



Comunicação externa sobre a política de remuneração da BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT France, uma sociedade gestora do Grupo BNP PARIBAS

Junho de 2018

O objetivo de uma política de remuneração é assegurar que cada colaborador é remunerado no respeito das orientações da direção, assegurando simultaneamente a transparência e coerência da estratégia de remuneração, bem como a conformidade com as regras aplicáveis.

Na gestão de ativos, onde o capital humano desempenha um papel essencial, a política e práticas de remuneração de uma empresa têm um impacto considerável sobre a competitividade ajudando a recrutar e manter os talentos.

Para o BNPP AM, é particularmente importante que os nossos dirigentes e colaboradores conheçam a nossa política e as nossas práticas de remuneração.

→ Quais os princípios-chave da estratégia de remuneração do BNPP AM?

- Em primeiro lugar, a nossa estratégia de remuneração visa definir uma política e práticas de remuneração eficazes, saudáveis e responsáveis. Mais particularmente é concebida para:
 - evitar conflitos de interesses;
 - proteger os interesses dos clientes e
 - garantir que não existe incitação a uma tomada de risco excessiva.

Estes três elementos são centrais na nossa política e são assinalados como tal a todos os nossos colaboradores.

Para atingir estes objetivos, implementamos uma boa prática que consiste em alinhar os interesses a longo prazo dos colaboradores, do empregador e dos seus clientes.

- De seguida, de forma mais concreta, a política de remuneração do BNPP AM articula-se em torno de quatro grandes princípios diretores:

Pagar pelo desempenho: a nossa política de participação baseada nos resultados ajuda-nos a atrair, motivar e reter os colaboradores com mais talento.

Partilhar a criação de riqueza: seguir de perto a taxa de distribuição de remuneração variável em relação aos lucros de exploração do BNPP AM (antes da remuneração variável) permite-nos alinhar plenamente a remuneração do capital humano do BNPP AM com a dos nossos acionistas.

Alinhar os objetivos dos colaboradores e da empresa, em particular relativamente às equipas de investimento e aos gestores de topo, através de planos de participação a longo prazo, permite-nos oferecer a estes colaboradores uma "alavanca de ação", o que reforça ainda mais a ligação entre o desempenho e a participação.



BNP PARIBAS
ASSET MANAGEMENT

The asset manager
for a changing
world

Promover um elemento de associação dos colaboradores aos riscos (o que denominamos de "**implicação financeira pessoal**") para assegurar que as equipas de investimento e os gestores de topo estão totalmente comprometidos com o desempenho a longo prazo da empresa e com os seus produtos.

Em conjunto, estes princípios diretores ajudam-nos a moldar a abordagem do BNPP AM em matéria de remuneração, tendo como resultado o que denominamos de "Remuneração Total".

- De facto, a remuneração em numerário apenas constitui uma parte do nosso dispositivo de participação. Oferecemos igualmente aos nossos colaboradores vantagens sociais, oportunidades de carreira apaixonantes e um ambiente de trabalho dinâmico, combinando desafios e sentido de sucesso.

→ Que tipos de remuneração são concedidos na prática?

A estrutura de remuneração do BNPP AM divide-se em três grandes tipos:

- Qualquer colaborador beneficia de uma **remuneração fixa** (ou salário base) que reflete o cargo, qualificações e experiência de cada um, bem como um nível de compromisso satisfatório.
- A **remuneração variável a curto prazo** é um suplemento acessível a uma grande variedade de colaboradores e baseia-se no desempenho coletivo e individual. É, normalmente, paga em numerário no mês de março após o fim do período de avaliação de desempenho.
- Os **planos de participação a longo prazo** constituem suplementos baseados em critérios objetivos definidos para grupos-alvo, como os gestores de topo e as equipas de investimento. Estes planos são diferidos, com um pagamento escalonado por vários anos e definidos depois de vários fatores de ajuste ao risco terem sido aplicados.

→ Como é medido o desempenho e associado à remuneração variável?

- A remuneração não depende apenas do sucesso individual, mas também do desempenho da empresa no seu conjunto.

Para concessão de remunerações variáveis, o pacote global de remuneração variável é resultado do desempenho global do BNPP AM, refletindo o sucesso na realização dos seus principais objetivos estratégicos. Numa abordagem em cascata, este desempenho coletivo é avaliado e atribuído aos departamentos do BNPP AM, com base em indicadores-chave de desempenho.

Os departamentos Financeiro e de RH ajudam os gestores do BNPP AM a determinar o pacote global anual de remunerações variáveis, com base numa estimativa dos lucros do BNPP AM antes das remunerações variáveis. Esta estimativa é estabelecida após consideração dos ajustes dos departamentos de Riscos, Conformidade, Jurídico e Controlo permanente, como é devido. Isso permite assegurar que todos os riscos existentes e previsíveis¹ são devidamente considerados.

- O desempenho individual é avaliado no final do ano para cada colaborador do BNPP AM, graças a uma nota de desempenho baseada principalmente nos objetivos individuais² definidos no início do ano e reavaliado no meio do ano.

Aqui, uma vez mais, os gestores deverão prestar especial atenção a todos os riscos existentes e previsíveis (tal como supra definidos) no momento da avaliação individual anual dos seus colaboradores. Isso pode ser efetuado através de indicadores-chave de desempenho adaptados a cada colaborador e predefinidos durante o processo semestral de determinação de objetivos e dos processos de reavaliação.

Além disso, foram concebidas metodologias específicas para medir o desempenho dos gestores de carteiras e das equipas de venda no contexto de planos de participação.

¹ P. ex., os riscos de mercado, de crédito, operacionais, de liquidez, de conformidade, de litígio...

² O BNPP IP certifica-se de que os objetivos quantitativos são sempre acompanhados por objetivos qualitativos.

Mais particularmente para os gestores de carteiras associadas a um índice de referência, um desempenho superior ao do índice de referência é medido quantitativamente e ajustado aos riscos suplementares considerados (igualmente denominado "tracking error"). Este "rácio de informação" é medido a um e três anos com idêntica ponderação.

- Para as funções de controlo, como Conformidade, Riscos, Jurídico e Controlo permanente, são definidas remunerações fixas e variáveis independentemente do desempenho e do pacote de remuneração das atividades controladas ou supervisionadas. Este processo é garantido pela organização integrada do BNPP para estas "funções centrais" e integradas de controlo, cujos responsáveis mundiais reportam diretamente ao Diretor-geral da BNP Paribas.
- Além disso, podem ser implementados ajustes de risco específicos após atribuições de planos de participação a longo prazo, geralmente no momento da sua aquisição definitiva no final dos períodos de transferência. O comité de remuneração do BNPP ASSET MANAGEMENT Holding (BNPP AM Holding) examina anualmente todas estas atribuições antes do seu pagamento parcial ou final e pode aplicar, a seu critério, um agravamento, ou seja, um ajuste em baixa, para consideração dos riscos significativos ou subdesempenho (p. ex., graves dificuldades financeiras do BNPP AM, caso de incumprimentos individuais em termos de conduta profissional ou ética, etc.).

No caso de um incumprimento em termos de conduta profissional ou ética ser constatado após uma atribuição de participação a longo prazo ter sido adquirida ou paga, o BNPP AM pode utilizar as condições de atribuição dos seus planos (sujeito à legislação em vigor) para recuperar ("claw-back") total ou parcialmente desta remuneração variável indevidamente recebida.

A fim de evitar qualquer ambiguidade, realçamos aqui que a remuneração variável pode ser reduzida a zero no caso de incumprimento em termos de conduta profissional ou ética.

→ Como são calculadas e tomadas as decisões de remuneração e como é gerida a política de remuneração?

- As decisões de remuneração são tomadas em aplicação do processo de revisão das remunerações (*Compensation Review Process* ou CRP) do Grupo BNP Paribas. O CRP consiste num exame global efetuado no final do ano que permite validar cada tipo de remuneração. A sua plataforma informática colaborativa permite gerir eficazmente a consideração do desempenho ao nível individual e coletivo.

Permite, igualmente, assegurar que os colaboradores são tratados de forma justa e equitativa, que as regras de delegação são respeitadas e que as decisões de remuneração são revistas simultaneamente por um gestor e pelos RH, em cada etapa.

Trazendo um contributo significativo para o CRP, são utilizados índices de referência de mercado individuais tanto para as remunerações fixas como para as variáveis. Estes provêm dos principais fornecedores (nomeadamente escritórios MacLagan e Towers Watson).

- Como regra, o BNPP AM tem uma abordagem discricionária às suas decisões de remuneração variável e implementa as mesmas sistematicamente através do CRP do Grupo BNPP. Na prática, o pacote global de remunerações variáveis é determinado durante o quarto trimestre com base nas estimativas de indicadores de desempenho calculadas pelos Departamentos Financeiro e de Recursos Humanos, em ligação com as equipas profissionais, bem como os departamentos de Riscos e Conformidade, no âmbito do ciclo orçamental. Em particular, no que respeita ao financiamento de prémios de remuneração variável a longo prazo para determinados executivos de gestão de investimento sénior (ou seja, gestores de carteira sénior e respetivos responsáveis de equipa), o BNPP AM utiliza indicadores quantitativos para ajudar a alinhar os seus interesses com os do BNPP AM e respetivos clientes. Estes baseiam-se em novas receitas líquidas e comissões de desempenho³ geradas nas carteiras geridas por estas equipas. Os prémios correspondentes são, em última análise, atribuídos no âmbito do CRP, ao abrigo das mesmas regras de transferência e indexação que são aplicáveis ao *Identified Staff* do BNPP AM.

³ Deve destacar-se que, ao nível do cliente, o BNPP IP cobra sempre menos do que 30% da quota-parte do desempenho superior realizado, conforme recomendado pelo Regulador francês AMF na sua posição 2012-12.

- Por fim, a política global de remuneração é concebida e supervisionada pelo conselho de administração do BNPP AM e por um comité de remuneração composto por três membros, que asseguram sempre a sua pertinência e eficácia. Este comité de remuneração é presidido por um dos dois administradores independentes do conselho.

→ Quem pertence ao comité de remuneração do BNPP AM Holding e quem são os responsáveis pelas decisões de remuneração?

O comité de remuneração do BNPP AM Holding inclui os seguintes administradores:

- Hélène Leclerc: administradora independente, Presidente do Comité de Remuneração do conselho de administração do BNPP AM Holding;
- Alain Kokocinski: administrador independente, Presidente do Comité de Auditoria do conselho de administração do BNPP AM Holding;
- Jacques d'Estais: Responsável de International Financial Serces, Presidente do conselho de administração do BNPP AM Holding.

Em complemento, os responsáveis pelas decisões de remuneração encontram-se listados no Anexo 1.

→ Como é definida a lista de *Identified Staff*?

- O BNPP AM identifica o seu pessoal com impacto significativo no perfil de risco do seu empregador ou das carteiras que gere, de forma coerente em todas as entidades com aprovação do AIFM e/ou OICVM⁴:
 - A nível da sociedade gestora, os responsáveis das funções de controlo (nomeadamente de Riscos e Conformidade) são identificados, bem como os membros do conselho e o Diretor-geral, o Diretor-geral adjunto e os Diretores de Investimento.
 - Ao nível das carteiras, os gestores de carteiras fazem parte do *Identified Staff*, estando sujeitos às regras de proporcionalidade abaixo descritas.

Se entidades não AIFM ou não OICVM do BNPP AM forem sujeitas a outros tipos de exigências locais de identificação do pessoal, o BNPP AM assegura o respeito rigoroso destas.

→ Que política de remuneração se aplica especificamente a este?

- O *Identified Staff* possui pelo menos 40% da sua remuneração variável diferida em três anos (com aquisição proporcional anual). Esta transferência reveste totalmente a forma de "instrumentos de remuneração", ou seja, de numerário indexado aos índices adequados:
 - Para os gestores de topo (excluindo funções de investimento e controlo), o índice constitui uma média ponderada de 25% da variação do retorno total de um cabaz de carteiras comum a todos os colaboradores do BNPP AM e para 75% a variação no resultado operacional⁵ BNPP AM nos períodos de diferimento (1,2 e 3 anos, respetivamente, para cada terço do prémio individual).
 - Para os gestores de carteiras, o índice possui uma ponderação média constituída a 25% pela variação retorno total de um cabaz de carteiras comum a todos os colaboradores do BNPP AM e para 75%, pelo rendimento total de um grupo de carteiras representativo da atividade da equipa do gestor de carteiras. Todos os índices são medidos no final do períodos de diferimento.
 - Para os responsáveis das funções de controlo, não existe indexação, a fim de preservar a respetiva independência.
- Se a regulamentação em vigor exigir que mais de 40% da remuneração variável seja paga em instrumentos (geralmente 50%), a parte não diferida da remuneração pode ser paga em instrumentos retidos (ou seja, os mesmos instrumentos que os diferidos, mas retidos por um período de apenas seis meses, sem condições de aquisição).

⁴ As regras de identificação dos colaboradores regulados previstas pela diretiva OICVM V aplicam-se a partir do exercício de desempenho de 2017 pela primeira vez e, portanto, para as remunerações variáveis atribuídas em março de 2018

⁵ Além disso, uma indexação adicional e condicional (apenas ajuste inferior), associada ao total de retorno em excesso de um cabaz de fundos representativos, se aplicado se o resultado operacional tiver uma evolução positiva enquanto este cabaz apresenta fraco desempenho significativo.

→ Como implementa o BNPP AM o princípio da proporcionalidade?

- De acordo com as práticas de mercado correntes, o *Identified Staff* que ganhe menos de 100.000 euros em remuneração variável para a atividade regulada (nomeadamente, membros do conselho de administração, gestores de carteiras juniores...) não está sujeito aos limites obrigatórios de 40% de transferência e 50% em instrumentos. No entanto, uma parte da respetiva remuneração variável pode ser, mesmo assim, transferida em instrumentos (como supra descrito) por razões estratégicas de retenção de talentos.

→ E quanto às delegações de gestão de carteiras?

- A fim de se apoiar da melhor forma na ampla gama de capacidades de investimento, o BNPP AM recorreu à delegação interna de atividades de gestão de carteiras. Em geral, as delegações a gestores de ativos externos ao BNPP AM são limitadas. As delegações internas são efetuadas, geralmente, a outras entidades do BNPP AM, sujeitas à mesma política de remuneração global do BNPP AM. Quando uma delegação a uma entidade interna do BNPP AM não sujeita às diretivas AIFM ou OICVM é decidida, o BNPP AM assegura que o *Identified Staff* correspondente está sujeito à sua política de remuneração global para as suas entidades AIFM e/ou OICVM.

Esta publicação respeitante à política e às práticas de remuneração do BNPP AM foi preparada pelos departamentos de RH, Conformidade, Riscos e Jurídico do BNPP AM e foi aprovada pela direção do BNPP AM.

A sua primeira versão - refletindo os requisitos da diretiva AIFM – foi aprovada pelo conselho de administração do BNPP AM Holding em março de 2016.

A presente atualização reflete as exigências da diretiva OICVM V. A atualização da Política de Remuneração do BNPP AM Holding aprovada pelo comité de remuneração do BNPP AM Holding em fevereiro e março de 2018 e pelo conselho de administração do BNPP AM Holding em março e junho de 2018.

Nos casos em que a legislação localmente em vigor o exigir, foi apresentada aos comités de empresa, às entidades reguladoras e a outras partes eventualmente interessadas.

Anexo 1: Responsáveis pelo processo de decisão da remuneração⁶

Para BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT France:

- Frederic Janbon: Diretor Executivo
- Emmanuel Boinnot: Diretor dos Recursos Humanos

⁶ Os nomes e funções são os atualmente em vigor. No caso de evolução, esta divulgação será atualizada logo que possível, conforme requerido pelos regulamentos OICVM e AIFM.