

Declaração de Política de Remuneração

Tendo em consideração a publicação da Lei n.º 88/2011, do Aviso n.º 10/2011, 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 da Mesa da Assembleia-Geral e o Fiscal Único.
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, são 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 definidos pelo Conselho de Administração)
>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. A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração é determinada caso a caso pelo accionista, e inclui uma componente variável em função da performance individual do administrador e do valor criado para o accionista, dos resultados alcançados e do risco assumido. Esta componente variável deverá incluir, salvo excepções devidamente justificadas, acções da Fincor, que não poderão ser alienadas até ao final do mandato em curso.

8. 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. Não existe qualquer acordo entre a Fincor e os titulares dos órgãos de administração que preveja a atribuição de indemnização em caso de renúncia ou destituição de administrador.

9. 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.

10. 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 10/2011, a declaração da Administração sobre a conformidade da política de remuneração será remetida ao Banco de Portugal, integrada no Relatório de Controlo Interno.

11. No último ano verificou-se uma total conformidade, sem excepções, das remunerações auferidas pelos colaboradores da Fincor com a política de remunerações existente.