

**“MONTEPIO GESTÃO DE ACTIVOS – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS
DE INVESTIMENTO, S.A.
POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO”**

1. Introdução

O presente documento visa a adopção pela MONTEPIO GESTÃO DE ACTIVOS – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE INVESTIMENTO, S.A. (doravante «MGA») da Política de Remuneração a aplicar no ano de 2017: (i) aos membros executivos e não executivos do Conselho de Administração e membros do Conselho Fiscal; e (ii) os responsáveis pela assunção de riscos e funções de controlo e os colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias anteriores, desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco dos organismos de investimento sob gestão (doravante «Pessoas Abrangidas»).

A Política de Remuneração pretende dar cumprimento ao disposto no artigo 78.º (Política de remuneração) e Anexo I do Regime Geral dos Organismos de Investimento Colectivo¹ (doravante «RGOIC»), revogando a actual política de remuneração aprovada em Assembleia Geral da MGA em 21 de Dezembro de 2016.

Na elaboração da presente proposta foram, ainda, tidas em conta as orientações relevantes para a matéria emitidas pela European Securities and Markets Authority².

Enquadramento e objetivos da Política de Remuneração

O MGA, na elaboração da presente Política de Remuneração, pretende assegurar que a mesma é consentânea e promova uma gestão sólida e eficaz dos riscos em presença na sua actividade, desencorajando de forma peremptória a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco, os documentos constitutivos dos organismos de investimento coletivo sob gestão e os contratos de gestão discricionária de carteira.

A Política de Remuneração tem em conta a dimensão, organização interna e a natureza, âmbito e complexidade da actividade da MGA, de um lado, e a

¹ Aprovado pela Lei n.º 16/2015, de 24 de Fevereiro.

² ESMA – cf. https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2016-411_final-report_on_sound_remuneratio_guidelines_under_the_ucits_directive_and_aifmd.pdf

sua integração no GRUPO MONTEPIO3, de outro. Este aspecto releva na medida em que é necessário ter em conta, na fixação da Política de Remuneração da MGA, a respectiva coerência com os princípios gerais aplicáveis nesta matéria ao GRUPO MONTEPIO.

A presente Política de Remuneração tem ainda 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 Accionistas, o que apenas é alcançável privilegiando os interesses dos fundos de investimento sob gestão e, naturalmente, os interesses dos titulares das unidades de participação dos mesmos e dos clientes de gestão discricionária de carteira.

2. Princípios gerais da Política de Remuneração

A Política de Remuneração da MGA, considerando sempre o enquadramento e objectivos supra expressos, obedece aos seguintes princípios gerais:

- (a) Criação de incentivos que assegurem uma assunção de riscos compatível com a estratégia, a tolerância, e os interesses a longo prazo e a cultura de risco da sociedade, bem como com uma gestão sã e prudente por parte dos membros do Conselho de Administração que exerçam funções executivas;
- (b) Clareza e fundamentação dos critérios para o estabelecimento da componente fixa da remuneração devem ser claros e fundamentados principalmente na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções das Pessoas Abrangidas;
- (c) Clareza e fundamentação dos critérios para o estabelecimento da componente da (eventual) remuneração variável dos membros do Conselho de Administração com funções executivas através da combinação (i) da avaliação do desempenho e o respetivo cumprimento das suas funções para além do exigido, que devem considerar critérios de natureza financeira e não financeira e (ii) do desempenho sustentável e adaptado ao risco da MGA, com os resultados globais da MGA;
- (d) A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração, tal como acima referida, deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros;

³ O MONTEPIO GERAL – ASSOCIAÇÃO MUTUALISTA é a entidade que encabeça o GRUPO MONTEPIO e que detém 239.655 acções correspondentes a 99,86% do capital social e direitos de voto do MGA.

- (e) Sem prejuízo da legislação laboral ou civil, a componente variável da remuneração deve ser alterada caso o desempenho da MGA regrida ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração atual como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído, inclusive por meio de regimes de agravamento (*malus*) ou de recuperação (*clawback*).-----
-

3. Remuneração

A remuneração das Pessoas Abrangidas é estabelecida nos termos seguintes:----

3.1.1. Conselho de Administração

(A) Membros com funções executivas

- Remuneração fixa anual: paga mensalmente 12 (doze) vezes - em dobro nos meses de Junho (subsídio de Férias) e Novembro (subsídio de Natal);-
- Remuneração variável: a existir respeitará sempre as regras estabelecidas no RGOIC, não podendo em caso algum exceder 20% (vinte por cento) da remuneração fixa anual. Sem prejuízo do referido, a remuneração variável dos membros executivos do Conselho de Administração da MGA apenas pode ser atribuída verificadas as seguintes condições cumulativas: (i) ser paga em exercícios em que a MGA não tenha apresentado prejuízos; (ii) ser sujeita a deferimento parcial do respectivo pagamento; (iii) ser função da avaliação do desempenho numa base plurianual adequada à duração dos organismos de investimento coletivo geridos pela MGA e/ou das carteiras por esta geridas, por forma a assegurar que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes de remuneração dele dependentes seja repartido nos termos previstos no RGOIC; (iv) existir parecer favorável e fundamentado emitido do Conselho Fiscal do MGA, quanto à sustentabilidade da situação financeira desta sociedade e à adequação do seu desempenho, do desempenho dos OIC's sob gestão e das carteiras sob gestão, nas datas de pagamento.-----

O pagamento da remuneração variável⁴ será feito da seguinte forma:----

- (i) 60%, em numerário, até ao final do mês seguinte à deliberação;-----
- (ii) 40%, em numerário, em 3 (três) prestações anuais, iguais, condicionais e sucessivas.-----

⁴ Não se aplicando à MGA o disposto na alínea I) do Anexo I do RGOIC.

A componente variável da remuneração pode ser objeto de redução ou reversão, se o beneficiário de remuneração variável: (i) participou ou foi considerado responsável por uma actuação que resultou em perdas significativas para a MGA; (ii) participou ou foi considerado responsável por falsificação da informação financeira da MGA ou pela adoção de outro comportamento ilícito que tenha resultado na manipulação ou adulteração dos critérios de desempenho; (iii) deixar de cumprir critérios de adequação e de idoneidade.

(B) Membros com funções não executivas que exercem outras funções remuneradas no GRUPO MONTEPIO-----

Relativamente aos membros do Conselho de Administração do MGA, com funções não executivas, que exercem outras funções remuneradas no GRUPO MONTEPIO: não haverá lugar a qualquer remuneração salvo a que recebem do exercício de funções noutras entidades do GRUPO MONTEPIO.---

(B) Membros independentes ou com funções não executivas que não exercem outras funções remuneradas no GRUPO MONTEPIO-----

Relativamente aos membros do Conselho de Administração do MGA, com funções não executivas, independentes ou com funções não executivas que não exercem outras funções remuneradas no GRUPO MONTEPIO: remuneração fixa anual, paga mensalmente 12 (doze) vezes - em dobro nos meses de Junho (subsídio de Férias) e Novembro (subsídio de Natal).-----

3.1.2. Conselho Fiscal-----

Os membros do Conselho Fiscal apenas auferirão uma remuneração fixa anual, como contraprestação dos serviços prestados à Sociedade, cujo montante e forma de pagamento serão fixados pela Comissão de Vencimentos.-----

3.1.3. Revisor Oficial de Contas-----

A remuneração respectiva é definida no âmbito de contrato de prestação de serviços celebrado, cujos valores orçamentados para 2017 são os seguintes: €5.000 (cinco mil Euros IVA excluído).-----

3.1.4. Colaboradores responsáveis pela assunção de riscos e funções de controlo outros cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias anteriores:-----

Compliance-----

A função de compliance é subcontratada a uma entidade terceira e reporta diretamente a um membro do Conselho de Administração, nos termos do artigo 22.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008. A remuneração respectiva é definida no âmbito de contrato de prestação de serviços celebrado, cujos valores orçamentados para 2017 são os seguintes:----- €2.000 (dois mil Euros IVA excluído).-----

4. Outros Benefícios

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

5. 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 dos colaboradores responsáveis pela assunção de riscos e funções de controlo e os colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para a categoria anterior devem reflectir o respectivo desempenho de forma a não incentivar comportamentos desadequados.-----

6. Conflitos de interesses

A Política de Conflito de Interesses estabelecida pela MGA estabelece o normativo destinado a identificar e resolver eventuais situações de conflitos de interesse, abrangendo a totalidade da actividade da MGA e os seus órgãos sociais e colaboradores. Entende, assim, a MGA que com tal normativo se encontra acautelada a determinação prevista na parte final da alínea a) do número 1 do Anexo I ao RGOIC.-----

7. Aprovação

A Política de Remunerações é aprovada anualmente em Assembleia Geral Ordinária da MGA, sendo a Comissão de Vencimentos, prevista no artigo 15.º dos Estatutos da MGA, responsável pela fixação das remunerações concretas das Pessoas Abrangidas, no respeito da mesma.-----

A deliberação da Assembleia Geral que aprove a Política de Remunerações fixará a respectiva data de entrada em vigor.

A Assembleia Geral que aprove a Política de Remunerações poderá deliberar atribuir uma participação nos lucros da MGA, a todos os colaboradores desta sociedade, tendo por base um critério de diferença salarial, até ao limite máximo de 20% (vinte por cento) do resultado líquido antes de impostos referente ao exercício anterior. Esta remuneração não integra o conceito de remuneração variável.

8. Fiscalização

A implementação da Política de Remuneração compete ao Conselho de Administração.

O Conselho Fiscal da MGA é a entidade responsável pela monitorização, periódica, dos princípios gerais e implementação da Política de Remuneração. No exercício destas competências, o Conselho Fiscal do MGA poderá recorrer a consultores externos e independentes.

9. Divulgação interna e comunicações a entidades de supervisão

O Conselho de Administração divulgará aos colaboradores do MGA e comunicará ao Banco de Portugal e à Comissão do Mercado de Valores Mobiliários a Política de Remunerações, após a sua aprovação conforme referido no parágrafo 7 supra.

Lisboa, 30 de Março de 2017”
