 2009. Os Colaboradores, independentemente da natureza da relação contratual com a Sociedade, poderão beneficiar, para além de remuneração fixa, de remuneração variável. Não beneficiam desta os membros do Conselho Fiscal e da Mesa da Assembleia-Geral.

2. A remuneração fixa dos colaboradores está definida pelos respectivos contratos de trabalho, não beneficiando, nesta data, de qualquer regime complementar de pensões nem de outros benefícios não pecuniários.

3. O montante global da remuneração variável atribuído a Colaboradores é decidido anualmente pelo Conselho de Administração, cabendo também a este órgão as decisões de alteração das parcelas de remuneração variável diferida ou de consubstanciação dessa remuneração variável em instrumentos financeiros emitidos pela Sociedade, como previsto nos pontos 6 e 8 em baixo.

4. A remuneração variável a atribuir a cada elemento terá em conta os seguintes elementos:

- a sua avaliação de desempenho;
- a sua contribuição efectiva para alcançar os objectivos; e
- os resultados da Fincor e o valor acrescentado que este registou no exercício.

Compete ao Conselho de Administração, juntamente com a respectiva Hierarquia, a avaliação dos colaboradores, com base em objectivos, qualitativos e quantitativos, previamente discutidos com cada colaborador. A avaliação tem ainda em conta, entre outros critérios, a observância da Legislação e de outro normativo, o controlo de diversos riscos inerentes às respectivas funções e o relacionamento com os clientes (externos e internos).

5. Os trabalhadores que exerçam funções de controlo, nomeadamente, compliance, gestão de riscos e auditoria interna, serão remunerados de acordo com a prossecução dos objectivos associados às suas funções e da relevância destas, independentemente do desempenho das áreas sob o seu controlo.

6. A remuneração variável relativa ao ano "n-1" terá o seu pagamento no ano "n". Caso a remuneração variável anual exceda 14 salários brutos mensais, o seu pagamento poderá ser feito em parcelas trimestrais, semestrais ou anuais, consecutivas, a distribuir ao longo de 3 anos, cabendo ao Conselho de Administração a decisão final com base na seguinte tabela indicativa:

Remuneração Variável (em número de salários brutos mensais)	Diferimento do total da remuneração variável atribuída no ano1/ano2/ano3 (cujo pagamento pode ser trimestral, semestral ou anual, respeitando sempre os totais anuais)
---	--



>14	60%/20%/20%
>28	50%/25%/25%
>42	40%/30%/30%
>56 (sujeito a um máximo indicativo de 70)	33,3%/33,3%/33,3%

O pagamento da remuneração variável atribuída, terá lugar após a realização, em cada ano, da Assembleia Geral Ordinária. Face aos resultados, à performance e aos indicadores de actividade alcançados em qualquer dos dois anos subsequentes à atribuição da remuneração variável, o Conselho de Administração poderá cancelar ou reduzir o pagamento de qualquer das parcelas ainda não paga. Esse cancelamento ou redução pode ser discricionário, não tendo que abranger a totalidade dos colaboradores. Qualquer parcela atribuída mas ainda não paga cancela-se obrigatoriamente em caso de despedimento por justa causa ou por acordo, ou em caso de saída do colaborador.

7. Em caso de destituição de um administrador, sem justa causa, a indemnização a pagar rege-se pelo disposto no Artigo 403º do Código das Sociedades Comerciais, isto é, não excederá o montante das remunerações que presumivelmente aquele receberia até ao final do mandato.

8. A Fincor reserva-se o direito de, por deliberação do Conselho de Administração, poder consubstanciar, no todo ou em parte, a remuneração variável, em instrumentos financeiros emitidos pela Sociedade e cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazos da instituição, tais como acções da própria Fincor ou opções de aquisição daquelas, em termos que regulará oportunamente, se for esse o caso.

9. A política de remuneração é avaliada pelo menos uma vez por ano pelos órgãos de controlo da Fincor, nomeadamente Compliance, Gestão de Riscos e Auditoria Interna, os quais se articularão entre si para esse efeito e cujo relatório será apresentado ao Conselho de Administração. O documento de política de remuneração é apresentado à Assembleia Geral Ordinária da Sociedade e, nos termos legais, é divulgada no site da Fincor, nos aspectos a que for obrigado, bem como constará no Relatório e Contas do Exercício. Ainda de Acordo com o Aviso n.º 1/2010, a declaração da Administração sobre a conformidade da política de remuneração será remetida ao Banco de Portugal, integrada no Relatório de Controlo Interno.

Em 9 de Fevereiro de 2011

