

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

(aprovado em Assembleia Geral de 27 de março de 2026)

Versão 6

1.	Introdução	2
2.	Princípios da Política.....	2
3.	Enquadramento da MGA.....	3
4.	Competência para aprovação e revisão.....	4
4.1.	Assembleia Geral e Comissão de Vencimentos	4
4.2.	Conselho Fiscal	4
4.3	Conselho de Administração – membros não executivos	5
5.	Âmbito de aplicação da Política.....	5
6.	Remuneração	5
6.1.	MOAF	5
(1)	Mesa da Assembleia Geral	5
(2)	Conselho de Administração.....	6
(3)	Conselho Fiscal	9
(4)	Revisor Oficial de Contas.....	9
6.2.	Colaboradores Relevantes	9
7.	Pagamento de compensações por cessação de funções	10
8.	Determinação e atribuição da remuneração variável	10
9.	Conflitos de interesse	10
10.	Documentação e conservação.....	11
11.	Divulgação e entrada em vigor.....	11
12.	Anexo - Glossário.....	12

1. Introdução

O presente documento consubstancia a política de remuneração adotada pela MGA, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 115.º e seguintes do RGA.

A Política é elaborada de acordo com a legislação e regulamentação aplicáveis.

Na definição da Política foram tidas em particular consideração as normas relevantes dos seguintes diplomas legais:

- (1) RGA;
- (2) Diretiva AIFMD;
- (3) Diretiva OICVM;
- (4) Regulamento ESG;
- (5) CCom.

Foi ainda considerado o disposto nos Estatutos e nas Orientações ESMA.

Na Política, os termos e expressões a seguir iniciados com maiúsculas terão, salvo se do contexto resultar sentido diferente, o significado que lhes é respetivamente atribuído no Glossário que constitui o ANEXO (Glossário) à Política e que dela faz parte integrante.

2. Princípios da Política

Em geral, a Política observa os princípios definidos na legislação, regulamentação e Orientações ESMA. Na definição da Política foram observados, entre outros, os seguintes princípios:

- (1) Alinhamento entre remuneração e assunção de riscos (incluindo os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação - ESG), promovendo uma gestão sólida e efetiva dos riscos em matéria de sustentabilidade, assegurando que a estrutura da remuneração não encoraja a assunção de riscos excessivos em matéria de sustentabilidade, nomeadamente no processo de atribuição de remuneração variável, evitando práticas de *greenwashing*, conforme resultante dos documentos constitutivos dos OIC sob gestão da MGA;
- (2) Alinhamento com a estratégia empresarial e com os objetivos, os valores e os interesses do Grupo MGAM, da MGA, dos OIC por esta geridos e dos respetivos participantes e dos clientes de gestão discricionária.

A Política visa, em particular, estimular comportamentos e criar incentivos ao cumprimento dos suprarreferidos princípios.

Deste modo, pretende recompensar o compromisso e motivação dos destinatários da Política, dentro dos níveis de responsabilidade profissional assumidos, incentivando desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o mérito. Na implementação da Política será assegurada a não discriminação e a neutralidade de género.

Na fixação das remunerações pretende-se que as mesmas sejam o reflexo das práticas de mercado para idênticos níveis funcionais e de responsabilidade, de modo a atrair e reter os destinatários da Política.

Estrutura-se a remuneração com uma componente fixa e uma componente variável. A remuneração variável, quando aplicável, deve constituir um incentivo ao desempenho dos destinatários da Política, individual e globalmente considerados, tudo em respeito dos princípios e objetivos que presidem à sua definição.

A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efetuar-se através da combinação da avaliação do desempenho do avaliado, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira, aqui, incluindo nomeadamente a ponderação de critérios de sustentabilidade, em linha com o disposto no artigo 5.º do Regulamento ESG

(EU) e os resultados globais da MGA.

3. Enquadramento da MGA

O preâmbulo do Decreto-Lei n.º 27/2023, de 28 de abril, refere que:

«A política de remuneração é um instrumento de orientação da conduta que deve mitigar e neutralizar riscos decorrentes de incentivos desajustados e desadequados, tratando-se de uma matéria objeto de significativa harmonização no direito da União Europeia. As sociedades gestoras de OICVM e de grande dimensão adotam uma política de remuneração dos colaboradores responsáveis pela condução da atividade e assunção de riscos. Por razões de proporcionalidade, esta exigência não abrange as sociedades gestoras de pequena dimensão.

A disciplina da política de remuneração tem em conta o princípio da proporcionalidade, bem como a abordagem regulatória baseada no risco, atendendo à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade das atividades da sociedade gestora.»

A proporcionalidade é um fator essencial na aplicação das políticas de remuneração. Nos termos do parágrafo 23 das Orientações ESMA, afirma-se que: «As sociedades gestoras não devem ser obrigadas a aplicar da mesma forma e na mesma medida os requisitos de remuneração.

O princípio da proporcionalidade deve ser aplicado em ambos os sentidos: algumas sociedades gestoras terão de aplicar políticas ou práticas remuneratórias mais rigorosas para cumprir os requisitos da Diretiva OICVM, enquanto a outras será dada a possibilidade de o fazer de forma mais simples e menos penalizadora.»

A solicitação do Conselho Fiscal, o Conselho de Administração avaliou as características da MGA à luz dos critérios relevantes para a aplicação do princípio da proporcionalidade, a saber:

- (1) A sua dimensão e a dos OIC sob sua gestão. Em particular, o valor dos ativos sob gestão não é passível de ter impactos sistémicos no mercado; por outro lado os ativos geridos (OIC ou gestão de carteiras) não recorrem a alavancagem e a utilização de derivados é somente efetuada para cobertura de risco (*hedging*);
- (2) A sua organização interna;
- (3) O âmbito e complexidade da sua atividade. A gestão de ativos é desenvolvida num quadro legal/regulamentar muito definido (no caso dos OIC) e no caso da gestão de carteiras dirige-se na sua quase totalidade a clientes institucionais. Por outro lado, os ativos geridos não apresentam nível de complexidade elevado, designadamente na aferição dos riscos inerentes. Por último a MGA apresenta um nível de fundos próprios muito acima do requisito legal/regulatório, pelo que não existem incentivos implícitos à tomada de riscos desadequados, com o objetivo de aumentar o nível dos fundos próprios.

O Conselho de Administração da MGA teve também em consideração na definição da Política o seu já significativo percurso enquanto entidade gestora a operar no mercado nacional.

Apesar da sua qualidade de sociedade gestora de grande dimensão, de acordo a aplicação dos critérios previstos do RGA, e do facto das suas atividades incluírem a gestão de OIA, o Conselho de Administração entendeu, na definição da Política, estabelecer à luz da regra da proporcionalidade derrogações às regras de atribuição e pagamento da retribuição variável.

Entende-se que tais derrogações assentam num estrito critério de materialidade e não são suscetíveis de ferir a obrigação de implementar uma política e uma prática remuneratória sã. De resto, a própria legislação aplicável às instituições de crédito estabelece derrogações à aplicação deste tipo de regras fundadas nos montantes das remunerações variáveis em causa.

Atendendo à avaliação acima efetuada, a MGA não constituiu um Comité de Remunerações.

4. Competência para aprovação e revisão

4.1. Assembleia Geral e Comissão de Vencimentos

A aprovação da Política é da competência da Assembleia Geral.

Nos termos e para os efeitos do disposto no art. 399.º do CSCom, e conforme previsto no art. 15.º dos Estatutos, poderá ser constituída uma comissão de vencimentos .

Sendo constituída, são competências da Comissão de Vencimentos:

- (1) Fixar as remunerações dos membros da Mesa da assembleia geral do Conselho de Administração e dos membros do Conselho Fiscal e caso exista do comité de remunerações
- (2) Definir o *quantum* da componente de remuneração variável dos membros executivos do Conselho de Administração, baseando-se, para o efeito, na prévia avaliação qualitativa de desempenho destes por parte dos membros não executivos do Conselho de Administração e no Relatório e Parecer do Conselho Fiscal, bem como na sua própria avaliação final, designadamente por aplicação de um fator de discricionariedade de +/- 20% (vinte por cento);
- (3) Emitir parecer anualmente sobre o documento, preparado pelo(s) membro(s) não executivo(s) do Conselho de Administração, que definem os objetivos de desempenho dos membros executivos do Conselho de Administração;
- (4) Deliberar sobre outras matérias cuja competência lhe seja atribuída na Política.

No desenvolvimento das suas competências, a Comissão de Vencimentos poderá recorrer a assessoria externa qualificada e obter apoio dos serviços da companhia para o adequado desempenho das suas funções .

Caso não seja constituída comissão de vencimento as competências da comissão de vencimentos caberão à Assembleia Geral.

4.2. Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é responsável pela revisão da proposta, de iniciativa do Conselho de Administração, e pela fiscalização da aplicação da Política.

Na conceção e supervisão, o Conselho Fiscal tem em conta a informação disponibilizada pelo Conselho de Administração da MGA para aferir a conformidade com a Política, legislação, regulamentos e políticas internas.

O Conselho Fiscal da MGA promove, com periodicidade anual mínima, uma análise tendente à verificação do cumprimento da Política. Nessa análise, o Conselho Fiscal terá o apoio das funções de controlo interno, nomeadamente:

- (1) Função de Gestão de Riscos, para avaliar de que forma a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco da MGA;
- (2) Função de *Compliance*, para assegurar a conformidade da Política com a legislação, os regulamentos e as políticas internas da MGA;
- (3) Função de Auditoria Interna, e, eventualmente, de quaisquer entidades internas e externas que entenda relevantes para a eficaz prossecução da Política.

A função de Auditoria Interna da MGA realizará, de forma periódica (anual) e independente, uma auditoria à conceção, implementação e efeitos da Política.

O Conselho Fiscal revê os princípios gerais da Política, no mínimo uma vez por ano.

Cabe, ainda ao Conselho Fiscal:

- (1) Desencadear em cada ano, após aprovação das contas anuais, o processo de avaliação dos membros executivos do Conselho de Administração, para efeitos de eventual atribuição de remuneração variável aos membros executivos do Conselho de Administração, nos termos da Política;
- (2) Validar se a avaliação de desempenho decorre em conformidade com os princípios que se encontram definidos na Política;
- (3) Informar a Comissão de Vencimentos caso exista, dos resultados do processo de avaliação referido em (1) acima, para que esta possa exercer a competência a que se referem as alíneas (2) a (4) do ponto 4.1. acima;
- (4) Determinar a gravidade de um evento e se os mecanismos *malus* e/ou *clawback* são aplicáveis às remunerações variáveis atribuídas e comunicar à Comissão de Vencimentos.

4.3 Conselho de Administração – membros não executivos

Aos membros não executivos do Conselho de Administração cabe:

- (1) Avaliar qualitativamente o desempenho do conjunto dos membros executivos;
- (2) Verificar a adequada aplicação da Política de Remuneração, a coerência com o perfil de risco e objetivos da MGA e a eliminação de incentivos à assunção de riscos excessivos;
- (3) Fixar anualmente os objetivos individuais e colectivos de desempenho aplicáveis aos membros executivos tendo por base o orçamento da sociedade, o interesse de longo prazo, assim como, o cumprimento do quadro legal e regulamentar, obtendo o respectivo parecer da comissão de vencimentos.

5. Âmbito de aplicação da Política

São abrangidos pela Política os:

- (a) MOAF; e
- (b) Colaboradores Relevantes.

6. Remuneração

A Política abrange todas as formas de remuneração e benefícios dos seus destinatários.

6.1. MOAF

(1) Mesa da Assembleia Geral

A remuneração dos Membros da Mesa da Assembleia Geral é composta exclusivamente por componente fixa mensal, sendo fixada pela Comissão de Vencimentos.

Não serão remunerados os membros da Mesa que exerçam funções remuneradas em entidade do Grupo MGAM.

(2) Conselho de Administração

(b1) Membros com funções executivas

Remuneração fixa anual — o valor anual total será pago mensalmente 14 (catorze) vezes, em dobro nos meses de janeiro e de novembro.

Ao valor referido anteriormente poderão acrescer, de acordo com expressa deliberação da Comissão de Vencimentos, pagamentos destinados a suportar prémios ou contribuições para regimes de proteção da saúde, bem como subsídio de refeição em circunstâncias idênticas aos devidos aos trabalhadores do quadro próprio da Sociedade.

Os membros do Conselho de Administração poderão receber ajudas de custo, em caso de deslocação, em idênticas condições às que são devidas aos outros colaboradores da MGA.

A remuneração fixa que vigorará no período de cada mandato será estipulada pela Comissão de Vencimentos e poderá ser atualizada anualmente de acordo com o critério estabelecido pela Comissão de Vencimentos

Regime complementar de pensões — Ao valor referido anteriormente poderão acrescer, de acordo com expressa deliberação da Assembleia Geral, pagamentos destinados a suportar contribuições para regimes complementares de benefícios de reforma por velhice ou invalidez, incluindo ou não sobrevivência, de acordo com as regras aprovadas em Assembleia Geral tendo em conta, entre outras circunstâncias, a situação contributiva particular dos membros executivos do Conselho de Administração

Remuneração variável

Sempre sujeito ao cumprimento dos princípios gerais da Política, poderá ser atribuída remuneração variável aos membros do Conselho de Administração com funções executivas, competindo ao Conselho Fiscal, tendo presente a avaliação qualitativa dos membros executivos do Conselho de Administração, levada a cabo pelos membros não executivos do Conselho de Administração, a preparação das decisões da comissão de vencimentos, respeitando as normas vigentes e tomando em consideração o rácio entre a componente variável e a componente fixa que se encontre estabelecida, a qual não excederá 35% do valor da componente fixa anual da remuneração e estará, no conjunto das remunerações variáveis a atribuir aos membros do Conselho de Administração com funções executivas, limitada a 10% do resultado líquido da MGA.

Para além do exposto, a atribuição de remuneração variável aos membros do Conselho de Administração com funções executivas depende ainda das seguintes condições cumulativas:

- (1) Cumprimento por parte dos membros do Conselho de Administração com funções executivas dos objetivos de desempenho, nos termos do processo de avaliação do desempenho aprovado pelo Conselho Fiscal, que poderá solicitar às áreas relevantes da MGA o apoio necessário para esse efeito, sujeito aos seguintes critérios:

Cada nível de avaliação final está associado a um determinado nível mínimo de desempenho, que permite definir a percentagem específica de Remuneração Variável, conforme indicado na tabela abaixo:

Níveis		Remuneração Variável (em %)
1	<80%	0,0%
2	≥80% a ≤90%	6,0%
3	≥90% a ≤100%	12,0%
4	≥100% a ≤125%	23,5%
5	≥125%	35,0%

Nota: os escalões definidos na tabela acima devem ser aplicados de forma linear contínua, isto é, proporcionalmente à dimensão de cada escalão, e em função do nível alcançado. Exemplo: para um nível de 95%, a remuneração variável a considerar será de 9%, para um nível de 98%, será de 11% e para 99% será de 12%, etc.

(2) A MGA não apresentar prejuízos no exercício fiscal a que se refere a atribuição;

(3) O Conselho Fiscal emitir parecer prévio favorável, em que avaliará especialmente, para o efeito, a capacidade da MGA para proceder a tal atribuição e pagamento sem afetar significativamente a sua situação financeira em termos de requisitos de fundos próprios e de liquidez, tendo em conta as perspetivas futuras da atividade.

A definição dos objetivos de desempenho referidos em (1) será objeto de concretização em documento autónomo e revisto anualmente pelo(s) membro(s) não executivo(s) do Conselho de Administração, que o submeterá, anualmente, a parecer da Comissão de Vencimentos e aprovação da assembleia Geral.

Caso seja atribuída remuneração variável, esta será paga nos seguintes termos:

- 50% (cinquenta por cento) da remuneração variável será paga no ano de atribuição do prémio;
- 50% (cinquenta por cento) da remuneração variável, em partes iguais num período de 3 (três) anos.

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 e de restituição total ou parcial dessa mesma componente (*clawback*).

Estes mecanismos são aplicáveis à remuneração variável, durante o período de diferimento, e no seguimento de um evento atribuível aos membros do Conselho de Administração com funções executivas de acordo com os critérios previstos nos termos do parágrafo seguinte.

Os critérios para aplicação desses mecanismos a que se refere o parágrafo anterior são aprovados pela Assembleia geral, mediante proposta do Conselho Fiscal os quais devem, pelo menos, considerar as seguintes situações:

- (1) Operações aprovadas durante um ou mais mandatos com impacto material negativo na situação patrimonial da MGA ou OIC sob gestão, designadamente no nível de fundos próprios, solvência ou liquidez, durante o período de 5 (cinco) anos após a data de aprovação da atribuição do pagamento da componente variável;
- (2) Factos supervenientes ao pagamento da componente variável que determinem a perda de adequação para o exercício dos cargos pelos membros do Conselho de Administração com funções executivas e consequente a revogação da autorização para o exercício de funções por parte da autoridade competente ou, no caso de o titular em questão já ter cessado funções, que fossem suscetíveis de fundamentar a perda de adequação;
- (3) Incumprimentos graves do Código de Conduta e demais normativos internos da MGA;
- (4) Alterações, com impacto material negativo, na situação financeira da MGA;
- (5) Se se vier a comprovar que a decisão da sua atribuição aos membros do Conselho de Administração com

funções executivas e que auferem remuneração variável em causa se fundou em pressupostos incorretos ou inadequados.

A remuneração variável será constituída por um rácio de 50 (instrumentos)/50 (numerário), quer para a remuneração vencida, quer para a diferida.

Os instrumentos serão constituídos por unidades de participação dos OIC abertos sob gestão da MGA, na proporção adequada ao cumprimento das Orientações ESMA, distribuídos em função do peso que os mesmo assumem na totalidade dos ativos sob sua gestão.

Os instrumentos estão sempre sujeitos a uma retenção de 1 (um) ano.

Durante o período de retenção é vedado ao seu titular dispor de, ou onerar os instrumentos, bem como utilizar mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes à parte da remuneração variável paga em instrumentos financeiros e, bem assim, através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

Os titulares dos instrumentos só os poderão vender ou onerar pelo valor necessário para a cobertura da totalidade dos impostos e contribuições decorrentes da sua atribuição.

A extinção ou suspensão da relação profissional não porão termo ao plano de pagamento definido, sem prejuízo do previsto em matéria de reversão ou redução da componente variável da remuneração que continua a ser aplicado.

O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento é adquirido numa base proporcional anual ao longo do período de diferimento, ficando esse direito condicionado:

- (1) À confirmação e sustentabilidade dos indicadores de desempenho económico-financeiro da MGA e do Grupo MGAM que justificam a atribuição da remuneração variável;
- (2) À não verificação de factos reportados ao exercício respetivo que possam gerar impactos negativos, designadamente insuficiência ao nível do cumprimento do requisito de fundos próprios, impossibilidade de distribuição de dividendos ou a ocorrência de eventos que possam, com grande probabilidade vir a determinar, a futuro, os impactos acima enunciados;
- (3) A uma avaliação positiva do desempenho do seu titular tendo em conta, nomeadamente, má conduta ou erro grave (por exemplo, violação do código de conduta e de outros regulamentos internos relacionados sobretudo com riscos, bem como o incumprimento das orientações definidas na Política de Sustentabilidade da MGA);
- (4) À verificação dos riscos atuais e futuros assumidos pela MGA e, em consequência, pelo Grupo MGAM.

O Conselho Fiscal determinará a gravidade de um evento e se os mecanismos acima indicados são aplicáveis às remunerações variáveis atribuídas e comunicará, para os devidos efeitos, essa sua determinação à Assembleia geral.

Derrogação a algumas regras de atribuição de remuneração variável em função da sua materialidade – atendendo às regras de proporcionalidade e ao enquadramento da MGA, a atribuição de remuneração variável será feita integralmente em numerário e sem dependência de diferimento se, satisfeitas todas as restantes condições de que dependa a sua atribuição, o montante total a pagar não ultrapassar o equivalente a ¼ (um quarto) da remuneração fixa anual dos membros executivos do Conselho de Administração.

A remuneração variável será estipulada, sob proposta fundamentada do Conselho Fiscal pela Comissão de Vencimentos.

(b2) Membros com funções não executivas

Os membros do Conselho de Administração da MGA com funções não executivas, a quem seja atribuída remuneração,

recebem com base num valor fixo anual, pago mensalmente 14 (catorze) vezes, em dobro nos meses de janeiro e de novembro.

Não serão remunerados, ficando como tal excecionados, os membros do Conselho de Administração da MGA com funções não executivas que exerçam funções remuneradas em qualquer outra entidade do Grupo MGAM.

(3) 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 pela Comissão de Vencimentos.

(4) 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, sujeita a parecer favorável prévio do Conselho Fiscal.

6.2. Colaboradores Relevantes

Remuneração fixa – remuneração fixa mensal em numerário, paga em dobro nos meses de janeiro (subsídio de férias) e novembro (subsídio de Natal).

Por outro lado, e em conformidade com o disposto na legislação em vigor, a MGA atribui outros benefícios aos Colaboradores Relevantes, sempre que se verifiquem os critérios subjacentes, nomeadamente:

- (1) Subsídio de refeição;
- (2) Remuneração por trabalho suplementar;
- (3) Reembolso de despesas e outros abonos devidos por viagens e deslocações no exercício das suas funções;
e
- (4) Subsídios sociais (infantil, estudo, apoio familiar).

Poderão ainda ser atribuídos os seguintes benefícios:

- (1) Seguro de vida consoante as condições em vigor a cada momento; e
- (2) Complemento de pensão.

A componente fixa da remuneração deve ser suficientemente representativa para permitir inclusivamente o não pagamento da componente variável.

No que se refere, em particular, aos colaboradores responsáveis pelas funções de controlo interno, deverá assegurar-se um nível remuneratório que permita contratar colaboradores qualificados e experientes para o desempenho destas funções.

Remuneração variável – aplicam-se as regras de atribuição de remuneração variável aos membros do Conselho de Administração com funções executivas, com as necessárias adaptações.

Em especial, a matéria relativa a avaliação desempenho e deliberação sobre a atribuição de remuneração variável, e respetivo quantum, é competência do Conselho de Administração, a efetuar nos termos da presente política.

A definição dos objetivos de desempenho aplicáveis aos Colaboradores Relevantes será objeto de concretização em

documento autónomo aprovado pelo Conselho de Administração e revisto anualmente.

O montante da remuneração variável a atribuir aos Colaboradores Relevantes não poderá exceder a percentagem da componente fixa anual da remuneração, ou valor máximo, estabelecido para os demais trabalhadores da Sociedade, e no conjunto das remunerações variáveis a atribuir aos colaboradores relevantes, no seu total, limitada a 10% dos resultados líquidos.

Não haverá lugar a remuneração variável garantida, exceto se especificamente acordado, e apenas no primeiro ano de contratação de novos colaboradores.

Para evitar conflitos de interesse, a remuneração variável dos colaboradores responsáveis pelas funções de Controlo interno (*Compliance*, Gestão de risco e Auditoria interna) não estarão ligadas ao desempenho global da MGA.

O Conselho Fiscal definirá de forma independente a remuneração dos colaboradores responsáveis pelas funções de Controlo interno, de modo que estas não estejam ligadas ao desempenho global da MGA e procurando que não exista qualquer ligação entre a aprovação de uma transação, a tomada de decisão ou a emissão de um parecer sobre riscos ou controlo financeiro e uma redução ou aumento da remuneração baseada no desempenho dos colaboradores responsáveis pelas funções de controlo interno.

Para os efeitos previstos no parágrafo anterior, o Conselho Fiscal poderá recorrer a assessoria externa qualificada, nomeadamente para efeitos de avaliação do *benchmark* em vigor no mercado. Caso tal seja necessário, deverá assegurar a inexistência de conflitos de interesse.

7. 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 destinatários da Política devem refletir o desempenho verificado durante o seu exercício para não incentivar comportamentos desadequados.

8. Determinação e atribuição da remuneração variável

A eventual atribuição da remuneração variável aos membros executivos do Conselho de Administração é determinada em resultado do processo de avaliação levado a efeito pelo Conselho Fiscal, com base na avaliação qualitativa dos membros executivos do Conselho de Administração pelos membros não executivos do Conselho de Administração, em conformidade com a Política,

A remuneração variável dos Colaboradores Relevantes, salvo a remuneração dos colaboradores responsáveis pelas funções de controlo interno que é definida pelo Conselho Fiscal, é determinada em resultado do processo de avaliação levado a efeito pelo Conselho de Administração, em conformidade com a Política.

9. Conflitos de interesse

A Política de Conflito de Interesses aprovada e em vigor na MGA estabelece as regras destinadas a identificar e resolver eventuais situações de conflitos de interesse, abrangendo a totalidade da atividade da MGA e aplicando-se aos seus MOAF e Colaboradores Relevantes.

A Política de Remuneração é concebida de forma a evitar conflitos de interesses, ou incentivos que possam levar os

Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e os Colaboradores Relevantes a condutas de favorecimento de interesses próprios, da MGA ou do Grupo, em detrimento dos interesses dos Clientes. A segregação de funções nas matérias de avaliação e atribuição eventual de remuneração variável constitui a medida mais importante para a mitigação de eventuais conflitos de interesses nesta matéria.

10. Documentação e conservação

Os documentos que corporizam a Política são conservados pelo prazo de cinco anos, a contar da sua divulgação pública, em suporte duradouro que permita a sua reprodução fiel e integral.

Estão abrangidos no número anterior, devendo ser conservados pela MGA, os documentos relativos ao processo de decisão, tais como minutas das reuniões pertinentes, relatórios e outros documentos relevantes designadamente quanto às situações em que vierem a ser aplicados mecanismos de reversão ou redução, bem como a fundamentação subjacente à definição da Política.

11. Divulgação e entrada em vigor

A Política entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pelos Acionistas, revogando a Política de Remuneração da Direção de Topo, dos Responsáveis pela Assunção de Riscos e Funções de Controlo aprovada por Deliberação Unânime por Escrito de 28 de outubro de 2024.

A Política de Remuneração deve ser divulgada no site institucional da MGA (disponível em <https://www.montepio.org/institucional/grupo-montepio/montepio-gestao-de-activos/>).

12. Anexo - Glossário

Clientes – Os Organismos de Investimento Coletivos (OICs) geridos, os respetivos participantes e as Carteiras sob gestão discricionária;

Colaboradores Relevantes – os colaboradores da MGA que auferam uma remuneração total que os integre no mesmo grupo remuneratório do Conselho de Administração e dos Responsáveis pelas Funções de Gestão de Riscos e de Controlo e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos organismos de investimento coletivo sob gestão ou das carteiras de gestão discricionária;

CSCom – significa o Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro (conforme alterado);

Diretiva AIFMD – significa a Diretiva N.º 2011/61/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2011 relativa aos gestores de fundos de investimento alternativos e que altera as Diretivas 2003/41/CE e 2009/65/CE e os Regulamentos (CE) N.º 1060/2009 e (UE) N.º 1095/2010, conforme alterada;

Diretiva OICVM – significa a Diretiva N.º 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);

Estatutos – significam os estatutos da MGA;

Grupo MGAM – significa o grupo económico controlado pelo MGAM;

MGA – significa a Montepio Gestão de Activos, Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A.;

MGAM – significa o Montepio Geral Associação Mutualista;

MOAF – significa os membros dos órgãos de administração e fiscalização da MGA;

OIA – significam os organismos de investimento alternativo, tal como definidos no RGA;

OIC – significam os organismos de investimento coletivo, tal como definidos no RGA;

OICVM – significam os organismos de investimento coletivo em valores mobiliários, tal como definidos no RGA;

Orientações ESMA – significam as Orientações relativas a políticas de remuneração sãs nos termos da Diretiva OICVM (cf. https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2016-575_pt.pdf);

Política – significa a política de remuneração da MGA;

Regulamento ESG – significa o Regulamento ESG (EU) 2019/2088, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019 (*Sustainability Finance Disclosure Regulation*);

Responsáveis pelas Funções de Gestão de Riscos e de Controlo – significam os colaboradores (excluindo os membros do Conselho de Administração) responsáveis, nos termos do RGA, pela Gestão de Riscos, Verificação de Cumprimento (*compliance*) e Auditoria Interna;

RGA – significa o Regime da Gestão de Ativos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 27/2023, de 28 de abril.

Política de Remuneração MOAF– Histórico de versões		
Versão	Data da versão	Descrição da alteração
1	21.12.2016	Aprovação da Política com a denominação "Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da Montepio Gestão de Activos – Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, S.A."
2	02.08.2018	Política de Remuneração elaborada de acordo com o art.º 78.º e Anexo I do Regime Geral dos Organismos de Investimento Coletivo (RGOIC) (revoga Política aprovada em 21.12.2016)
3	26.09.2019	Revoga Política aprovada em 02.08.2018. Alterações mais significativas: Ponto 3. Remuneração, nomeadamente 3.1.3 ROC e 3.1.4 Colaboradores (...)
4	30.03.2021	Aprovação da Política com a denominação "Política de Remuneração da Direção de Topo, dos Responsáveis pela Assunção de Riscos e Funções de Controlo", elaborada nos termos do art.º 71.º-O do RGOIC e os Regulamentos EU 2019/2088 e 2019/2088, ambos de 27.11.2019
5	28.10.2024	Revisão integral da Política, com red denominação para "Política de Remuneração"
6	27.03.2026	Revisão da Política, com alterações significativas nos: Ponto 4. "Competência para aprovação e revisão", estipulando a possibilidade de criação de "Comissão de Vencimentos" e a revisão do papel dos órgãos de fiscalização e administração na aprovação, revisão e implementação da Política; Ponto 6.1. MOAF, essencialmente nas condições de remuneração relativa a membros do Conselho de Administração