POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DE CERTOS COLABORADORES RELEVANTES

Índice

I. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DE CERTOS COLABORADORES RELEVANTES 3

1.1 Âmbito e Objetivos 3

1.2 Composição da Remuneração e Critérios Para a Fixação da Remuneração Variável 4

1.3 Outros Benefícios 6

1.4 Compensação por Cessação de Funções 7

1.5 Comité de Remunerações 7

1.6 Aprovação, Divulgação e Avaliação da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e de Certos Colaboradores Relevantes 7

I. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DE CERTOS COLABORADORES RELEVANTES

1.1 Âmbito e Objetivos

O presente documento estabelece a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e de Certos Colaboradores Relevantes da Casa de Investimentos – Gestão de Patrimónios e Fundos de Investimento - SGOIC, S.A. (doravante "Casa de Investimentos") (doravante "Política"), tendo em conta o disposto, no artigo 71.º-O e no Anexo I do Regime Geral dos Organismos de Investimento Coletivo (doravante "RGOIC"), sendo aplicável:

a) Aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;

b) Aos colaboradores que exerçam funções de direção de topo;

c) Aos colaboradores responsáveis pela assunção de riscos;

d) Aos colaboradores responsáveis pelas funções de controlo;

e) Aos colaboradores que aufiram uma remuneração total que integre o mesmo grupo de remuneração das categorias previstas nas alíneas a), b) e c) e desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco da Casa de Investimentos.

O presente documento tem em conta a estrutura e as especificidades da atividade da Casa de Investimentos, bem como os interesses de curto, médio e longo prazo dos seus clientes, tendo sido elaborado com o objetivo de:

a) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente, que não incentive a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela Casa de Investimentos ou

incompatíveis com os perfis de risco (incluindo os riscos de sustentabilidade) e os documentos constitutivos dos organismos de investimento coletivo sob gestão;

b) Assegurar que as remunerações a atribuir são, em cada situação em concreto, compatíveis com a estratégia empresarial, os valores e interesses da Casa de Investimentos, evitando-se conflitos de interesse que ponham em causa os valores e princípios, pelos quais a Casa de Investimentos se rege;

c) Assegurar a independência dos colaboradores que exercem funções de controlo e de gestão de risco, relativamente às unidades de estrutura que controlam, atribuindo-lhes uma remuneração em função da realização dos objetivos associados às suas funções, de forma independente do desempenho das respetivas unidades de estrutura; e

d) Distinguir os critérios para a fixação da componente fixa da remuneração e os componentes da componente variável da remuneração, quando esta última seja aplicável.

Na elaboração da presente Política foi ainda tido em conta o disposto nas Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs, nos termos dos artigos 74.º, n.º 3, e 75.º, n.º 2, da Diretiva 2013/36/UE, a divulgação de informações, nos termos do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013 (EBA/GL/2015/22) e as preocupações de sustentabilidade do artigo 5.º do Regulamento (UE) n.º 2019/2088 de 27 de novembro de 2019.

1.2 Composição da Remuneração e Critérios Para a Fixação da Remuneração Variável

a) Remuneração Fixa

A remuneração dos membros dos órgãos de administração e dos colaboradores identificados no ponto 1.1. *supra,* pode ser composta por uma componente fixa e por uma componente variável, nos termos do artigo 115.º-E do RGICSF.

b) Remuneração Variável

A Casa de Investimentos atribui, se entender necessário, uma componente variável de remuneração, não garantida, com vista a melhoria progressiva do desempenho individual e o alcance de objetivos estabelecidos.

A atribuição de uma componente variável de remuneração, será efetuada através da combinação da avaliação do desempenho, considerando critérios de natureza financeira e não financeira, bem como o desempenho da unidade de estrutura ou área de negócio com os resultantes globais da sociedade;
Incluem-se nos critérios de natureza não financeira, o desempenho relacionado com as políticas e procedimentos estabelecidos para efeitos de integração dos riscos em matéria de sustentabilidade.

A avaliação do desempenho processar-se-á num quadro plurianual adequado, internalizando neste os interesses do investidores, assegurando que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e respetivos riscos de OIC´s geridos, que o pagamento das componentes de remuneração dele dependentes seja repartido ao longo do mesmo período e que a aplicação de remuneração variável preveja ajustamentos no caso da verificação de riscos atuais e futuros;

Componentes variáveis da remuneração:

Os princípios da política de remunerações são os seguintes:

a) As retribuições devem ser consentâneas com a gestão rigorosa dos riscos e devem ser alinhadas com os interesses dos acionistas, fomentando a criação de valor a longo prazo.
b) A retribuição fixa representa uma proporção significativa da compensação total.
c) A retribuição variável deve refletir o desempenho do colaborador no cumprimento dos objetivos da Sociedade.
d) O estabelecimento da remuneração global e a sua estrutura deverá ser competitiva com retenção e uma remuneração adequada.

Outras Condições de Atribuição
(Condições de Permanência, Cláusula Malus e Clawback)

As condições de atribuição variável da remuneração devem ser alteradas e adequadas caso o desempenho da Casa de Investimentos ou das exposições criadas por colaboradores, designadamente:

- Falhas na gestão de risco;
- Sanções Regulatórias ou Condenações judiciais;
- Insustentabilidade da situação financeira da entidade gestora.
- Incumprimento dos procedimentos estabelecidos em sede de integração do risco em matéria de sustentabilidade.

A decisão de aplicação de Malus e/ou Clawback é da competência do Conselho Fiscal.

Fixação do valor da remuneração variável:

A componente variável a fixar cumprirá com um rácio adequado entre componente fixa e componente variável, representando aquela uma quantia suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir o possível não pagamento da mesma.

Considerando o disposto no paragrafo anterior a componente fixa, representará no mínimo, 55% a remuneração total.

A componente variável da remuneração, caso exista, tem a natureza de prémio ou bónus extraordinário e é deliberada em Assembleia Geral, na qual participa o Responsável pelo Controlo de Risco e pelo Compliance, o qual é ouvido quanto à atribuição concreta da componente variável da remuneração, com observância do disposto na presente Política.

1.3 Outros Benefícios

Os administradores podem beneficiar de planos de atribuição de ações da Casa de Investimentos no valor máximo de 0,5% por ano, durante um período de 6 anos, podendo ainda beneficiar de opções sobre ações da Casa de Investimentos.

Não são atribuídos aos administradores quaisquer benefícios discricionários de pensão de reforma.

1.4 Compensação por Cessação de Funções

Nos termos e para efeitos do artigo 403 n.º 5 do Código das Sociedades Comerciais, se a destituição não se fundar em justa causa o administrador tem direito a indemnização pelos danos sofridos.

Nos primeiros seis anos de exercício de funções o valor da compensação referida no parágrafo anterior é de € 150.000.

O montante da compensação não excederá o montante das remunerações que presumivelmente aquele receberia até ao final do período para que foi eleito.

1.5 Comité de Remunerações

Atendendo à dimensão, à organização interna e à natureza da Casa de Investimentos, bem como ao âmbito e à complexidade das respetivas atividades, a Casa de Investimentos não dispõe de um Comité de Remunerações.
Todas as decisões e alterações à presente política, práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de risco serão tomadas em Assembleia Geral.

1.6 Conflito de Interesses

A Casa de Investimentos aprovou, implementou e executa uma Política de Conflito de Interesses que define os mecanismos de atuação para a identificação e tratamento de situações potencialmente geradoras de Conflitos de Interesses, garantindo a independência das pessoas que desenvolvem as atividades/serviços de investimento e serviços complementares. A temática dos Conflitos de Interesses tem um carácter geral, estendendo-se a toda a atividade exercida pela Casa de Investimentos e os seus colaboradores.

1.7 Aprovação e Acompanhamento da Política

A presente Política, na parte respeitante aos colaboradores referidos na alínea a) do ponto 1.1. da presente Política, é aprovada anualmente em Assembleia Geral.

O conselho Fiscal propõe e revê periodicamente os princípios gerais da presente política e é responsável pela fiscalização e pela sua implementação. (Anexo I do RGOIC).

A fiscalização referida no parágrafo anterior implica a avaliação do impacto na Política na prestação de serviços e na oferta de produtos, nomeadamente ao nível do relacionamento com o cliente, da qualidade da informação prestada e do nível de cumprimento dos critérios utilizados para a seleção de produtos ou serviços a propor ao cliente em função da diligente avaliação do perfil de risco do mesmo.
Neste âmbito, eventuais melhorias, modificações, bem como procedimentos de melhoria ou de correção da presente Política são sugeridos pelo órgão de fiscalização no relatório anual por si preparado.

O órgão de fiscalização da Casa de Investimentos preparará relatório e apresentará ao Conselho de Administração, bem como em Assembleia Geral, quando encontrar motivos para a modificação, ou não, da presente Política.

O Responsável pelo Controlo de Risco e pelo Compliance da Casa de Investimentos, colabora com o órgão de fiscalização, na fiscalização do cumprimento da presente Política e dos critérios de fixação da componente variável da remuneração definidos em Assembleia Geral, com o objetivo de alinhar os interesses da Casa de Investimentos com os interesses dos *stakeholders* da sociedade, incluindo dos seus clientes.

A implementação da política de remuneração está ainda sujeita a uma análise interna, centralizada e independente com a periocidade mínima anual tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotas.

1.8 Divulgação e Avaliação da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e de Certos Colaboradores Relevantes

A Casa de Investimentos procederá à divulgação interna da presente Política, divulgando-a pela estrutura orgânica e colaboradores envolvidos.

O presente documento é divulgado no sítio da Internet da Casa de Investimentos e é mantido devidamente atualizado, com indicação da data das alterações introduzidas e respetiva justificação.

1.9 Entrada em Vigor

Após aprovação pela Assembleia Geral, a presente Política é de aplicação imediata.

As atualizações efetuadas no presente documento serão válidas a partir da data da respetiva aprovação.

Elaborado em agosto de 2018	Aprovado por Carlos Manuel Lopes Magalhães Lima (Responsável pelo Compliance) Aprovado em CA Aprovado em AG 16/08/2018
Revisto em abril 2020	Aprovado em CA 13/03/2020 Aprovado em AG 22/04/2020
Revisto em abril 2021	Aprovado pela Presidente do CA 09/04/2021 Ratificado em CA 22/04/2021 Aprovado em AG ___/04/2021