

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

FUNDIESTAMO – SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS
DE INVESTIMENTO COLETIVO



FUNDIESTAMO

SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS
DE INVESTIMENTO COLETIVO, S. A.

Ficha Técnica

Título:	Política de Remunerações
Área Responsável:	<i>Compliance</i>
Descrição da Política:	Política de Remunerações da Fundiestamo, na qual se estabelecem as diretrizes e os parâmetros utilizados pela sociedade para a determinação das remunerações dos colaboradores abrangidos pela mesma.
Aplicação:	Colaboradores referidos no ponto I. da presente Política
Data de Aprovação:	
Aprovado por:	Assembleia Geral

Data da última Atualização:

Versão	Data	Tipo
V.1	10 de julho de 2019	Versão Inicial
V.2	27 de março de 2023	Versão Atualizada

ÍNDICE

Informação Institucional	3
I Introdução	4
1. Atualização da Política de Remunerações.....	5
2. Enquadramento da Política de Remunerações:	6
II Princípios Gerais.....	7
3. Princípios Orientadores da FUNDIESTAMO sobre Remunerações.....	7
4. Medidas Destinadas a Evitar Conflitos de Interesses.....	9
III Remunerações Aplicáveis	11
1. Conselho de Administração	11
2. Critérios de Avaliação	16
3. Administradores Não Executivos.....	17
4. Membros da Mesa da Assembleia Geral	17
5. Órgão de Fiscalização	17
6. CessAção antecipada de funções.....	18
7. Colaboradores Responsáveis pela assunção de riscos.....	18
8. Colaboradores com Funções de Controlo.....	19
9. Colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para os membros dos órgãos de administração e fiscalização, direção de topo ou responsáveis pela assunção de riscos.....	23
10. Regime de Pensões	23
11. Outros Benefícios:.....	23
12. Considerações Gerais:	23
13. Entrada em Vigor	24

INFORMAÇÃO INSTITUCIONAL

- **Denominação:** Fundiestamo Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A.
- **Sede:** Rua Ivone Silva, n.º 6, 1.º Esq.º, 1050-124, Lisboa
- **Natureza Jurídica:** Sociedade anónima
- **N.º de Pessoa Coletiva e Matrícula na C.R.C. de Lisboa:** 505091500
- **Endereço Eletrónico:** geral@fundiestamo.pt
- **Capital Social:** € 1.000.000,00
- **Acionista Único:** Parpública Participações Públicas, SGPS, S.A.
- **Órgãos Sociais:** <http://www.fundiestamo.pt/>
- **Entidade de Supervisão:** Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (www.cmvm.pt)

I INTRODUÇÃO

A Política de Remunerações da FUNDIESTAMO - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A. (adiante designada como “**Fundiestamo**” ou “**Sociedade Gestora**”), estabelece um conjunto de regras que visam alcançar um patamar de boas práticas no domínio da política de remunerações, em alinhamento com o quadro normativo em vigor no que concerne às sociedades gestoras de organismos de investimento coletivo, e ainda, com o especialmente aplicável, atenta o facto de se tratar de uma empresa pública, tudo conforme estabelecido no Regime Geral dos Organismos de Investimento Coletivo, aprovado pela Lei n.º 16/2015, de 24 de fevereiro, conforme sucessivas alterações (adiante designado por “**RGOIC**”), no Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março e sucessivas alterações (adiante designado abreviadamente por “**EGP**”) e na Portaria n.º 317-A/2021, de 23 de dezembro que estabelece as regras quanto à elegibilidade, composição, determinação e atribuição aos gestores públicos, que exerçam funções executivas em empresas públicas do Setor Empresarial do Estado.

A Política de Remunerações é aprovada pela Assembleia Geral, sob proposta do Conselho Fiscal da Fundiestamo.

A Fundiestamo considera que a presente Política de Remunerações é adequada à sua dimensão e organização interna e consentânea com a promoção de uma gestão sólida e eficaz dos riscos, dissuasora de assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco dos fundos que tem sob gestão.

Nos termos previstos no RGOIC e EGP a presente Política de Remunerações aplica-se:

- Aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- À direção de topo;
- Aos responsáveis pela assunção de riscos;
- Aos responsáveis pelas funções de controlo; e

- Aos colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias referidas nos primeiros pontos *supra* e cujas respetivas atividades tenham um impacto material no perfil de risco da Fundiestamo.

A presente Política de Remunerações deverá ser articulada com o disposto nos restantes manuais e políticas adotadas pela Fundiestamo, constituindo com estes um todo indissociável.

1. ATUALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

1.1. O Conselho Fiscal revê, pelo menos anualmente, os princípios gerais da política de remuneração, propondo as alterações que considerar necessárias, e é responsável pela sua implementação e fiscalização.

1.2. A implementação da política de remuneração é sujeita a análise interna centralizada e independente, a realizar pela área de *Compliance*, com uma periodicidade mínima anual, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos propostos pelo órgão de fiscalização e implementados pelo órgão de administração.

1.3. Uma vez aprovada qualquer alteração ao presente documento, é emitida uma comunicação interna, a ser distribuída a todos os colaboradores da Fundiestamo a quem as alterações digam respeito ou estejam conexas com as suas atividades e funções.

1.4. O Apoio Administrativo providencia a atualização da Política de Remunerações em suporte informático, assim como da cópia em papel existente junto do Conselho de Administração.

1.5. A cópia em formato eletrónico deste documento e respetivas atualizações efetuadas estão na posse do Apoio Administrativo e, devidamente arquivadas.

1.6. Sempre que se efetue uma atualização a este documento, todos os campos apresentados em pé de página são preenchidos.

1.7. É mantido um registo de todas as alterações realizadas, assim como cópia de todas as páginas da Política de Remunerações que sejam objeto de substituição.

1.8. A lista de revisões e edições é atualizada sempre que ocorram alterações à mesma.

1.9. A Política de Remunerações está disponível em três suportes:

- **Papel** – Existe uma cópia em papel da Política de Remunerações que está na posse do Conselho de Administração.
- **Informático** – A Política de Remunerações é disponibilizada para consulta dos colaboradores através da rede informática. O Apoio Administrativo tem acesso ao suporte informático, para efeitos de realização de alterações ao presente documento.
- **Internet** – A Política de Remunerações é ainda disponibilizada para consulta do público em geral no sítio da internet da Fundiestamo www.fundiestamo.pt.

2. ENQUADRAMENTO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES:

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 71.º-O e no Anexo I do RGOIC, a presente Política de Remunerações foi aprovada na Assembleia Geral, realizada no dia 27 de março de 2023.

A Política de Remunerações da Fundiestamo é revista e aprovada nos seguintes termos:

- O Conselho Fiscal elabora a proposta da Política de Remunerações em causa, tendo em consideração as funções desempenhadas e a situação económica da Sociedade;
- A proposta da Política de Remunerações é submetida à análise das áreas de Gestão de Riscos, *Compliance* e Recursos Humanos que propõem as necessárias alterações ao Conselho Fiscal, se for o caso, tendo em atenção a

sua adequação ao perfil de risco da sociedade, de forma a prevenir uma assunção de riscos excessiva.

- A Política de Remunerações que resultar da proposta do Conselho Fiscal, com os contributos das áreas referidas no ponto anterior, é submetida à aprovação da Assembleia Geral;
- As remunerações a pagar pela Fundiestamo são divulgadas individualmente, bem como a remuneração recebida em outras empresas do Grupo ou em empresas controladas por acionistas titulares de participações qualificadas.

O Conselho Fiscal aprova e revê anualmente, os princípios gerais da Política de Remunerações, e elabora propostas de revisão e atualização da Política de Remunerações, nos termos supra descritos, caso as circunstâncias da Sociedade o justifiquem.

O Conselho Fiscal é responsável pela implementação e fiscalização da Política de Remunerações, a qual será sujeita a uma análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados.

Atendendo à dimensão e estrutura organizativa da Fundiestamo, à dimensão dos organismos de investimento coletivo por si geridos e ao âmbito e complexidade das respetivas atividades, não existe comité de remunerações, impendendo sobre o Conselho Fiscal a elaboração de propostas de alteração à presente política, as quais são submetidas à aprovação da Assembleia Geral da Fundiestamo.

II PRINCÍPIOS GERAIS

3. PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA FUNDIESTAMO SOBRE REMUNERAÇÕES

Considerando que a Fundiestamo alinha a sua política de remuneração com as melhores práticas do mercado, no sentido de assegurar uma gestão sã e prudente que não incentive a prossecução de riscos excessivos ou desajustados ao perfil de risco ou à

estratégia definida pela Fundiestamo para os organismos de investimento coletivo sob a sua gestão, e considerando que:

- As sociedades gestoras de organismos de investimento coletivo devem dispor de políticas e práticas de remuneração que promovam e sejam coerentes com tal fito;
- As políticas e práticas de remuneração devem ser compatíveis com a estratégia empresarial e os objetivos, valores e interesses a longo prazo da entidade gestora e dos organismos de investimento coletivo por si geridos, incluindo medidas destinadas a evitar conflito de interesses;
- Os critérios de desempenho devem incluir dimensões de sustentabilidade social e ambiental, promovendo uma perspetiva a longo prazo em que o desenvolvimento satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades;
- A estrutura da remuneração não deve encorajar a assunção de riscos excessivos, sendo associada ao desempenho ajustado em função do risco;
- A avaliação por objetivos deve a ponderação de fatores qualitativos, garantindo que estejam refletidos todos os tipos de riscos e a sustentabilidade e avaliação adequada dos resultados;
- Os colaboradores que exercem funções de controlo e de gestão de risco devem ser independentes em relação às unidades de estrutura que controlam, devendo ser-lhes atribuídos os poderes adequados e uma remuneração em função da realização dos objetivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das respetivas unidades de estrutura;
- À exceção das remunerações fixas dos órgãos sociais que são definidas na Assembleia Geral da Sociedade que procede à eleição dos seus membros e das possíveis remunerações variáveis que poderão decorrer dos

procedimentos definidos no EGP e na referida Portaria 317-A/2021, nas demais situações.

- O critério para o estabelecimento da componente fixa da remuneração deve ser claro e fundamentado principalmente na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções do colaborador, devendo os critérios para a componente variável da remuneração ser fundamentados no desempenho sustentável e adaptado ao risco da sociedade, bem como no cumprimento das funções do colaborador para além do exigido.
- A estrutura de remuneração da Fundiestamo compreende uma parte fixa, podendo compreender ainda uma parte variável: em relação aos Administradores Executivos, nos termos do previsto nos respetivos contratos de gestão, de acordo com o cumprimento do estabelecido no EGP e na referida Portaria 317-A/2021 e, após parecer do Conselho Fiscal da Sociedade que deverá comunicar esse grau de cumprimento à UTAM que, por sua vez, enviará uma proposta de atribuição de prémios anuais de gestão aos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo setor de atividade da Sociedade, para aprovação expressa nos termos do artigo 6.º do EGP; em relação aos demais trabalhadores, consoante decisão do Conselho de Administração, desde que a lei aplicável à Fundiestamo o permita e a situação e os resultados anuais da empresa o possibilitem.

4. MEDIDAS DESTINADAS A EVITAR CONFLITOS DE INTERESSES

A Política de Remunerações assegura o cumprimento das disposições legais aplicáveis, nomeadamente o Anexo I do Regime Geral dos Organismos de Investimento Coletivo, bem como, o Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março e sucessivas alterações e a Portaria n.º 317-A/2021, de 23 de dezembro.

A Política de Remunerações da Fundiestamo tem como objetivo incentivar uma conduta empresarial responsável, o tratamento equitativo dos seus clientes, o alinhamento dos

interesses dos seus colaboradores com os da Sociedade, a promoção de uma cultura de sustentabilidade social e ambiental a longo prazo, e evitar conflitos de interesses nas relações de negócio.

A Política de Remunerações promove e é coerente com uma gestão de riscos sã, e prudente, e desincentiva a assunção de riscos em níveis superiores ao definido e tolerado pela Fundiestamo.

A Política de Remunerações assegura ainda a compatibilidade dos mecanismos de remuneração definidos com a estratégia, objetivos, valores e interesses da Fundiestamo, estabelecidos pelos seus órgãos sociais com competência para o efeito.

Simultaneamente, os mecanismos de remuneração são adequados e proporcionais à natureza, características, organização e complexidade das atividades desenvolvidas.

A Política de Remunerações promove a competitividade, tendo em atenção as políticas e práticas remuneratórias de outras sociedades gestoras de organismos de investimento coletivo comparáveis.

A Política de Remunerações está inserida numa moldura regulamentar interna, nomeadamente, o Código de Ética, Política de Conflito de Interesses, Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas que se consideram adequadas a potenciar a atuação em conformidade com as suas responsabilidades, aos requisitos legais e regulamentares ou às políticas e procedimentos internos.

Pretende-se com esta Política a eliminação de qualquer relação direta entre a remuneração de pessoas relevantes envolvidas numa atividade e a remuneração ou as receitas geradas por pessoas relevantes diferentes envolvidas numa outra atividade, em que possa surgir um conflito de interesses em relação a essas atividades.

A presente Política de Remunerações assegura que a relação entre a remuneração variável e as estratégias de risco e negócio da sociedade sejam claras e facilmente apreendidas por todos os envolvidos.

A intervenção do Conselho Fiscal, nos termos definidos pela presente Política, assegura o estabelecimento, a monitorização e a análise da estrutura apropriada do sistema de

remuneração para os membros do Conselho de Administração e demais colaboradores abrangidos pela Política.

A definição da política de remuneração da Fundiestamo requer a colaboração dos departamentos de *Compliance*, Risco e Recursos Humanos, de forma a alinhar os interesses comerciais da Sociedade com uma gestão eficaz de conflitos de interesses, garantindo que os seus clientes não sejam adversamente afetados pelas suas práticas de remuneração.

III REMUNERAÇÕES APLICÁVEIS

1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

1.1. A Remuneração dos membros do Conselho de Administração é fixada em Assembleia Geral em obediência com o previsto no artigo 28.º do EGP e, na parte aplicável, pelo Despacho n.º 764/SETF/2012, da Senhora Secretária de Estado do Tesouro e Finanças, de 24 de maio, complementado pelo Despacho da Senhora Secretária de Estado do Tesouro n.º 848-SET/13, de 2 de maio e pelo Despacho do Senhor Secretário de Estado do Tesouro n.º 155-SET/18, de 8 de março, pelo que auferem uma remuneração fixa, paga 14 (catorze) vezes por ano e um abono mensal fixo, a título de despesas de representação, pago 12 (doze) vezes por ano, no valor de 40% do respetivo vencimento mensal ilíquido.

De acordo com o previsto no artigo 18º do EGP, nas empresas públicas é obrigatória a celebração de um contrato de gestão com base na minuta apresentada em anexo à Portaria n.º 317-A/2021, de 23 de dezembro e, nos termos e disposições identificados na dita Portaria, no qual se definem:

- a) As orientações estratégicas, setoriais (se aplicável) e específicas de gestão e a sua forma de concretização, envolvendo sempre objetivos quantificáveis e mensuráveis para os anos do respetivo mandato, que representem melhoria nos principais indicadores de gestão das respetivas empresas, os quais devem avaliar o desempenho económico e financeiro da empresa, a qualidade dos serviços

prestados e a satisfação dos clientes. Os indicadores de gestão referidos, são definidos em cada contrato de gestão e relevam para a atribuição de incentivos aos gestores e devem ser considerados para efeitos do eventual pagamento de remunerações variáveis de desempenho, na forma de prémios de gestão;

- b) Os valores fixados para cada uma das componentes da remuneração consideradas;
- c) Os parâmetros de eficiência de gestão;
- d) Prémios de gestão, passíveis de atribuição no final de cada exercício e do mandato, determinados anualmente ,em função do grau de cumprimento dos objetivos calculados no contrato de gestão, nos termos do anexo à Portaria n.º 317-A/2021, sendo estes compostos por uma componente de exercício e por uma componente de mandato, , que não podem ultrapassar metade da remuneração anual auferida, de acordo com o cumprimento dos critérios objetivos das quais dependa a sua eventual atribuição;
- e) Outras regalias ou benefícios aplicáveis aos demais colaboradores da empresa.

O contrato de gestão é elaborado com base na minuta apresentada em anexo à Portaria n.º 317-A/2021, de 23 de dezembro.

1.2. Componente variável da Remuneração

A componente variável da remuneração, , nos termos e para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 30.º do EGP e da Portaria n.º 317-A/2021, é atribuída na forma de prémios de gestão e é composta por uma componente de exercício e por uma componente de mandato.

Assim, na atribuição da remuneração variável deverão ser observados os seguintes critérios:

- A componente do exercício é atribuída após a prestação das contas do exercício e corresponde a 65 % do montante do prémio anual de gestão.

- A componente do mandato é atribuída após a prestação das contas do terceiro e último exercício completo e corresponde a 35 % do montante do prémio anual de gestão apurado em cada um dos anos.
- O montante do prémio de gestão é determinado por aplicação das regras de cálculo estabelecidas nos respetivos contratos de gestão.

1.3. Atribuição da componente variável da remuneração

1.3.1. A componente variável da remuneração a atribuir aos Administradores Executivos é atribuída, sob a forma de prémio de gestão, em função do grau de cumprimento dos objetivos, definidos no contrato de gestão ou nos termos do artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro ou ainda por despacho do membro do governo responsável pelo exercício da função acionista, sendo calculada nos termos do previsto no contrato de gestão, sendo esta composta por uma componente de exercício e por uma componente de mandato.

1.3.2. O grau de cumprimento dos objetivos é apurado pelo órgão de fiscalização e comunicado à Unidade Técnica de Acompanhamento e Monitorização do Setor Público Empresarial (UTAM), de forma desmaterializada através do Sistema de Recolha de Informação Económica e Financeira (SIRIEF), para efeitos do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2014, de 10 de fevereiro.

1.3.3. Após a avaliação do cumprimento das orientações e objetivos de gestão e do desempenho anual do órgão de administração a UTAM envia, até 60 dias após a prestação das contas do exercício, proposta de atribuição de prémios anuais de gestão aos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo setor de atividade da empresa, para autorização expressa, nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na sua redação atual.

1.3.4. Nos termos do artigo 30º do EGP, a remuneração variável atribuída a cada membro do Conselho de Administração, não pode ultrapassar metade da remuneração anual auferida,

1.3.5. O montante total dos prémios anuais de gestão, atribuído ao Conselho de Administração, não pode ultrapassar metade do aumento, face ao ano anterior, do

resultado operacional da empresa, líquido de imparidades, variação das provisões e correções de justo valor. Caso o total dos prémios de gestão a atribuir ultrapasse o referido montante, o valor total dos prémios é reduzido para aquele montante, através de igual redução percentual para cada um dos Administradores Executivos.

1.4. Não obstante o disposto supra, o montante do prémio anual de gestão de cada membro do Conselho de Administração com funções executivas, é reduzido em 25 %, cumulativamente, em cada uma das seguintes situações:

- a) Se o resultado operacional, líquido de imparidades, variações das provisões e correções de justo valor, dividido pelo número de trabalhadores independentemente do tipo de contrato, diminuir face ao valor verificado no ano imediatamente anterior;
- b) Se o resultado operacional, líquido de imparidades, variações das provisões e correções de justo valor, dividido pelo ativo não corrente, diminuir face ao valor verificado no ano imediatamente anterior;
- c) Se o endividamento da empresa, no ano em questão, sofrer um aumento acima do previsto no Plano de Atividades e Orçamento e no Orçamento do Estado.

1.5. A remuneração variável de um dado ano não é devida caso:

- a) Os Administradores Executivos tenham entrado em funções depois do primeiro quadrimestre a que se refere o exercício, exceto nos casos de renovação de mandato;
- b) A sociedade não tenha submetido proposta de Plano de Atividades e Orçamento até à data fixada nas instruções transmitidas nos termos do n.º 6 do artigo 39.º do Decreto -Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na sua redação atual ou, na ausência destas ou de data, até 31 de dezembro do ano anterior àquele a que respeita, na sua forma completa e corretamente instruída;

- c) O resultado operacional no exercício em causa, líquido de imparidades, variação das provisões e correções de justo valor, seja inferior ao do ano anterior;
- d) A sociedade recorra, nesse ano, para além do previsto no Contrato de Serviço Público, a financiamento com origem, direta ou indireta, em receitas gerais do Orçamento do Estado, exceto nos casos em que esse pedido de financiamento sirva para refinanciamento de dívida ou para realização de investimentos anteriormente previstos, para os quais tenha sido, nos termos legais, autorizado o financiamento específico por parte de verbas do Orçamento do Estado;
- e) A sociedade aumente, durante o ano, o montante dos pagamentos em atraso ou terminem o exercício com pagamentos em atraso.

1.6. A remuneração variável na componente do mandato, na sua totalidade, não é devida nos seguintes casos:

- a) Os Administradores Executivos não cumpram a duração integral do seu mandato, independentemente da causa de cessação do mesmo, salvo se por motivo de força maior ou por mera conveniência, nos termos do artigo 26.º do EGP;
- b) Os Administradores Executivos não atinjam um grau de cumprimento, com referência ao início do mandato, de pelo menos 70 % para os objetivos definidos para o último ano do mandato;
- c) A sociedade apresente um resultado operacional no último exercício completo do mandato, líquido de imparidades, variação das provisões e correções de justo valor, inferior ao do início do mandato;
- d) A sociedade, de acordo com as contas aprovadas, tenha diminuído o rácio Capitais Próprios/Ativo Total entre o valor verificado no último ano antes do primeiro ano completo de mandato do Administrador Executivo, e o valor obtido no último ano completo do mandato, excluindo os efeitos decorrentes de operações de saneamento do balanço levadas a cabo pelo acionista;
- e) A sociedade recorra, nesse ano, para além do previsto no Contrato de Serviço Público, a financiamento com origem, direta ou indireta, em receitas gerais do

Orçamento do Estado, exceto nos casos em que esse pedido de financiamento sirva para refinanciamento de dívida ou para realização de investimentos anteriormente previstos, para os quais tenha sido, nos termos legais, autorizado o financiamento específico por parte de verbas do Orçamento do Estado.

2. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

- 2.1.1. O valor da remuneração variável é determinado anualmente após avaliação de desempenho, por aplicação das regras de cálculo estabelecidas nos respetivos contratos de gestão e em função do grau de cumprimento dos objetivos calculado nos termos do anexo à Portaria n.º 317-A/2021, de 23 de dezembro, sendo este composto por uma componente de exercício e por uma componente de mandato.
- 2.1.2. O grau de cumprimento dos objetivos é apurado pelo órgão de fiscalização e comunicado à UTAM, de forma desmaterializada através do SIRIEF, para efeitos do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2014, de 10 de fevereiro.
- 2.1.3. Após a avaliação do cumprimento das orientações e objetivos de gestão e do desempenho anual do órgão de administração, nos termos do número anterior, a UTAM envia, até 60 dias após a prestação das contas do exercício, proposta de atribuição de prémios anuais de gestão aos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo setor de atividade da empresa pública, para aprovação expressa nos termos do artigo 6.º do Decreto -Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na sua redação atual

A graduação dos prémios de gestão tem por base indicadores de gestão, que resultem do desenvolvimento estratégico preconizado para cada empresa pública, no âmbito do setor em que se insere. Estes indicadores são definidos em cada contrato de gestão e têm em conta as situações específicas em causa.

3. ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

A remuneração dos Administradores não executivos, incluindo os Administradores independentes, é fixada pela Assembleia Geral, em obediência com o previsto nos termos do n.º 1 do artigo 29.º do EGP e, na parte aplicável, pelo Despacho n.º 764/SETF/2012, da Senhora Secretária de Estado do Tesouro e Finanças, de 24 de maio, complementado pelo Despacho da Senhora Secretária de Estado do Tesouro n.º 848-SET/13, de 2 de maio e pelo Despacho do Senhor Secretário de Estado do Tesouro n.º 155-SET/18, de 8 de março, pelo que auferem exclusivamente uma remuneração fixa, paga 14 (catorze) vezes por ano, sem qualquer abono para despesas de representação.

4. MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral é fixada pela Assembleia Geral, em obediência ao previsto no Despacho n.º 764/SETF/2012, da Senhora Secretária de Estado do Tesouro e Finanças, de 24 de maio, complementado pelo Despacho da Senhora Secretária de Estado do Tesouro n.º 848-SET/13, de 2 de maio e pelo Despacho do Senhor Secretário de Estado do Tesouro n.º 155-SET/18, de 8 de março, sendo pagas senhas de presença de valor fixo por cada reunião da Assembleia Geral, em obediência ao constante no Quadro 1 do ponto B. referido despacho.

5. ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO

O órgão de fiscalização é composto por um Conselho Fiscal, cujos membros são eleitos pela Assembleia Geral para cada triénio e por um Revisor Oficial de Contas

A remuneração do Conselho Fiscal é definida pela Assembleia Geral e consiste no pagamento de uma quantia fixa, 14 (catorze) vezes por ano, fixada nos termos do disposto do artigo 422.º-A do Código das Sociedades Comerciais e no ponto C. do Despacho n.º 764/SETF/2012, da Senhora Secretária de Estado do Tesouro e Finanças, de 24 de maio, complementado pelo Despacho da Senhora Secretária de Estado do Tesouro

n.º 848-SET/13, de 2 de maio e pelo Despacho do Senhor Secretário de Estado do Tesouro n.º 155-SET/18, de 8 de março,

A remuneração do Revisor Oficial de Contas consiste no pagamento de uma quantia fixa anual que é definida em Assembleia Geral da Sociedade, sendo o Revisor e o suplente eleitos também em Assembleia Geral por proposta do Conselho Fiscal.

6. CESSAÇÃO ANTECIPADA DE FUNÇÕES

6.1. A cessação antecipada de funções de qualquer membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal não dá lugar ao pagamento de qualquer indemnização ou compensação para além do que resulte do regime jurídico aplicável.

6.2. A remuneração destinada a compensar qualquer membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal pela cessão do exercício de funções deverá ter sempre subjacente o interesse da Sociedade Gestora, equacionando-se o desempenho, retenção temporária, diferimento e mecanismos de redução e reversão.

6.3. Sem prejuízo das normas de direito laboral aplicáveis a este título, as regras acima estipuladas aplicam-se ainda às demais categorias de colaboradores abrangidos pela presente Política, sem prejuízo das normas de direito laboral aplicáveis a este título

7. COLABORADORES RESPONSÁVEIS PELA ASSUNÇÃO DE RISCOS

Não são identificados outros colaboradores com competências que permitam uma assunção de risco para além dos Administradores, remunerados nas condições *supra* referidas no ponto 1.

8. COLABORADORES COM FUNÇÕES DE CONTROLO

A remuneração dos quadros superiores que desempenhem funções de gestão do risco e controlo é fiscalizada diretamente pelo Conselho Fiscal.

Os colaboradores afetos ao *Compliance* e Gestão de Risco desempenham funções de controlo, nos termos previstos no RGOIC e no Regulamento Delegado (UE) n.º 231/2013 da Comissão, de 19 de dezembro de 2012.

A remuneração dos colaboradores referidos no parágrafo anterior é estabelecida com base em critérios como sejam a progressão na carreira e o desempenho dos colaboradores, reportada pela hierarquia.

Os colaboradores em causa auferem uma remuneração fixa, paga 14 (catorze) vezes no ano.

Na atribuição da remuneração variável deverão ser observados os seguintes critérios:

- A remuneração variável depende de decisão a tomar, anualmente, pelo Conselho de Administração, e pode ou não ser atribuída, anualmente, tomando em consideração o desempenho de cada colaborador abrangido pela presente política;
- A atribuição da remuneração variável dependerá da realização dos objetivos associados às suas funções, independentemente do desempenho das respetivas unidades de estrutura, em cumprimento do disposto na alínea d) do n.º 1 do Anexo I do RGOIC;

A determinação da componente variável e o seu pagamento será efetuado de acordo com a deliberação tomada em Conselho de Administração, em obediência ao disposto na legislação aplicável, nomeadamente no que respeita ao diferimento do pagamento de parte da remuneração variável. Os critérios de desempenho devem ainda incluir objetivos alcançáveis e indicadores sobre os quais o colaborador tenha alguma influência direta, nomeadamente o desempenho no período de todos os OIC geridos pela Sociedade Gestora ou no desempenho da Sociedade Gestora.

- As variáveis aplicáveis a um gestor de uma unidade de negócio devem ser limitadas ao desempenho e aos riscos dessa mesma unidade.
- A avaliação do desempenho deve observar o grau de cumprimento dos indicadores quantitativos previamente estabelecidos pela Sociedade Gestora, devendo processar-se num quadro plurianual de três anos, para refletir o risco decorrente das ações dos colaboradores, e incluir indicadores quantitativos do desempenho, nomeadamente, a satisfação dos investidores, o cumprimento da política de gestão do risco, o cumprimento das políticas e objetivos de sustentabilidade, a conformidade com as regras internas e externas, a liderança, a gestão, o trabalho de equipa, a criatividade, a motivação e a cooperação com outras unidades de negócio e com o departamento de controlo. Estes critérios qualitativos podem basear-se no cumprimento de medidas de controlo de riscos, como limites e resultados de auditoria. Os desempenhos negativos de carácter não financeiro, sobretudo os comportamentos antiéticos ou não conformes, determinam a anulação de qualquer bom desempenho financeiro e resultar na redução da componente variável da remuneração do colaborador em apreço.
- Os indicadores absolutos do desempenho são indicadores definidos pela Sociedade Gestora com base na sua própria estratégia, que inclui o perfil de risco e a apetência pelo risco da sociedade gestora e dos OIC por esta geridos.
- Os indicadores relativos do desempenho comparam o desempenho com o dos pares, (no seio da organização) ou de sociedades gestoras similares. Indicadores relativos podem, ainda assim, conduzir a resultados positivos (e, conseqüentemente, a uma contração insuficiente da remuneração variável total da sociedade gestora), mesmo que o desempenho absoluto seja inferior ao dos períodos anteriores.
- Os indicadores de sustentabilidade consistem em indicadores que se reportam ao cumprimento de objetivos ESG (*Environmental, Social and Governance*) em matéria da política de investimentos, da governação e da política de gestão de riscos e que decorrem, em geral, na implementação de

boas práticas ambientais, sociais e de governação, de acordo com a Política ESG da sociedade e naquilo que vier a ser previsto nos contratos de gestão.

- Os colaboradores que exercem funções de controlo devem ser remunerados em função dos objetivos associados às suas funções, determinados anualmente em concreto, pelo Conselho de Administração, independentemente do desempenho das respetivas unidades de estrutura.
- A remuneração variável a atribuir aos colaboradores não poderá em caso algum ser superior a 20% da remuneração total, de forma a permitir a aplicação de uma política flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade do seu não pagamento.
- A remuneração variável será paga em numerário, uma parte até 31 de março do ano seguinte ao que respeita e a outra parte diferida em 3 (três) anos:
 - a) 60% da remuneração variável será paga até 31 de março do ano seguinte a que essa remuneração diz respeito;
 - b) O pagamento de 40% da remuneração variável será diferido por 3 (três) anos, proporcionalmente ao longo do período de diferimento.
- Tanto a parte de imediato atribuída, como a parte diferida da remuneração variável são compostas, nos termos do referido no ponto anterior, na mesma proporção.
- A prova de má conduta ou erro grave do colaborador (por exemplo, violação do código de conduta e de outros regulamentos internos relacionados sobretudo com os riscos), a verificação de indicadores específicos de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro dos OIC sob gestão e/ou da Sociedade Gestora ou a verificação de dados que permitam concluir se os OIC sob gestão, e/ou a sociedade gestora e/ou a unidade de negócio em que o colaborador trabalha sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco, bem como, a verificação de alterações significativas na

situação financeira global da Sociedade Gestora, podem determinar (i) a suspensão ou (ii) modificação da componente variável atribuída.

- A remuneração variável, não obstante, já ter sido paga ou de se ter constituído o direito à atribuição, pode ainda ser restituída, total ou parcialmente à Sociedade Gestora, nos termos do previsto do Anexo I do RGOIC, das Orientações da ESMA e do Regulamento UE N.º 2109/2088 a este propósito, nas seguintes situações:
 - a) provas de má conduta ou erro grave do colaborador (por exemplo, violação do código de conduta e de outros regulamentos internos relacionados sobretudo com os riscos);
 - b) indicadores específicos de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da sociedade gestora e/ou dos fundos por si geridos e/ou da unidade de negócio;
 - c) dados que permitam concluir se a sociedade gestora e/ou os fundos por si geridos e/ou a unidade de negócio em que o colaborador trabalha sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;
 - d) alterações significativas na situação financeira global da sociedade gestora;
 - e) adoção de conduta da qual resulte danos para a sustentabilidade social ou ambiental nos investimentos dos fundos sob gestão, ao longo do ano em curso.

A Fundiestamo não dispõe, tendo em conta a natureza, dimensão e complexidade da sua atividade, de uma função de auditoria interna permanente, beneficiando nesta sede, dos serviços de auditoria interna da empresa mãe: Parpública – Participações Públicas, SGPS, S.A..

9. COLABORADORES CUJA REMUNERAÇÃO TOTAL OS COLOQUE NO MESMO ESCALÃO DE REMUNERAÇÃO QUE O PREVISÓ PARA OS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO, DIREÇÃO DE TOPO OU RESPONSÁVEIS PELA ASSUNÇÃO DE RISCOS

A sua remuneração será fixa e decidida pelo Conselho de Administração, aplicando-se no restante, o referido relativamente aos colaboradores com funções de controlo.

10. REGIME DE PENSÕES

Não se verifica a atribuição de benefícios discricionários de pensão, sendo inexistentes regimes específicos de reforma.

11. OUTROS BENEFÍCIOS:

Para além das remunerações referidas *supra e* para além dos benefícios legalmente impostos (por exemplo seguro de acidentes de trabalho), é ainda atribuído seguro de saúde.

12. CONSIDERAÇÕES GERAIS:

- Os princípios constantes da presente Política de Remunerações são igualmente aplicáveis, com as devidas adaptações, aos demais colaboradores da Fundiestamo que não sejam especificamente contemplados nos números anteriores, salvo decisão expressa em contrário do Conselho de Administração.
- A fixação do prazo de diferimento, aplicável à componente variável da remuneração justifica-se pelo facto de os OICs sob gestão da Sociedade serem de prazo indeterminado ou terem duração de dez anos, pelo que o critério da duração do OIC não pode ser considerado. Neste sentido, o prazo

de diferimento de três anos teve em conta a dimensão, natureza e organização interna da Fundiestamo, visa alinhar a sua estratégia empresarial com os interesses dos OICs sob gestão e respetivos participantes.

- A componente variável da remuneração, incluindo a sua parte diferida, não constitui direito adquirido e só é paga se for sustentável à luz do desempenho da unidade de estrutura em causa e do colaborador em questão.
- Quaisquer instrumentos financeiros atribuídos, seja como parte do pagamento imediato, seja como pagamento da parte diferida, ficam sujeitos a um período de retenção de um ano, para que durante esse período o órgão da administração ou o colaborador não os possa alienar ou utilizar para outro fim.
- As regras previstas na presente Política de Remuneração não podem ser afastadas, designadamente através da utilização por parte dos colaboradores de qualquer mecanismo de cobertura pelo risco tendente a atenuar os efeitos do alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração ou através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente. A Sociedade Gestora solicita a cada um dos colaboradores abrangidos pela presente Política a emissão de declaração escrita, na qual consta o compromisso aqui referido.

13. ENTRADA EM VIGOR

A presente política entrou em vigor após a sua aprovação pela Assembleia Geral que ocorreu no dia 27 de março de 2023.

Lisboa, 27 de março de 2023