

**Jupiter Group**  
**Divulgação de remunerações relativamente ao exercício findo a**  
**31 de dezembro de 2020**

Este documento define as divulgações relativas à remuneração da Jupiter Fund Management plc ("JFM plc") e respetivas subsidiárias (em conjunto, a "Jupiter" ou o "Grupo"). Indica as divulgações obrigatórias da JFM plc (a "Sociedade") e respetivas subsidiárias Jupiter Asset Management Ltd ("JAM"), Jupiter Unit Trust Managers Limited ("JUTM") e Jupiter Asset Management International S.A. ("JAMI"), Merian Global Investors (UK) Ltd ("MGI UK"), Merian Investment Management Limited ("MIML") e Merian Global Investors Europe Limited ("MGIE").

A JAM, a JUTM, a MGI UK e a MIML são reguladas pela Financial Conduct Authority ("FCA"). A JAMI é regulada pela Commission de Surveillance du Secteur Financier ("CSSF"). A MGIE é regulada pelo Banco Central da Irlanda. A JAM e a MGI UK estão vinculadas ao cumprimento das exigências da Diretiva relativa aos requisitos de fundos próprios e ao Código de remuneração BIRPU da FCA. A JUTM, a MIML, a MGIE e a JAMI são obrigadas a cumprir os requisitos da Diretiva relativa aos Gestores de Fundos de Investimento Alternativos ("AIFMD") e a Diretiva OICVM V ("OICVM V").

A Jupiter utiliza uma política de remuneração que abrange todo o Grupo, aplicando-se a todos os colaboradores de todo o Grupo. Este documento fornece detalhes sobre esta política de remuneração e satisfaz as divulgações de remuneração exigidas pelo Pilar 3 para o exercício findo em 31 de dezembro de 2020, bem como as divulgações de remuneração qualitativa requeridas nos termos da AIFMD e da OICVM V.

### **Processo de tomada de decisão para determinar as políticas de remuneração**

A Jupiter possui um Comité de Remuneração (adiante designado "Comité") constituído por três Administradores não executivos independentes e pelo Presidente da Empresa<sup>1</sup>. O Comité reúne regularmente para considerar questões de remuneração em todo o Grupo. Funciona ao abrigo de um caderno de encargos, revisto anualmente e disponível no Website da Jupiter. Em 2020, o Comité reuniu formalmente cinco vezes.

O Comité é responsável pela determinação, revisão regular e implementação da política global de remuneração aplicável ao Grupo. O Comité é também responsável por determinar e rever anualmente pessoas cujo impacto no perfil de risco da Jupiter e/ou nos respetivos fundos (responsáveis pela assunção de riscos materiais, "RARM") tenha sido significativo, e por determinar os pacotes de remuneração total destas pessoas. Ao considerar a política de remuneração, o Comité procura garantir que a remuneração é estruturada de forma a atrair, motivar e conservar colaboradores de alto calibre, recompensar o desempenho individual e empresarial e estar alinhada com as normas aplicáveis de risco e conformidade e com os interesses a longo prazo dos acionistas, investidores, clientes e outros atores.

O Comité tem em conta os objetivos estratégicos da Jupiter e os pontos de vista dos intervenientes no processo de tomada de decisões de política de remuneração. Tal inclui consideração cuidadosa de quaisquer comentários de acionistas, investidores, colaboradores, do regulador e dos nossos clientes, assim como contribuições específicas de especialistas na matéria, sempre que tal seja solicitado (por exemplo, do Responsável pelo Risco, Diretor de Conformidade, Diretor de RH e Diretor de Remunerações). Para evitar conflitos de interesses, o Comité é composto por Administradores não executivos independentes e pelo Presidente da Empresa e nenhuma pessoa participa em decisões sobre a sua própria remuneração.

O Comité nomeou a Deloitte LLP como seu consultor independente.

### **Política de remuneração**

Conforme descrito acima, a Jupiter utiliza uma política de remuneração que abrange todo o Grupo. Temos uma cultura de pagamento face ao desempenho e os incentivos individuais flexíveis constituem uma parte importante da nossa cultura de desempenho. Todos os colaboradores são incentivados de forma idêntica e são recompensados consoante o desempenho pessoal e o sucesso da Jupiter.

A próxima página contém uma descrição dos diferentes elementos da remuneração, como são determinados e a relação entre o pagamento e o desempenho.

<sup>1</sup> Em 2020, o Comité era constituído pelos seguintes membros: Roger Yates (Presidente do Comité a partir de 21 de maio de 2020), Bridget Macaskill (Presidente do Comité até 21 de maio de 2021; abandonou o cargo a 21 de maio de 2021), Liz Airey

(abandonou o cargo a 21 de março de 2020), Nichola Pease (nomeada a 2 de março de 2020), Jonathon Bond e Karl Sternberg (nomeados a 6 de julho de 2020).

## Elementos da remuneração

---

**Salário base** Regra geral, os salários base são revistos anualmente. Os níveis de salário base são definidos considerando as competências da pessoa, a dimensão e âmbito das suas funções e o preço de mercado em empresas comparáveis.

---

**Benefícios** Os benefícios fornecidos incluem contribuições para a pensão (ou prestação pecuniária equivalente) e determinados benefícios de seguros, como seguro de saúde privado e seguro de vida. O mesmo leque e nível de benefícios estão disponíveis a todos os funcionários no Reino Unido, independentemente da antiguidade. Poderá existir uma diferença no nível de benefícios para os funcionários a trabalhar fora do Reino Unido, onde os benefícios estão alinhados com a prática no mercado nacional.

---

**Bónus anual (incluindo Plano de Bónus Diferido)** O bónus anual recompensa o desempenho individual e empresarial e a obtenção de objetivos pessoais e estratégicos. O conjunto de compensação variável (a partir do qual são pagos os bónus anuais) baseia-se no lucro da Jupiter, garantindo que os bónus são acessíveis. O conjunto de compensação variável pode ser ajustado com base na avaliação do Comité de diversas considerações financeiras e não financeiras, incluindo risco e conformidade, conforme descrito adiante neste documento. Os bónus individuais são determinados com base em diversos fatores relacionados com a função e desempenho da pessoa. Tal inclui uma avaliação equilibrada de fatores financeiros e não financeiros, incluindo:

- Risco, conformidade e comportamento.
- Indicadores específicos da unidade de negócios específica (ex.: desempenho de vendas para a equipa de vendas, desempenho do investimento e outros fatores, como rentabilidade, ativos geridos e vendas líquidas para a equipa de investimento) e outros objetivos específicos de desempenho do departamento e da empresa, assim como objetivos estratégicos.
- Avaliação de como o desempenho atrás referido é obtido em termos de risco e reprodutibilidade.
- Desempenho em conformidade com os valores da Jupiter e contribuição alargada para a Jupiter e respetiva estratégia de crescimento.
- Objetivos relacionados com pessoas, como planeamento do sucesso e desenvolvimento pessoal.

Para quaisquer montantes de bónus superiores a 50.000 GBP ou equivalente em EUR/moeda local, uma parte é diferida na forma de um Plano de Bónus Diferido ("PBD"), garantindo o alinhamento a longo prazo com o desempenho da Jupiter (sujeito a um montante diferido de minimis de 5.000 GBP ou equivalente em EUR/moeda local). Os prémios nos termos do PBD assumem a forma de opções sobre as ações da JFM plc. Os funcionários que sejam gestores de carteiras recebem obrigatoriamente metade do prémio PDB sob a forma de opções sobre unidades de um fundo Jupiter sob sua gestão. Outros funcionários do departamento de Gestão de Fundos que trabalhem para uma estratégia de investimento específica, podem escolher receber metade do prémio PDB como opções sobre unidades de um fundo Jupiter na respetiva estratégia de investimento. Todos os outros funcionários que recebam um prémio PDB podem escolher receber metade do prémio PDB como opções sobre unidades de um fundo Jupiter. Para as pessoas que pertençam à equipa de RARM, nos termos da AIFMD e/ou OICVM V, pelo menos 40% da remuneração variável será diferida, aumentando para pelo menos 60% nos casos em que a remuneração variável é superior a 500.000 GBP para as entidades reguladas no Reino Unido da Jupiter ou 500.000 EUR no caso da JAMI ou da MGIE.

Normalmente, a posse dos prémios ocorre em tranches anuais de igual valor ao longo de três anos após a data da atribuição. Os prémios PDB para RARM também estão sujeitos a um período de detenção de seis meses após a posse. A determinadas pessoas, incluindo todos os RARM, aplicam-se disposições *malus* e/ou de recuperação.

---

---

Além das condições atrás descritas, para RARM, metade dos bônus não diferidos podem ser entregues sob a forma de opções sobre ações da Jupiter ou, por escolha do próprio, opções sobre unidades de um fundo especificado, cuja base de ativos seja considerada representativa da base de ativos global gerida pela Sociedade. Os gestores de carteiras podem escolher receber metade dos bônus não diferidos sob a forma de opções sobre unidades de um fundo sob sua gestão. A posse das opções sobre bônus não diferidos é imediata, mas está sujeita a um período de detenção de seis meses após a posse.

---

*Comissões de desempenho* Para determinados gestores de carteiras, estão implementadas disposições de partilha de comissões de desempenho, que ajudam a alinhar os interesses dos gestores de fundos sénior com o desempenho a longo prazo dos fundos que gerem. Nos termos destas disposições, os gestores de fundos têm o direito de receber uma parte pré-determinada da comissão de desempenho total obtida pela Jupiter. Em todos os casos, a comissão de desempenho é considerada remuneração variável e está sujeita aos requisitos de diferimento relevantes, assim como disposições malus e de recuperação.

---

*Incentivos a longo prazo* Os prémios de incentivos a longo prazo (LTIP) a profissionais sénior incentivam e recompensam o desempenho a longo prazo da Sociedade e auxiliam a conservar estes colaboradores. A atribuição de prémios LTIP baseia-se numa avaliação do desempenho individual e empresarial, incluindo a consideração do risco e da conformidade.

Os prémios LTIP assumem a forma de opções sobre ações da Sociedade, proporcionando alinhamento com o desempenho global da Jupiter, e a sua posse concretiza-se, no mínimo, três anos após a data de atribuição, sujeitos ao emprego continuado e ao cumprimento de condições de desempenho e disposições de malus e/ou recuperação de prémio. As condições de desempenho são definidas pelo Comité no início do período de medição do desempenho. Para prémios LTIP atribuídos em 2020, as condições de desempenho eram de 50% de crescimento EPS e de 50% de desempenho superior do investimento. Os prémios também estão sujeitos à manutenção de um ambiente adequado de controlo de risco e conformidade durante todo o período do desempenho, bem como a um desempenho empresarial subjacente. O Comité compara os resultados da posse dos prémios LTIP com a experiência dos acionistas e dos clientes ao longo do mesmo período de desempenho.

---

*Ganhos condicionados diferidos* No âmbito da aquisição da Merian Global Investors por parte da Sociedade durante o exercício de 2020, foi acordado um plano de ganhos diferidos condicionados (Deferred Earn-Out, DEO) para benefício de cinco dos principais acionistas de gestão da Merian e das respetivas equipas. O DEO dá aos participantes a possibilidade de beneficiarem de um plano de ganhos condicionados até ao valor de 30 milhões de libras, cuja estrutura envolve uma combinação de caixa (10 milhões de libras) e ações da JFM plc (20 milhões de libras), cuja posse ocorrerá nos terceiro, quarto e quinto aniversários da conclusão legal da data de aquisição (1 de julho de 2020). Os prémios sobre ações estão condicionados ao crescimento e retenção das receitas da estratégia de investimento do participante.

Todos os prémios estão sujeitos a sujeitos ao emprego continuado e a disposições de malus e recuperação de prémio.

---

*Planos de ações para todos os colaboradores* A Jupiter utiliza um Plano Sharesave e Plano de Incentivo de Ações, e todos os colaboradores são elegíveis para participação. Em 2017, a Jupiter introduziu um Bónus Internacional de Ações para todos os funcionários fora do Reino Unido, concebido para replicar alguns dos benefícios do Plano Sharesave para os funcionários a trabalhar fora do Reino Unido.

---

s

Todos os anos, o Comité revê e aprova a política de remuneração do Grupo. Além disso, os auditores internos da Jupiter (E&Y) realizam uma revisão da conformidade com as políticas e procedimentos de remuneração. Não foram identificadas quaisquer irregularidades e não foram introduzidas quaisquer alterações significativas na política de remuneração adotada em 2020.

## Proporcionalidade

## *JAM e MGI UK*

Por serem empresas BIPRU de nível 3, a JAM e a MGI UK baseiam-se nas orientações de proporcionalidade emitidas pela FCA e consideram adequado não aplicar determinados princípios de remuneração BIPRU ao abrigo das normas de proporcionalidade.

## *JAMI e MGIE*

Na sequência da avaliação de proporcionalidade, a JAMI e a MGIE decidiram aplicar os requisitos em conformidade com as orientações da ESMA tendo em conta os fatores a seguir elencados:

- a percentagem de ativos sob gestão;
- total de ativos sob gestão (AsG); e
- rácio médio entre a remuneração fixa e variável paga aos colaboradores.

Os princípios serão revistos, no mínimo, com uma periodicidade anual no âmbito da revisão da política de remuneração.

Importa referir que, apesar da utilização da proporcionalidade, os acordos remuneratórios do Grupo implicam altos níveis de diferimento, pagamento em ações e disposições de ajuste por desempenho por motivos de natureza comercial e gestão do risco. Ao longo do presente documento é fornecida informação detalhada sobre essas disposições. Além disso, a JUTM e a MIML optam por não aplicar qualquer nível de proporcionalidade em relação às normas da AIFMD e OICVM V em matéria de remuneração.

## **Risco e recompensa na Jupiter**

O Comité considera cuidadosamente a relação entre o risco e a recompensa para garantir que são recompensados os comportamentos e cultura pretendidos. Tal inclui a garantia de que as estruturas de recompensa são consistentes e promovem uma gestão do risco saudável e eficaz, garantindo que os resultados da remuneração refletem adequadamente o perfil de risco e os comportamentos da Sociedade e da pessoa. Isto demonstra-se através de várias características e processos de recompensa implementados, que garantem o alinhamento com considerações de risco de toda a organização. Por exemplo:

- Ao avaliar o conjunto de compensação variável global, o Comité considera diversos "pontos de verificação", conforme a descrição no diagrama da próxima página.
- A avaliação do desempenho individual inclui consideração de um "scorecard" de indicadores financeiros e não financeiros. Tal assegura que é tida em conta a forma como foi obtido o desempenho, por exemplo, em termos de risco e reprodutibilidade. Para todos os colaboradores, existe a consideração do desempenho face a critérios de risco e conformidade, garantindo assim que ocorre o ajuste do risco ao nível individual.
- Todos os colaboradores com bónus superiores a 50.000 GBP ou equivalente em EUR/moeda local veem uma parte do bónus diferida para opções sobre ações da Jupiter Fund Management plc e/ou unidades de fundos da Jupiter. Quando considerado em conjunto com os prémios LTIP, isto significa que cerca de 25% dos colaboradores estão sujeitos a algum tipo de diferimento, garantindo que os seus interesses estão alinhados com o sucesso a longo prazo da Jupiter.
- Aplicam-se requisitos de participação financeira mínima aos administradores executivos da Jupiter Fund Management plc, reforçando ainda mais a relação com o sucesso a longo prazo da Sociedade.
- Para RARM, incluindo a administração sénior, toda a remuneração variável está sujeita a disposições de malus e de recuperação de prémio, segundo as quais os prémios de incentivo podem ser reduzidos, retidos ou reclamados em determinadas circunstâncias, incluindo casos em que tenha ocorrido uma falha grave da gestão do risco.
- Para colaboradores em cargos com funções de controlo (por exemplo, risco e conformidade), a remuneração variável é determinada principalmente por referência a objetivos departamentais e individuais, os quais estão relacionados especificamente com as respetivas funções. O Comité de Remuneração aprova toda a remuneração dos colaboradores de controlo sénior, garantindo a avaliação independente dos resultados.

- Para colaboradores da gestão de fundos, são aplicados vários fatores quantitativos e qualitativos na avaliação do desempenho individual para que a remuneração esteja alinhada com os resultados dos clientes. Os gestores de fundos estão ainda sujeitos a avaliações de desempenho regulares e supervisão por parte da Direção de Investimentos. Este processo de análise inclui, entre outros fatores, uma avaliação de atividades relativas à integração dos riscos de sustentabilidade e pode centrar-se em áreas como votação, envolvimento e seleção de títulos. A avaliação ASG é uma parte da avaliação de desempenho global e deve ser encarada nesse contexto mais vasto.

Além disso, além da contribuição do Diretor de Conformidade e do Comité de Auditoria e Risco para o processo, o Responsável pelo Risco apresenta um relatório ao Comité, com opiniões e garantias sobre a forma como as estruturas e processos de remuneração atuais apoiam a gestão saudável e eficaz do risco.

**Base de capital e liquidez**

**A Jupiter tem meios de pagar o conjunto de compensação variável proposto?**

Liquidez suficiente para efetuar os pagamentos? Considerar o impacto na base de capital da Jupiter.

*Pedir e considerar as opiniões do Diretor Financeiro.*



**Desempenho financeiro subjacente**

**O desempenho financeiro subjacente da Jupiter sustenta o financiamento do conjunto de compensação variável proposto?**

Considerar o desempenho face aos KPI financeiros listados no Relatório Anual.

Existe algum motivo para acreditar que os resultados financeiros não refletem corretamente o desempenho subjacente?

*Pedir e considerar as opiniões do Comité de Auditoria e Risco.*



**Risco**

**O perfil de risco e a gestão do risco da Jupiter sustentam o conjunto de compensação variável? São necessários ajustes?**

Consideração do relatório de Gestão do Risco Empresarial.

Todos os riscos estão a ser monitorizados e geridos adequadamente? Ocorreu alguma falha significativa da gestão do risco (ou "quase acidentes") durante o exercício?

Considerar se os lucros refletem os riscos atuais e futuros e a cronologia e probabilidade de rendimentos futuros.

*Pedir e considerar as opiniões do Responsável pelo Risco e do Comité de Auditoria e Risco.*



**Conformidade**

**Ocorreu alguma violação significativa durante o exercício?**

São necessários ajustes?

Consideração de quaisquer violações significativas da conformidade e/ou "quase acidentes". Consideração de quaisquer multas recebidas durante o exercício e quaisquer investigações em curso do organismo regulador.

*Pedir e considerar as opiniões do Diretor de Conformidade.*



**Comercial**

**Existem impulsionadores comerciais para sustentar os ajustes ao conjunto de compensação variável?**

Considerar o mercado de talentos e a possibilidade de o conjunto resultar em montantes de pagamento significativamente acima/abaixo do preço de mercado.



**Reputação**

**Existem impulsionadores relativos à reputação para sustentar os ajustes ao conjunto de compensação variável?**

Ocorreu algum dano à reputação do Grupo durante o exercício?

O montante do conjunto de compensação variável proposto afeta negativamente a reputação do Grupo?



**Aprovação da despesa de compensação variável e da taxa de compensação total**

## Identificação de funções de responsáveis pela assunção de riscos materiais - 2020

Em conformidade com o Código de Remuneração BIPRU, a Jupiter identificou pessoas com impacto significativo sobre o perfil de risco do Grupo ("RARM"). Em 2020, 38 pessoas foram abrangidas pelos critérios de identificação RARM nos termos do Código de remuneração BIPRU. Consequentemente, os RARM foram aprovados pelo Comité e todos os RARM foram notificados sobre a respetiva identificação e as implicações deste estatuto.

Da mesma forma, a AIFMD e a OICVM V obrigam também à identificação das pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto significativo sobre o perfil de risco da JUTM, da MIML, da JAMI e da MGIE ou dos fundos AIF/OICVM que gerem (adiante designadas "Colaboradores do Código AIFM" e "Colaboradores do Código OICVM V", respetivamente). Em linha com os regulamentos e orientações associadas, foram considerados, ao identificar os Colaboradores do Código AIFM e OICVM V, toda a administração sénior, responsáveis pela assunção de riscos, funções de controlo e colaboradores que recebem uma remuneração total que os coloque no mesmo escalão que a administração sénior e responsáveis pela assunção de riscos. Para 2020, o Comité identificou e aprovou 52 Colaboradores do Código AIFM e 106 Colaboradores do Código OICVM. Todos os Colaboradores do Código AIFM e OICVM V são notificados da respetiva identificação e das implicações deste estatuto.

A lista de RARM e de Colaboradores do Código AIFM e do Código OICVM V está sujeita a revisão regular, incluindo contribuições do departamento de RH, Risco e Conformidade, para garantir que esta lista se mantém atualizada durante todo o ano.

## Divulgações quantitativas nos termos do Pilar III (Diretiva de Requisitos de Capital)

A secção seguinte contém as divulgações relativas a remunerações relevantes nos termos do artigo 11.5.18R (7) do BIPRU 11.

### 11.5.18R (7)(a) e 11.5.18R (7)(b)

Conforme descrito acima, no ano de desempenho de 2020 foram identificadas 38 pessoas como RARM BIPRU. Enquanto gestor de ativos de linha única, consideramos que a Jupiter constitui uma área de negócios individual. A remuneração agregada paga aos RARM BIPRU relativamente a 2020 perpez 44,9 milhões de GBP, repartida pelas seguintes componentes:

RARM	Número de beneficiários	Remuneração fixa	Remuneração variável			Total
			Caixa	Caixa diferido	Ações/unidades de fundos	
Administração sénior	34	5.916.237 GBP	5.235.880 GBP	7.735.699 GBP	24.138.120 GBP	43.025.936 GBP
Outros RARM	4	790.140 GBP	274.800 GBP	-	854.400 GBP	1.919.340 GBP
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>6.706.377 GBP</b>	<b>5.510.680 GBP</b>	<b>7.735.699 GBP</b>	<b>24.992.520 GBP</b>	<b>44.945.276 GBP</b>

### 11.5.18R (7)(c)

A tabela seguinte ilustra os montantes de remuneração diferida em aberto, repartidos em remuneração realizada e por realizar, a 31 de dezembro de 2020. Os diferimentos são em ações e/ou unidades de fundos, sendo o valor baseado no preço de fecho relevante por ação ou unidade do fundo do valor patrimonial líquido ("VPL") no fim do ano de desempenho.

<b>RARM</b>	<b>Remuneração diferida realizada</b>	<b>Remuneração diferida não realizada</b>	<b>Remuneração diferida total</b>
Outros colaboradores identificados	52.961 GBP	1.584.828 GBP	1.637.789 GBP
Administração sénior	999.915 GBP	27.818.564 GBP	28.818.479 GBP
<b>Total</b>	<b>1.052.876 GBP</b>	<b>29.403.391 GBP</b>	<b>30.456.268 GBP</b>

11.5.18R (7)(d)

A tabela seguinte mostra os montantes de remuneração diferida atribuídos e pagos durante o exercício de 2020. Os valores atribuídos baseiam-se no valor nominal à data da atribuição, os valores pagos baseiam-se no valor de mercado na data de pagamento (para caixa) e exercício (para as componentes de ações ou unidades de fundos).

<b>RARM</b>	<b>Remuneração diferida atribuída em 2020</b>	<b>Remuneração diferida paga em 2020</b>
Outros colaboradores identificados	866.637 GBP	533.523 GBP
Administração sénior	20.146.486 GBP	21.431.441 GBP
<b>Total</b>	<b>21.013.123 GBP</b>	<b>21.964.964 GBP</b>

11.5.18R (7)(e)

Não houve pagamentos por contratações durante o exercício de 2020. No âmbito da aquisição da Merian Global Investors, a reestruturação da nova organização levou a uma série de saídas do Grupo. Por conseguinte, foram efetuados diversos indemnizações por despedimentos a RARM durante o exercício de 2020:

<b>RARM</b>	<b>Total de indemnizações por despedimento pagas em 2020</b>	<b>Número de beneficiários</b>
Outros colaboradores identificados	0 GBP	0
Administração sénior	237.464 GBP	3
<b>Total</b>	<b>237.464 GBP</b>	<b>3</b>

11.5.18R (7)(f)

A tabela seguinte mostra o montante de indemnizações por despedimento durante o exercício de 2020, o número de beneficiários e o montante mais elevado dessa natureza pago a uma única pessoa. Vários pagamentos constantes da tabela abaixo foram atribuídos (ou seja, firmados contratualmente) no ano de desempenho de 2020, mas só serão pagos em 2021. Por este motivo, não aparecem todos na divulgação relativa a 11.5.18R (7)(e), acima.

<b>RARM</b>	<b>Total de indemnizações por despedimento atribuídas em 2020</b>	<b>Número de beneficiários</b>	<b>Montante mais elevado pago a uma única pessoa em 2020</b>
Outros colaboradores identificados	267.170 GBP	2	200.000 GBP
Administração sénior	496.043 GBP	5	289.146 GBP
<b>Total</b>	<b>763.213 GBP</b>	<b>7</b>	<b>489.146 GBP</b>