

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
DA DIREÇÃO DE TOPO, DOS RESPONSÁVEIS PELA
ASSUNÇÃO DE RISCOS E FUNÇÕES DE CONTROLO**

Proposta aprovada pelo Conselho Fiscal em [26/03/2021]

Aprovada por deliberação da Assembleia Geral em [30/03/2021]

Índice

I.	INTRODUÇÃO	3
II.	ENQUADRAMENTO E OBJETIVOS	3
III.	DEFINIÇÕES	4
IV.	APROVAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO, FISCALIZAÇÃO E REVISÃO	4
V.	REMUNERAÇÕES ABRANGIDAS	5
VI.	PRINCÍPIOS GERAIS	5
VII.	REGRAS ESPECÍFICAS	6
VIII.	MECANISMOS DE AJUSTAMENTO PELO RISCO	8
IX.	DETERMINAÇÃO E ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	9
X.	OUTROS BENEFÍCIOS	9
XI.	PAGAMENTO DE COMPENSAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES	9
XII.	CONFLITOS DE INTERESSES	9
XIII.	DIVULGAÇÃO INTERNA E COMUNICAÇÕES A ENTIDADES DE SUPERVISÃO	10
XIV.	VIGÊNCIA.....	10

I. INTRODUÇÃO

O presente documento constitui a Política de Remuneração (“Política de Remuneração”) da Montepio Gestão de Activos – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A. (“MGA”), nos termos e para os efeitos do disposto no artigo n.º 71.º-O do Regime Geral dos Organismos de Investimento Coletivo, aprovado pela Lei n.º 16/2015, de 21 de abril, conforme sucessivamente alterada (“RGOIC”)¹.

A presente Política de Remuneração aplica-se aos colaboradores da MGA identificados abaixo como “Pessoas Abrangidas”, em complemento da Política de Remuneração Global em vigor para todos os Colaboradores da MGA, a qual será aplicável em tudo o que não for incompatível com a presente Política de Remuneração. No que concerne às Pessoas Abrangidas, em caso de conflito entre a Política de Remuneração Global em vigor para todos os Colaboradores da MGA e a presente Política de Remuneração prevalece a presente Política de Remuneração.

A presente Política de Remuneração tem em consideração as Orientações relevantes da European Securities and Markets Authority (“ESMA”) relativas a políticas de remuneração são nos termos da Directiva OICVM² (“Orientações ESMA”), assim como o disposto no Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de novembro de 2019, assim como o disposto no Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de novembro de 2019..

II. ENQUADRAMENTO E OBJETIVOS

De acordo com o normativo aplicável, a MGA está obrigada a estabelecer e aplicar uma política de remuneração consentânea e promotora de uma gestão sólida e eficaz dos riscos e não encorajadora da assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e os documentos constitutivos dos organismos de investimento coletivo (“OIC”) sob sua gestão, bem como das carteiras sob gestão discricionária individualizada por conta de outrem.

A presente Política de Remuneração tem em consideração a situação económica da MGA e os seus interesses numa perspetiva de médio e longo prazo, nomeadamente de sustentabilidade da sua atividade e de criação de valor para os seus acionistas, o que apenas é alcançável privilegiando os interesses dos OIC sob gestão e, naturalmente, os interesses dos titulares das unidades de participação dos mesmos e dos clientes de gestão discricionária de carteira, tendo em conta a dimensão, organização interna e a natureza, âmbito e complexidade da atividade da MGA, por um lado, e a sua integração no Grupo Montepio³, por outro lado.

¹ Com a publicação do Decreto-Lei n.º 144/2019, de 23 de setembro, que revogou o artigo 78.º e introduziu um novo artigo n.º 71.º-O (“Política de Remuneração”), tendo ainda introduzido alterações ao Anexo I, todos do RGOIC, tornou-se premente a revisão da Política de Remuneração da MGA em vigor nos termos do revogado artigo 71.º do RGOIC.

² Diretiva 2009/65/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de julho de 2009, que coordena as disposições legislativas, regulamentares e administrativas respeitantes a alguns organismos de investimento coletivo em valores mobiliários (“OICVM”), conforme sucessivamente alterada.

³ O Montepio Geral – Associação Mutualista é a entidade que encabeça o Grupo Montepio e que detém 99,86% do capital social e direitos de voto da MGA.

O presente documento apresenta um conjunto de princípios e regras destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e Pessoas Abrangidas, bem como a forma, estrutura e condições de pagamento da remuneração devida aos mesmos, com o objetivo de promover de uma gestão sólida e eficaz dos riscos com respeito por objetivos de sustentabilidade e de garantir um equilíbrio prudente entre uma situação financeira sã e a definição e atribuição da remuneração, designadamente quanto à atribuição de eventual componente variável.

A MGA não se encontra abrangida por qualquer Instrumento de Regulamentação Coletiva do Trabalho.

III. DEFINIÇÕES

1. “Pessoas Abrangidas”: Colaboradores, com vínculo laboral ao MGA ou cedidos de outras Empresas do Grupo à MGA, que integram: (i) a direção de topo; os (ii) Responsáveis pelas Funções de Controlo; os (iii) responsáveis pela assunção de riscos; e os (iv) colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração da direção de topo e dos responsáveis pela assunção de riscos, cujas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco dos OIC sob gestão.
2. “Responsáveis pelas Funções de Controlo”: Colaboradores, com vínculo laboral ao MGA ou cedidos de outras Empresas do Grupo à MGA, excluindo os membros do Conselho de Administração, responsáveis pela gestão de riscos e pela verificação do cumprimento da legislação, regulamentos e políticas internas (“Compliance”).

IV. APROVAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO, FISCALIZAÇÃO E REVISÃO

1. A Política de Remuneração é aprovada pela Assembleia Geral da MGA, sob proposta elaborada e submetida pelo Conselho Fiscal, o qual será também responsável pela respetiva implementação e fiscalização, bem como pela revisão, pelo menos anual, dos respetivos princípios gerais.
2. Na conceção e supervisão da Política de Remuneração, o Conselho Fiscal tem em conta os contributos de todos os departamentos corporativos competentes, designadamente do:
 - 2.1. Responsável pela gestão dos riscos, o qual deve analisar de que forma a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco da MGA, analisando e validando os dados de ajustamento da remuneração pelo risco;
 - 2.2. Responsável pela verificação da conformidade (“Compliance”), o qual deve analisar de que forma a estrutura remuneratória afeta a conformidade da MGA com a legislação, regulamentos e políticas internas;
3. A implementação da Política de Remuneração deve ser sujeita a uma análise interna, centralizada e independente, da responsabilidade do Conselho Fiscal, que ocorrerá com periodicidade mínima anual, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados.

4. As funções do Conselho Fiscal relativas à Política de Remunerações são exercidas por membros que possuam conhecimentos técnicos em matéria de gestão de riscos e remuneração. No caso de o Conselho Fiscal não integrar entre os seus membros tais competências, as mesmas poderão ser subcontratadas.

V. REMUNERAÇÕES ABRANGIDAS

A Política de Remuneração abrange as retribuições e demais benefícios retributivos das Pessoas Abrangidas.

Os princípios gerais definidos no ponto VI. *infra* aplicam-se a todos os tipos de remuneração pagos pela MGA, a todos os montantes pagos diretamente pelo próprio OIC, incluindo comissões de desempenho, e a todas as transferências de unidades de participação do OIC em benefício das Pessoas Abrangidas.

VI. PRINCÍPIOS GERAIS

De forma adequada à sua dimensão e organização interna e à natureza, ao âmbito e à complexidade das suas atividades, a MGA, na determinação da remuneração das Pessoas Abrangidas, respeita os seguintes princípios:

1. A Remuneração das Pessoas Abrangidas é compatível com a estratégia empresarial e os objetivos, valores e interesses da MGA e dos OIC por si geridos e respetivos investidores, abrangendo as medidas destinadas a evitar conflitos de interesses;
2. A Remuneração dos Responsáveis pelas Funções de Controlo é estabelecida em função da realização dos objetivos associados às suas funções, independentemente do desempenho das respetivas unidades de estrutura;
3. A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efetuar-se através da combinação da avaliação do desempenho do colaborador, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira, aqui, incluindo nomeadamente a ponderação de critérios de sustentabilidade, com os resultados globais da MGA;
4. Não pode ser concedida remuneração variável garantida;
5. São estabelecidos rácios apropriados entre as componentes fixa e variável da remuneração total dos colaboradores, representando a componente fixa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política totalmente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma;
6. Os objetivos referidos na presente política de remuneração são passíveis de serem ajustados em função do risco assumido, de modo a não se encorajar a assunção de riscos excessivos.

7. Os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções do colaborador devem refletir o desempenho verificado ao longo das mesmas de forma a não incentivar comportamentos desadequados;
8. A determinação da remuneração dos colaboradores, designadamente no que se refere à eventual componente variável, tem em consideração a política da MGA sobre a integração dos riscos em matéria de sustentabilidade.
9. A MGA mantém em vigor, pelo período que seja determinado, um plano de pensões de adesão coletiva mediante o qual concede pensões de velhice aos seus colaboradores do quadro permanente e membros do Conselho de Administração com funções executivas, de acordo com o estabelecido no Anexo I do contrato de adesão coletiva ao Fundo de Pensões Aberto Viva em vigor ou outro equivalente que eventualmente o substitua.

VII. REGRAS ESPECÍFICAS

A remuneração das Pessoas Abrangidas é estabelecida, em cumprimento dos Princípios Gerais estabelecidos no capítulo VI. *supra*, e nos termos seguintes:

1. Conselho de Administração

1.1. Membros com funções executivas

(A) Remuneração fixa anual:

O valor total anual fixado para a da remuneração fixa dos membros do Conselho de Administração com funções executivas será dividido por 14 e pago mensalmente 12 (doze) vezes, em dobro nos meses de junho (subsídio de Férias) e novembro (subsídio de Natal);

(B) Remuneração variável:

A remuneração variável restringe-se ao prémio anual eventualmente distribuído após o encerramento de cada exercício, em conformidade com os princípios definidos na Política de Remuneração Global dos Colaboradores e, adicionalmente, com os seguintes princípios:

- (i) Será atribuída em função da avaliação do desempenho numa base adequada a assegurar que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo;
- (ii) Apenas será paga no caso da MGA não apresentar prejuízos no exercício fiscal do respetivo pagamento, salvo a situação prevista no ponto seguinte;
- (iii) Caso a MGA não tenha obtido resultados positivos no ano anterior, só poderão ser atribuídos prémios aos Colaboradores mediante parecer prévio favorável do Conselho Fiscal, que avaliará especialmente, para o efeito, a capacidade da MGA para proceder a tal atribuição sem afetar

significativamente a sua situação financeira em termos de solvabilidade e liquidez, tendo em conta as perspetivas futuras da atividade. O Conselho Fiscal deverá ainda pronunciar-se, nestes casos, sobre os fundamentos apresentados pelo Conselho de Administração a justificar a distribuição de prémios após um exercício com um resultado negativo;

- (iv) Cada atribuição e pagamento está sujeito a parecer prévio favorável e fundamentado emitido do Conselho Fiscal da MGA, quanto à sustentabilidade da situação financeira da sociedade e à adequação do seu desempenho;

1.2. Membros independentes ou com funções não executivas

Relativamente aos membros do Conselho de Administração da MGA, independentes ou com funções não executivas, competirá ao Conselho Fiscal propor à Assembleia Geral as respetivas remunerações para cada mandato, dentro dos Princípios Gerais definidos na presente Política de Remuneração.

Os membros do Conselho de Administração da MGA, independentes ou com funções não executivas a quem seja atribuída remuneração, recebem com base num valor fixo anual, dividido por 14 e pago mensalmente 12 (doze) vezes, em dobro nos meses de junho (subsídio de Férias) e novembro (subsídio de Natal).

2. Conselho Fiscal

Os membros do Conselho Fiscal apenas auferirão uma remuneração fixa anual, como contraprestação dos serviços prestados à MGA, cujo montante e forma de pagamento serão fixados pelo Conselho de Administração.

3. Revisor Oficial de Contas

A remuneração respetiva é definida no âmbito de contrato de prestação de serviços celebrado para o efeito antes do início do respetivo mandato de acordo com o procedimento concursal apropriado.

4. Funções de Controlo, assunção de riscos e outros responsáveis cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração

4.1. Funções de Controlo em geral

- (i) O nível remuneratório das Funções de Controlo deve permitir à sociedade gestora empregar pessoal qualificado e experiente para o desempenho destas funções.
- (ii) A estrutura remuneratória das Funções de Controlo não deve comprometer a sua independência nem criar conflitos de interesses com o seu papel de consultoria junto do Conselho Fiscal e/ou do Conselho de Administração.
- (iii) Se as Funções de Controlo receberem uma remuneração variável, esta deverá depender da realização dos objetivos associados às suas funções, e não apenas do desempenho global da MGA, uma vez que, quanto maior for o peso do desempenho da sociedade gestora na determinação da remuneração variável

dos Responsáveis pelas Funções de Controlo, maior será também o risco de conflito de interesses associado no exercício das respetivas funções.

- (iv) A atribuição de uma remuneração variável às Funções de Controlo deve ser fixada com base na avaliação de desempenho e cumprimento de objetivos não dependentes, direta ou indiretamente, de indicadores de negócio e direções que supervisionam, de forma a evitar conflitos de interesses.
- (v) Sem prejuízo de alguma das Funções de Controlo poderem ser subcontratadas a entidade externa, deverá em tais casos continuar a observar-se os princípios gerais e as regras específicas da presente Política de Remunerações relativamente à remuneração de tais funções, com as necessárias adaptações.
- (vi) A remuneração das Funções de Controlo deve ser diretamente supervisionada pelo Conselho Fiscal.

4.2. Função de verificação da conformidade (“Compliance”)

A função de verificação da conformidade encontra-se subcontratada. Não obstante, aplicam-se com as necessárias adaptações as regras definidas em 4.1. *supra*.

4.3. Função de gestão de riscos

A função da gestão de riscos encontra-se subcontratada. Não obstante, aplicam-se com as necessárias adaptações as regras definidas em 4.1. *supra*.

4.4. Colaboradores responsáveis pela assunção de riscos e outros cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração da direção de topo e dos responsáveis pela assunção de riscos, cujas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco dos OIC sob gestão

- (i) Qualquer situação que resulte numa remuneração total de um Colaborador com valor correspondente a um escalão de remuneração superior ao da função efetivamente exercida terá que ser devidamente justificada e aprovada pelo Conselho de Administração e pelo Conselho Fiscal, incluindo qualquer situação já existente na data de aprovação da presente Política.
- (ii) À remuneração variável destes Colaboradores, caso existam, aplicam-se as regras definidas para a remuneração variável dos membros executivos do Conselho de Administração, definidas no ponto 1.1. (B) do presente capítulo VII, com as necessárias adaptações.

VIII. MECANISMOS DE AJUSTAMENTO PELO RISCO

A MGA poderá proceder ao ajustamento da componente variável total da remuneração, com base no risco, através de mecanismos de Redução (malus), pelos quais é possível reduzir a componente variável da remuneração atribuída e não paga.

Os mecanismos supramencionados são aplicáveis à Remuneração Variável total, durante o período de diferimento, e no seguimento de um evento extremamente significativo atribuível aos Colaboradores.

O Conselho Fiscal determinará a gravidade de um evento e se os mecanismos malus são aplicáveis à Remuneração Variável atribuída.

Um exemplo de um evento significativo que pode conduzir à aplicação da cláusula malus é o do incumprimento das orientações definidas na Política ESG (Environmental Social and Governance) da Sociedade.

IX. DETERMINAÇÃO E ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração variável é determinada em resultado do processo de avaliação, em conformidade com o disposto na Política de Remuneração Global dos Colaboradores da MGA, definida em documento autónomo.

X. OUTROS BENEFÍCIOS

Não existem, a favor das Pessoas Abrangidas, outros benefícios de natureza patrimonial, ainda que não pecuniários.

XI. PAGAMENTO DE COMPENSAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Não estão definidas, nem se propõe introduzir limitações estatutárias à indemnização por cessação antecipada de funções dos membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal.

Os pagamentos relacionados com a cessação antecipada de funções das Pessoas Abrangidas devem refletir o respetivo desempenho de forma a não incentivar comportamentos desadequados.

XII. CONFLITOS DE INTERESSES

A Política de Conflito de Interesses aprovada e em vigor na MGA estabelece o normativo destinado a identificar e resolver eventuais situações de conflitos de interesse, abrangendo a totalidade da atividade da MGA e aplicando-se aos seus órgãos sociais e colaboradores, pelo que se encontra acautelada a determinação prevista na parte final da alínea a) do número 1 do Anexo I do RGOIC.

XIII. DIVULGAÇÃO INTERNA E COMUNICAÇÕES A ENTIDADES DE SUPERVISÃO

O Conselho de Administração divulgará aos colaboradores do MGA e comunicará às Autoridades de Supervisão a Política de Remunerações nos termos legalmente exigidos.

XIV. VIGÊNCIA

A presente Política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão, bem como da avaliação anual a realizar nos termos previstos no ponto 3 do capítulo IV da presente Política de Remuneração.