

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO, E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS
DA FIDELIDADE SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS DE INVESTIMENTO COLETIVO, S.A. (“FIDELIDADE SGOIC”)**

Introdução

A presente Política de Remuneração dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais (abreviadamente referida como “Política de Remuneração”) da **FIDELIDADE - SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS DE INVESTIMENTO COLETIVO, S.A.** (adiante também referida como “Sociedade Gestora”, “**FIDELIDADE SGOIC**”) destina-se a dar cumprimento ao disposto no artigo 78.º e no Anexo I da Lei n.º 16/2015, de 24 de fevereiro, e a assegurar que a **FIDELIDADE SGOIC** adota os mais elevados padrões nacionais e internacionais de governo societário.

Fundamentação

As entidades gestoras de organismos de investimento coletivo estão sujeitas a exigências relevantes na estrutura e na divulgação da sua política de remuneração, bem como no processo decisório correspondente.

De um lado, a Lei n.º 16/2015, de 24 de fevereiro, que aprova o Regime Geral dos Organismos de Investimento Coletivo (“**RGOIC**”), estabelece regras em matéria de política de remuneração, em transposição da Diretiva AIFMD, obrigando, nomeadamente, a que a mesma seja consentânea e promova uma gestão sólida e eficaz dos riscos e não encoraje a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e os documentos constitutivos dos organismos de investimento coletivo sob gestão, de uma forma e na medida adequadas à sua dimensão e organização interna e à natureza, âmbito e complexidade das suas atividades. De outro lado, em complemento destas regras, a European Securities and Markets Authority (ESMA) publicou Orientações sobre políticas remuneratórias sãs ao abrigo do regime europeu (ESMA/2013/201, com as alterações introduzidas por ESMA/2016/411).

O relevo central da política de remuneração pressupõe, por seu turno, um sistema de governo que assegure o efetivo acolhimento das melhores práticas nesta matéria. Neste contexto, a assembleia geral tem a competência para a fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais (artigo 399.º CSC), ao passo que ao Conselho de Administração compete estabelecer as remunerações dos colaboradores da sociedade. Soma-se que é aos órgãos de administração e de fiscalização das sociedades financeiras que cabe em primeira linha definir e fiscalizar a aplicação dos sistemas de governo que garantam uma gestão efetiva e prudente. Além disso, cabe ao Conselho Fiscal acompanhar o processo de preparação, de fixação e de divulgação de remunerações.

A acrescentar aos órgãos sociais referidos, a gestão sã e prudente das entidades gestoras assenta igualmente no desempenho de algumas funções com especial relevância, como as que constituem o Sistema de Controlo Interno, a saber, *Compliance*, Auditoria Interna e Gestão de Risco. A essencialidade destas funções justifica que o estatuto remuneratório dos respetivos responsáveis seja objeto de tratamento separado, de modo, nomeadamente, a acautelar, em termos adequados, a sua independência. Assim sendo, a presente Política abrange também os titulares de tais funções e, bem assim, os colaboradores com um estatuto remuneratório equivalente ao de qualquer função cuja remuneração seja objeto da presente Política, desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da **FIDELIDADE SGOIC**.

No tocante às linhas mestras do seu conteúdo, a presente Política prescreve que o montante a atribuir, em cada ano, no âmbito da componente variável não pode exceder o montante devido pela componente fixa no mesmo período, em linha com o disposto na alínea i) do n.º 1 do Anexo I ao RGOIC. Procura-se, com esta medida, contrariar comportamentos de risco que decorram de uma percentagem muito elevada da remuneração variável e promover deste modo um alinhamento pleno com os interesses dos participantes dos fundos geridos.

De notar que o prazo de intransmissibilidade dos instrumentos financeiros entregues como parte da remuneração variável de três anos contados desde a data da sua atribuição (ponto 4.10 da Política) cumpre de modo direto o disposto na alínea m) do n.º 1 do Anexo I ao RGOIC e as Orientações da ESMA dado ser um prazo coincidente com o prazo de diferimento, o que representa uma demonstração irrefutável do alinhamento com o interesse dos participantes. De notar não existirem restrições da CMVM aos instrumentos ou políticas a utilizar a este propósito.

Por fim, importa reter que o período de diferimento de três anos da componente variável cumpre de modo direto o disposto na alínea n) do n.º 1 do Anexo I ao RGOIC e adequa-se com a natureza dos riscos geridos e, em conjugação com estes, com os ciclos de evolução do setor imobiliário.

Índice

- 1. Objetivos**
- 2. Âmbito e competência para aplicação**
- 3. Prevenção de conflito de interesses**
- 4. Política de remunerações dos membros do Conselho de Administração**
- 5. Política de remunerações dos membros do Conselho Fiscal**
- 6. Política de remunerações dos responsáveis do sistema de controlo interno**
- 7. Política de remunerações de outros colaboradores com impacto material no perfil de risco da sociedade**
- 8. Revisão da Política de remuneração**
- 9. Aprovação, entrada em vigor e alterações**
- 10. Interpretação**
- 11. Publicação**

1. Objetivos

A presente Política de Remuneração tem os seguintes objetivos:

- a) Fixação clara e equilibrada das estruturas remuneratórias e seu alinhamento com o interesse de longo prazo da Sociedade Gestora;
- b) Sujeição das estruturas remuneratórias a uma gestão prudente do risco;
- c) Prevenção de conflito de interesses e promoção de processos decisórios robustos no plano do governo societário;
- d) Estabelecimento de regras de prestação de informação em conformidade com os requisitos aplicáveis.

2. Âmbito e competência para aplicação

2.1 A presente Política aplica-se aos seguintes dirigentes da **FIDELIDADE SGOIC**:

2.1.1 Membros do Conselho de Administração;

2.1.2 Membros do Conselho Fiscal;

2.1.3 Responsáveis pelas funções de *Compliance*, Gestão de Risco e Auditoria Interna;

2.1.4 Outros colaboradores, que venham a ser identificados como tal pelo Conselho Fiscal ou, caso exista, pela Comissão de Remunerações, cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias referidas nas alíneas antecedentes, desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da **FIDELIDADE SGOIC**.

2.2 Para efeitos da presente Política, por dirigentes entendem-se todas as pessoas referidas nos números anteriores.

2.3 A presente Política abrange todos os tipos de remunerações e outros benefícios e deve ser aplicada ainda que parte ou a totalidade da remuneração dos dirigentes seja paga por outra entidade.

2.4 A Assembleia Geral da **FIDELIDADE SGOIC** constituirá uma Comissão de Remunerações quando entender ou a dimensão da sociedade o justificar.

2.5 A Assembleia Geral ou, caso exista, a Comissão de Remunerações acompanha a aplicação da presente Política e assegura a sua plena eficácia no tocante à preparação, fixação e divulgação de remunerações.

3. Prevenção de conflito de interesses

Os dirigentes estão impedidos de votar em deliberações sociais que tenham por objeto a sua própria remuneração.

4. Política de remunerações dos membros do Conselho de Administração

Estrutura da remuneração

- 4.1** A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração compreende uma componente fixa e uma componente variável.
- 4.2** O montante a atribuir, em cada ano, no âmbito da componente variável não pode exceder o montante devido pela componente fixa no mesmo período.
- 4.3** A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração corresponde apenas a uma componente fixa.
- 4.4** Não serão atribuídos benefícios discricionários de pensões.

Componente variável da remuneração

- 4.5** A atribuição de remuneração variável depende do cumprimento dos objetivos e da ponderação respetiva fixados, em cada ano, para a **FIDELIDADE SGOIC**.
- 4.6** Os indicadores de desempenho têm em consideração, em iguais proporções:
 - a) O desempenho dos dirigentes, em termos de critérios de natureza financeira (aqui incluído o contributo individual para os resultados anuais da Sociedade Gestora) e não financeira (valorizando-se a este último propósito a qualidade do trabalho prestado e a integridade de comportamento profissional);
 - b) O desempenho das áreas por este acompanhadas;
 - c) O desempenho da **FIDELIDADE SGOIC**, tendo em conta o quadro trienal que se adequa ao tempo do mandato e à duração dos organismos de investimento coletivo geridos pela entidade gestora, devendo o processo de avaliação basear-se no desempenho de longo prazo e o pagamento das componentes de remuneração dele dependentes deve ser repartido ao longo de um período que tenha em consideração a política de reembolso dos organismos de investimento coletivo por si geridos e os respetivos riscos de investimento;

d) Os resultados globais da entidade gestora.

4.7 A ser atribuída, a remuneração variável será paga do seguinte modo:

a) 50%, em numerário;

b) 50%, em unidades remuneratórias (“UR’s”) com incentivos de efeito idêntico ao da atribuição de ações da **FIDELIDADE SGOIC**

Uma parte correspondente a 50% da remuneração variável é paga na data da atribuição e o remanescente é pago ao longo de três anos contados sobre a data de atribuição, o que atinge proporcionalmente as prestações em numerário e em unidades remuneratórias.

4.8 O número de unidades remuneratórias (UR’s) a atribuir corresponde ao valor monetário associado a esta componente dividido pelo valor contabilístico unitário das ações da **FIDELIDADE SGOIC** a 31 de dezembro do exercício a que se reporta a atribuição da remuneração variável. O valor contabilístico unitário das ações é calculado dividindo a situação líquida da **FIDELIDADE SGOIC** a 31 de dezembro do exercício a que se reporta a atribuição da remuneração variável pelo número total de ações da sociedade a essa mesma data.

O valor das unidades remuneratórias (UR’s) aquando do seu pagamento corresponderá ao valor das UR’s na data de atribuição acrescido da remuneração correspondente ao *Return on Equity - ROE* médio da **FIDELIDADE SGOIC**, ao longo dos três exercícios subsequentes àquele com relação ao qual foram atribuídas, multiplicado pelo número de exercícios em causa. As unidades remuneratórias atribuídas são convertidas e pagas (*vesting*) em numerário, decorridos 3 anos sobre a data de atribuição da remuneração variável. O cálculo do *Return on Equity – ROE* em cada ano, para efeito do cálculo da remuneração variável deverá excluir os efeitos de eventuais aumentos ou reduções de capital, será realizado pelo auditor externo e confirmado pelo Conselho Fiscal ou pela Comissão de Remunerações, caso exista.

4.9 As prestações referidas no número anterior são condicionais, na medida em que só são pagas se a sua atribuição for sustentável à luz da situação financeira da entidade gestora e podem ser objeto de redução ou reversão, se o dirigente:

a) Participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a **FIDELIDADE SGOIC**;

b) Participou ou foi responsável por falsificação da informação financeira da sociedade ou pela adoção de outro comportamento ilícito que tenha resultado na manipulação ou adulteração dos critérios de desempenho;

c) Deixar de cumprir critérios de adequação e idoneidade;

d) Cessou as suas funções, por iniciativa da **FIDELIDADE SGOIC** ou dos seus acionistas, com justa causa.

4.10 Os instrumentos financeiros atribuídos ao abrigo da alínea b) do número 4.7 são intransmissíveis durante um período de três anos contados desde a data da sua atribuição.

4.11 As prestações diferidas referidas no número 4.7 apenas podem ser pagas se for confirmada, através de parecer fundamentado da Área de Risco ou da Comissão de Remunerações, caso exista, a sua sustentabilidade à luz da situação financeira da **FIDELIDADE SGOIC** na data do pagamento e a verificação da não-ocorrência de factos descritos no ponto 4.9.

4.12 Não pode ser concedida remuneração variável garantida ou independente dos resultados do dirigente ou da entidade gestora.

4.13 A componente variável da remuneração não pode limitar a capacidade da **FIDELIDADE SGOIC** para reforçar a sua base de fundos próprios. Assim, a aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração inclui ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários à entidade gestora.

4.14 A política de remuneração permite igualmente, em conformidade com o Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019 («Regulamento SFDR»), promover práticas de remuneração em consonância com os seus objetivos de integração dos riscos de sustentabilidade da estratégia de investimento da **FIDELIDADE SGOIC**, sendo considerada a inclusão de critérios de avaliação ESG nos objetivos anuais dos gestores em causa. Esses critérios podem estar relacionados com a qualidade da análise de risco ESG dos investimentos potenciais, ações de *engagement* com os investimentos potenciais, se aplicável, e participação em formação relacionada com ESG. O cumprimento do objetivo de sustentabilidade, transversal a toda a Sociedade Gestora, juntamente com os demais objetivos, é tido em conta na determinação do pacote anual global de remuneração variável dos dirigentes.

Compensações a pagar por destituição sem justa causa de administradores

Não estão previstos quaisquer acordos que determinem valores a pagar aos membros executivos ou não executivos em caso de destituição sem justa causa, além do previsto na lei geral.

5. Política de remunerações dos membros do Conselho Fiscal

Estrutura da remuneração

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal consiste numa quantia fixa, a ser determinada pela Assembleia Geral ou pela Comissão de Remunerações quando exista.

6. Política de remunerações dos Responsáveis do sistema de controlo interno

Estrutura da remuneração

6.1 A remuneração dos responsáveis do sistema de controlo interno compreende exclusivamente uma componente fixa.

6.2 A remuneração dos responsáveis do sistema de controlo interno é diretamente supervisionada pela Assembleia Geral ou pela Comissão de Remunerações, quando exista, nomeadamente, de modo a acautelar a independência daqueles.

7. Política de remunerações de outros colaboradores com impacto material no perfil de risco da sociedade

Estrutura da remuneração

A remuneração de outros colaboradores com impacto material no perfil de risco da sociedade rege-se, com as devidas adaptações, pelo regime aplicável aos Responsáveis do sistema de controlo interno.

8. Proibição de mecanismos fraudulentos

As regras previamente previstas na presente Política não podem ser afastadas, designadamente através da utilização por parte dos colaboradores ou dirigentes de qualquer mecanismo de cobertura de risco tendente a atenuar os efeitos de 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 adoção de mecanismos que contrarie o disposto neste parágrafo consubstancia um ilícito disciplinar, podendo o infrator ser sujeito a sanções disciplinares e ao dever de ressarcir a sociedade pelos danos causados.

9. Revisão da Política de remuneração

- 9.1** A Assembleia Geral ou a Comissão de Remunerações, quando exista, procede com periodicidade anual à revisão da presente Política de Remuneração, submetendo ao Conselho de Administração recomendações para o respetivo aperfeiçoamento.
- 9.2** A revisão deve em particular cuidar de examinar se a Política de Remuneração opera como pretendido e se se encontra alinhada com os mais recentes desenvolvimentos regulatórios.
- 9.3** Na preparação da revisão, a Assembleia Geral ou a Comissão de Remunerações, quando exista, recorre ao apoio dos responsáveis do sistema de controlo interno e pode também solicitar o apoio de consultores externos.
- 9.4** Após receber o Relatório elaborado e apresentado, onde conste a revisão da Política de Remunerações referida no número anterior, o órgão de administração aprovará as recomendações feitas, ou apresentará fundamentação para a sua recusa, identificando soluções alternativas, caso tenham sido detetadas fragilidades, ou desatualização da Política, em relação à lei aplicável, ou às recomendações da ESMA, do Banco de Portugal ou da CMVM.
- 9.5** O Conselho de Administração deve submeter à Assembleia Geral da sociedade, para aprovação final, com periodicidade anual, as recomendações fundamentadas para o aperfeiçoamento da presente Política de Remuneração.

10. Aprovação, entrada em vigor e alterações

- 10.1**A presente Política foi aprovada pela Assembleia Geral, no tocante aos membros dos órgãos sociais, entrando em vigor a partir de [...], podendo ser alterada por deliberação deste órgão.
- 10.2**A presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração, no tocante aos responsáveis pelo sistema de controlo interno e aos colaboradores com impacto material no perfil de risco da **FIDELIDADE SGOIC**, entrando em vigor a partir de 28 de fevereiro de 2018, podendo ser alterada por deliberação deste órgão.
- 10.3**A presente Política foi alterada pela Comissão Executiva, no que respeita à inclusão de critérios de avaliação ESG, entrando em vigor a partir de 13 de abril de 2023.

11. Interpretação

Qualquer referência a uma disposição legal, a uma orientação ou a qualquer outro texto recomendatório ou de natureza análoga deve ser interpretada como uma referência a essa disposição, orientação ou texto

de natureza análoga segundo a redação que estiver em vigor na data da respectiva avaliação, assim como às demais normas ou recomendações que venham entretanto a substituí-las, alterá-las ou complementá-las.

12. Publicação

A presente Política é publicada no *site* da **FIDELIDADE SGOIC**.