

POLÍTICA GERAL DE REMUNERAÇÃO DA BPI GESTÃO DE ATIVOS



Signatory of:



| | |
|--------------------|-----------------------------------|
| Tipo de Documento | Políticas da BPI Gestão de Ativos |
| Responsável | Conselho de Administração |
| Nível de Aprovação | Comité de Remunerações |

| Revisão | Descrição das Modificações | Data Aprovação |
|---------|---|----------------|
| 0 | Versão Inicial | 2020-06-24 |
| 1 | Revisão global para adaptação ao RGA e alinhamento com as Política de Remuneração do CaixaBank AM | 2024-04-15 |
| 2 | Introdução da possibilidade de realizar ajustamentos extraordinários ao Prémio | 2025-02-17 |
| 3 | Atualização para alinhamento com a Política Geral de Remunerações do CaixaBank Asset Management, que sofreu uma atualização em virtude da adesão ao Código de Boas Práticas da CNMV. Em particular, reforçou-se o compromisso com a gestão de conflitos de interesse, e a presente atualização contempla também ajustes de em diversos pontos do documento, com vista à melhoria, adequação ou clarificação dos mesmos. | 2025-12-10 |
| 4 | Inclusão no programa de objetivos para as incorporações realizadas até 1 de dezembro (antes 1 de outubro), alinhando o critério com a abordagem do CaixaBank e das demais sociedades do Grupo. Eliminação do ajustamento extraordinário. Introdução de um novo capítulo sobre incentivos extraordinários, alinhado com a abordagem do CaixaBank e das demais sociedades do Grupo. | 2026-03-23 |

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 4 |
| 2. REGULAMENTO APLICÁVEL | 5 |
| 3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA POLÍTICA GERAL DE REMUNERAÇÃO | 6 |
| 4. PRINCÍPIOS GERAIS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO | 7 |
| 5. GOVERNO | 8 |
| 5.1 FUNÇÕES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO | 8 |
| 5.2 FUNÇÕES DO COMITÉ DE REMUNERAÇÕES | 8 |
| 5.3 FUNÇÕES DA COMISSÃO EXECUTIVA | 9 |
| 5.4 FUNÇÕES DO CONSELHO FISCAL | 9 |
| 5.5 FUNÇÕES DAS ÁREAS DE CONTROLO E SUPERVISÃO | 9 |
| 5.6 CONFLITOS DE INTERESSES | 10 |
| 6. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO | 11 |
| 6.1 ASPECTOS GERAIS | 11 |
| 6.2 REMUNERAÇÃO FIXA | 11 |
| 6.3 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL | 12 |
| 6.3.1 PLANOS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL | 13 |
| 6.3.2 CRITÉRIOS DE REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL | 14 |
| 6.3.3 ENTRADAS E SAÍDAS NOS PLANOS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL | 14 |
| 6.3.4 FATOR CORRETIVO | 15 |
| 6.3.5 OUTROS INCENTIVOS | 15 |
| 6.4 BENEFÍCIOS DE REFORMA | 15 |
| 6.5 PAGAMENTOS POR CESSAÇÃO ANTECIPADA | 16 |
| 6.6 OUTROS BENEFÍCIOS | 16 |
| 7. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO NO ÂMBITO DA DMIF | 17 |
| 8. REVISÃO E AVALIAÇÃO DA APLICAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO | 18 |
| 9. VIGENCIA DA POLÍTICA GERAL DE REMUNERAÇÃO | 18 |
| 10. COMUNICAÇÃO INTERNA | 18 |

1. INTRODUÇÃO

A **BPI Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A.** ("BPI Gestão de Ativos", "Empresa" ou "Entidade") é uma sociedade gestora de organismos de investimento coletivo ("SGOIC") sujeita, entre outras, às regras definidas no Regime da Gestão de Ativos aprovado pelo Decreto-Lei nº 27/2023, de 28 de Abril (doravante "RGA").

A BPI Gestão de Ativos é integralmente detida pelo CaixaBank Asset Management, Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva, S.A.U. ("CaixaBank Asset Management") que, por sua vez, é integralmente detido pelo CaixaBank, S.A. ("CaixaBank").

O CaixaBank Asset Management dispõe de uma política geral de remuneração, denominada "Política General de Remuneración", que define os princípios fundamentais referentes ao pagamento de remunerações, fixas ou variáveis, e que serve de referência à presente Política Geral de Remuneração da BPI Gestão de Ativos, embora com as adaptações resultantes do enquadramento legal específico a que esta se encontra sujeita.

Neste quadro, a presente Política Geral de Remuneração tem subjacente o facto de a definição e orientação estratégica da Empresa, assim como das restantes filiais do Grupo CaixaBank, caber à sociedade-mãe deste grupo, o CaixaBank.

A aplicação de uma adequada política de remuneração dos colaboradores de uma SGOIC é um aspeto fundamental do seu governo societário, dada a potencial influência que as práticas remuneratórias podem ter no perfil de risco da própria SGOIC, dos OIC sob gestão, bem como em potenciais conflitos de interesses.

A regulamentação setorial aplicável à BPI Gestão de Ativos, enquanto SGOIC e prestadora de serviços de investimento, tem um impacto significativo na necessidade de dispor de políticas de remuneração adequadas, tanto em relação aos seus quadros superiores, tomadores de risco e pessoas que exercem funções de controlo, como, em geral, em relação ao resto dos colaboradores da Entidade.

A BPI Gestão de Ativos está obrigada a estabelecer tais políticas, tanto como gestora de OIC harmonizados e não harmonizados, como prestador de serviços de investimento de gestão discricionária de carteiras.

Em face do exposto, o presente documento tem por objetivo estabelecer a Política Geral de Remunerações aplicável à BPI Gestão de Ativos.

2. REGULAÇÃO APLICÁVEL

Com o desenvolvimento das Diretivas aplicáveis aos gestores de organismos de investimento coletivo (Diretiva "UCITS")¹ e dos organismos de investimento alternativos ("DGFIA")², a Autoridade Europeia de Valores e Mercados (de ora em diante, ESMA) emitiu diversas diretrizes (conjuntamente, "Diretrizes")³ em matéria de Políticas e Práticas de remuneração aplicáveis com carácter geral a todos os profissionais de uma SGOIC, e com carácter particular às categorias de profissionais que influenciam de forma relevante o perfil de risco da sociedade gestora e dos Organismos de Investimento Coletivo ("OIC") que gere ("Colaboradores Identificados").

As Diretrizes também complementam o estabelecido no Artigo 115º do RGA sobre remuneração e levam em consideração o disposto na Recomendação 2009/384 / CE da Comissão Europeia, sobre políticas de remuneração no setor de serviços financeiros.

Por outro lado, a ESMA publicou as Diretrizes DMIF geralmente aplicáveis às empresas que prestam serviços de investimento, incluindo os dos gestores de OICVM e GFIA, quando prestam serviços de gestão discricionária de carteiras. As Diretrizes da DMIF contêm preceitos específicos para evitar que as políticas de remuneração aplicáveis a determinados funcionários da Entidade gerem riscos em relação a padrões de conduta e conflitos de interesse, a fim de garantir que os interesses dos clientes não sejam prejudicados por tais disposições, políticas e práticas de remuneração.

Adicionalmente, o Regulamento (UE) 2019/2088, de 27 de novembro de 2019, relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros (SFDR) visa assegurar que a remuneração variável dos participantes no mercado financeiro e dos assessores financeiros não fomente a assunção de riscos excessivos no que diz respeito aos riscos de sustentabilidade.

¹ A Diretiva 2009/65 / CE que coordena as disposições legais, regulamentares e administrativas sobre certos organismos de investimento coletivo em valores mobiliários (OICVM), no que diz respeito às funções de depositário, políticas de remuneração e sanções (com a redação que lhe foi dada pela Diretiva 2014/91 / UE) ("Diretiva OICVM").

² Diretiva 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 Regulamentos (CE) nº 1060/2009 e (UE) nº 1095/2010

³ Diretrizes da ESMA emitidas em 3 de julho de 2013, dirigidas aos Gestores de Fundos de Investimentos Alternativos ("GFIA") e às autoridades competentes, incluindo diretrizes específicas sobre políticas de remuneração adequadas ao abrigo da DGFIA, em vigor a partir de 22 de julho de 2013 ("Diretrizes para GFIA"); por outro lado, no desenvolvimento da Diretiva OICVM, a ESMA emitiu as Diretrizes ESMA 2016/575, de 14 de outubro de 2016, que, em termos muito semelhantes às Diretrizes GFIA, são dirigidas aos gestores de organismos de investimento coletivo em valores mobiliários ("Gestores OICVM") e as autoridades competentes ("Diretrizes do OICVM").

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA POLÍTICA GERAL DE REMUNERAÇÃO

A presente Política Geral de Remuneração (“Política” ou “PGR”), tem como referência a Política General de Remuneración do CaixaBank Asset Management, e aplica-se a todos os Colaboradores com um vínculo de natureza laboral, sem termo ou a termo certo, com a BPI Gestão de Ativos.

Ficam excluídos do âmbito de aplicação da presente Política os membros dos órgãos de administração e de fiscalização da BPI Gestão de Ativos e os Colaboradores que integrem o grupo de Colaboradores Identificados, na medida em que já que se encontram abrangidos pela “Política de Remuneração dos Colabores Identificados da BPI Gestão de Ativos”, sem prejuízo da aplicação subsidiária da presente Política nos casos omissos.

A Política aplicar-se-á a qualquer tipo de remuneração paga aos colaboradores da BPI Gestão de Ativos pelo desempenho das suas atividades profissionais na Entidade, incluindo qualquer forma de remuneração ou benefício disponibilizado pela BPI Gestão de Ativos.

Nos casos em que a BPI Gestão de Ativos delegue atividades de gestão de investimentos a outras pessoas ou entidades, deverá assegurar que essas pessoas ou entidades estão sujeitas a requisitos regulamentares em matéria de remuneração com um nível de eficácia semelhante aos aplicáveis à BPI Gestão de Ativos (ou seja, DGFIA, Diretiva OICVM ou Diretiva DMIF).

Finalmente, e de acordo com as disposições das Diretrizes, a Política não prevê exceções na aplicação dos princípios de remuneração específicos das SGOIC à BPI Gestão de Ativos, apesar de esta ser uma filial integrada no grupo de consolidação prudencial de uma instituição de crédito sujeita às regras setoriais de remuneração geralmente aplicáveis aos bancos e respetivos grupos.

4. PRINCÍPIOS GERAIS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A BPI Gestão de Ativos é uma instituição que gera valor para o seu acionista, Clientes e Colaboradores. Para o efeito, a BPI Gestão de Ativos deve oferecer condições de remuneração e benefícios suficientemente competitivos para atrair, fidelizar e motivar o melhor talento do mercado.

Os princípios gerais de remuneração da BPI Gestão de Ativos aplicáveis a todos os seus Colaboradores são os seguintes:

- a) A política de remuneração destina-se a promover comportamentos que garantam a geração de valor a longo prazo e a sustentabilidade dos resultados ao longo do tempo. Nesse sentido, a remuneração variável, quando seja aplicável, tem em conta não só o cumprimento dos objetivos, mas também a forma como os mesmos são alcançados;
- b) Os objetivos individuais dos destinatários da política de remuneração são definidos com base em critérios objetivos comuns, no compromisso que estes alcançam e estabelecem com os seus responsáveis e a sua avaliação terá em conta aspetos tanto quantitativos como qualitativos;
- c) A política de remuneração baseia a sua estratégia de captação e retenção de talentos em proporcionar a todos os profissionais, de forma não discriminatória, a participação num projeto social e empresarial distintivo, a possibilidade de desenvolvimento profissional em condições competitivas e não discriminatórias de compensação, que contemplam a soma da remuneração fixa com outros benefícios, sem distinção de género (com base na igualdade de remuneração entre colaboradores e colaboradoras por trabalho igual ou de igual valor) ou outras questões não intrínsecas ao cargo;
- d) No âmbito destes termos de compensação, a política de remuneração aposta num posicionamento competitivo do montante de remuneração fixa e benefícios sociais, baseando principalmente a sua capacidade de captação e retenção de talentos em ambas os componentes da remuneração;
- e) A componente fixa e outros benefícios constituem a parte preponderante das condições gerais de remuneração, onde, em geral, o conceito remuneratório variável tende a ser conservador devido ao seu potencial papel como gerador de risco e para garantir que a situação financeira da BPI Gestão de Ativos não seja afetada pela concessão e pagamento de remuneração variável;
- f) O sistema de promoção baseia-se na avaliação, não discriminatória, das competências, no desempenho, no compromisso e qualificação profissional dos Colaboradores de forma constante ao longo do tempo.
- g) A política de remuneração deve estar de acordo com uma gestão de riscos sã e eficaz e não oferecer incentivos para assumir riscos incompatíveis com os perfis de risco da Entidade e com os regulamentos aplicáveis aos OIC sob gestão, e deve ser compatível com a estratégia de negócio, os objetivos, valores e interesses de longo prazo da BPI Gestão de Ativos, dos OIC sob gestão, dos seus participantes e do interesse público, e deve incluir medidas para evitar conflitos de interesse.
- h) As políticas e práticas de remuneração devem ser formuladas por escrito, de forma clara e transparente, comunicadas às pessoas afetadas e devidamente registadas para que sejam acessíveis.
- i) As políticas e práticas de remuneração devem ser coerentes com a gestão dos riscos em matéria de sustentabilidade, incorporando na componente variável da remuneração métricas associadas a este aspeto, tendo em consideração as responsabilidades e função de cada perfil profissional. Em particular, a Política está associada aos objetivos, estratégia comercial e à gestão e integração dos riscos, incluindo os relacionados com os fatores ESG e adaptada ao enquadramento regulamentar aplicável e às melhores práticas nacionais e internacionais.

5. GOVERNO

A responsabilidade do desenho, aprovação e supervisão da Política são:

- Conselho de Administração
- Comité de Remunerações
- Comissão Executiva
- Os responsáveis pelas funções de controle

5.1 FUNÇÕES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração da BPI Gestão de Ativos é o órgão estatutário responsável pelo exercício das funções de gestão, administração e representação da Entidade. O âmbito dos seus poderes e competências é o que resulta dos estatutos e da lei aplicável.

Neste quadro, a definição da Política Geral de Remuneração cabe ao Conselho de Administração da BPI Gestão de Ativos, tendo presentes os objetivos referidos nos Princípios Gerais da presente Política, em moldes que tenham em conta e sejam adequados e proporcionais à natureza, características, dimensão, organização e complexidade das atividades da BPI Gestão de Ativos, assim como os princípios e regras legais e recomendatórias aplicáveis.

Sem prejuízo do exposto, a aprovação da presente Política cabe ao Comité de Remunerações da BPI Gestão de Ativos, mediante o parecer prévio da função de Compliance, eventualmente coadjuvado por especialistas externos ou colaboradores e direções do CaixaBank Asset Management, que entenda consultar.

O Conselho de Administração, enquanto órgão responsável pela implementação da presente Política, prestará ao Comité de Remunerações o apoio necessário na definição da presente Política de Remuneração.

Qualquer alteração à presente Política de Remuneração deve ser aprovada pelo Comité de Remunerações, devendo o disposto supra ser observado.

5.2 FUNÇÕES DO COMITÉ DE REMUNERAÇÕES

Entre as suas responsabilidades básicas, enumeram-se as seguintes:

- a) Aprovar as Políticas Remuneração da BPI Gestão de Ativos;
- b) Apoiar o Conselho de Administração no controlo das políticas, práticas e processos de remuneração e cumprimento da política de remuneração;
- c) Efetuar recomendações quanto à remuneração do Conselho de Administração e do Colaboradores Identificados;
- d) A fiscalização da remuneração dos colaboradores que desempenhem diretamente na BPI Gestão de Ativos, funções de gestão do risco e controlo, quer será aprovada pelo Conselho de administração
- e) Zelar para que (i) o sistema de remuneração tenha em devida consideração todos os tipos de riscos, níveis de liquidez e de ativos nos diferentes níveis de gestão, e que (ii) a Política Geral de Remuneração promova e seja coerente com a estratégia de negócio, os objetivos e valores corporativos da BPI Gestão de Ativos, do CaixaBank Asset Management e dos OIC geridos, bem como

- com os interesses dos participantes;
- f) Supervisionar a revisão centralizada e independente sobre a aplicação das políticas e práticas de remuneração.
 - g) Desempenhe outras funções que lhe sejam atribuídas a qualquer momento pelos regulamentos atuais.

5.3 FUNÇÕES DA COMISSÃO EXECUTIVA

A Comissão Executiva da BPI Gestão de Ativos (CEGA) é responsável por obter e preparar as informações necessárias para que os órgãos de governo possam cumprir eficazmente com as suas responsabilidades relativas às Políticas de Remuneração, podendo, para o efeito, recorrer a especialistas externos ou a colaboradores ou direções do CaixaBank Asset Management, do CaixaBank ou do Banco BPI. Nesse sentido, a CEGA será responsável pela elaboração dos planos de remuneração, com vista à implementação da Política.

A obtenção, a preparação e revisão de informações sobre a remuneração dos membros da CEGA e o plano de remuneração aplicável a esse grupo estão excluídas das funções da CEGA, sendo realizadas diretamente pelo Comité de Remunerações.

5.4. FUNÇÕES DO CONSELHO FISCAL

O Conselho Fiscal da BPI Gestão de Ativos, enquanto órgão de fiscalização, é responsável pela supervisão da Política Geral de Remuneração com vista a assegurar a sua efetiva implementação de acordo com as regras em vigor.

Nesse quadro, o Conselho Fiscal:

- a) toma conhecimento da avaliação independente anual efetuada às Políticas de Remuneração; e
- b) supervisiona, pelo menos anualmente, os princípios gerais da Política Geral de Remuneração, podendo formular as recomendações que entender necessárias ao Conselho de Administração, enquanto órgão responsável pela sua implementação.

5.5 FUNÇÕES DAS ÁREAS DE CONTROLO E SUPERVISÃO

As Diretrizes e o RGA determinam que as funções de controlo (Auditoria Interna, Gestão de Riscos, Compliance) devem desempenhar um papel ativo no desenho, supervisão e revisão das políticas de remuneração nas outras áreas de negócio, apoiando o Conselho de Administração e o Comité de Remunerações na determinação da estratégia geral de remuneração aplicável na BPI Gestão de Ativos, considerando a promoção da gestão adequada dos riscos.

Na aplicação do acima exposto, (i) a função de Gestão de Riscos deve verificar em que medida a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco da Sociedade; (ii) a função de Compliance deve analisar até que ponto a estrutura de remuneração afeta o cumprimento, por parte da BPI Gestão de Ativos, das leis e regulamentos aplicáveis e as políticas internas da Entidade; e (iii) a função de Auditoria Interna deve realizar uma revisão independente do desenho, implementação e efeitos das políticas de remuneração da Entidade.

A Função de Riscos poderá relatar ao Comité de Remunerações, se o considerar oportuno, as conclusões da análise realizada. Neste contexto, o responsável da função de Gestão de Riscos poderá solicitar ao presidente do Comité de Remunerações autorização para participar, sem direito de voto, nas reuniões

deste órgão.

A BPI Gestão de Ativos deve adotar medidas que permitam identificar eficazmente os casos em que os profissionais possam agir de maneira que não esteja alinhada com os interesses dos OIC sob gestão e dos respetivos participantes, devendo tomar as medidas corretivas, quando apropriado.

Neste sentido, a Empresa estabelece controlos adequados para garantir que as políticas cumprem os seus objetivos e princípios. Os referidos controlos situam-se nas três linhas de defesa da instituição cujas responsabilidades são as seguintes:

- a) Num primeiro nível, as distintas áreas definem os indicadores qualitativos que devem garantir o alinhamento dos critérios estabelecidos com os interesses dos OIC sob gestão e dos participantes, e evitar conflitos de interesses e riscos nas normas de conduta, com base em critérios de tipologia de produto, metodologia de distribuição e rol das pessoas com competências. O estabelecimento dos mesmos e a sua ponderação com os indicadores quantitativos são determinados com a Direção de Personas do CaixaBank Asset Management para assegurar que se seguem os princípios da presente Política Geral de Remuneração.
- b) Num segundo nível, e de acordo com a legislação em vigor, as funções de Gestão de Riscos e de Compliance supervisionam respetivamente (i) que a estrutura de remuneração é compatível com o perfil de risco da Entidade, dos OIC geridos e dos seus participantes; e (ii) que a política e os critérios de remuneração cumpram os requisitos estabelecidos na regulamentação aplicável em relação a regras de conduta e conflitos de interesse.
- c) Num terceiro nível de controlo, a Auditoria Interna realiza periodicamente uma revisão de todos os níveis, assim como uma verificação da efetiva implantação e correto funcionamento das práticas de remuneração estabelecidas de acordo com a Política Geral de Remuneração.

5.6 Conflitos de Interesses

Em geral, considera-se que existe conflito de interesses quando ocorrem situações em que um administrador, colaborador ou diretor da Entidade, ao tomar uma decisão ou omitir uma ação no âmbito das suas funções, seja por conta própria ou alheia, coloca em conflito o seu interesse pessoal, direto ou indireto, com o interesse social da Entidade.

Para evitar situações que possam gerar conflitos, a Sociedade dispõe de um Regulamento Interno de Conduta no âmbito do Mercado de Valores Mobiliários (RIC), de uma Política de Conflitos de Interesses e de um Manual de Procedimentos de Identificação e Gestão de Conflitos de Interesses.

Além disso, os colaboradores comprometem-se a não utilizar estratégias pessoais de cobertura de riscos com o objetivo de neutralizar os efeitos de alinhamento de riscos integrados no seu regime de remuneração.

Neste contexto, o desenho da política retributiva da Entidade será alinhado com o dever de gestão eficaz de conflitos de interesses, garantindo que os interesses dos investidores dos OICs não sejam prejudicados pelas políticas e práticas de remuneração adotadas pela Entidade a curto, médio e longo prazo.

6. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

6.1 ASPECTOS GERAIS

A política de remuneração dos colaboradores da BPI Gestão de Ativos baseia-se na aplicação de princípios consistentes com os dados fornecidos por referências de mercado, obtidos através dos diversos relatórios de remuneração que são periodicamente encomendados a consultores externos especializados, que permitem posicionar o modelo de remuneração a nível individual e por função face ao mercado.

A remuneração total inclui:

- a) Uma remuneração fixa baseada no nível de responsabilidade e no percurso profissional da pessoa em questão, que constitui uma parte suficientemente elevada da remuneração total.
- b) Uma remuneração variável associada ao cumprimento de objetivos previamente estabelecidos e definida de forma a evitar potenciais conflitos de interesse e que, quando apropriado, inclui princípios de avaliação qualitativa que tenham em consideração o alinhamento com os interesses dos participantes e as normas de conduta do mercado.
- c) Outras Compensações.

Os valores da remuneração fixa devem ser competitivos e a percentagem da remuneração variável sobre a remuneração fixa anual deve, em geral, ser relativamente baixa. A proporção da componente fixa da remuneração permite a aplicação de uma política flexível da componente variável da remuneração, que inclui a possibilidade de, nos casos previstos na presente Política, não pagamento de qualquer componente variável num determinado ano.

Os profissionais da BPI Gestão de Ativos estão proibidos de usar estratégias pessoais para proteger e garantir sua remuneração, ou as obrigações com ela relacionadas, a fim de prejudicar o alinhamento com o perfil de risco implícito na referida estrutura de remuneração.

6.2 REMUNERAÇÃO FIXA

Como critério geral, a remuneração fixa será composta pelo salário base e por qualquer outro complemento estabelecido para cada categoria profissional, conforme definido anualmente. Poderá também incluir outros benefícios ou complementos salariais de natureza fixa como parte do pacote retributivo dos profissionais, quando tal esteja previsto no acordo coletivo de trabalho aplicável ou quando se considere oportuno para atrair e reter talento. O pagamento poderá ser efetuado em numerário ou em espécie.

A remuneração fixa a receber por cada Colaborador será determinada com base no respetivo nível de responsabilidade e contribuição de si esperada de acordo com a estrutura interna da BPI Gestão de Ativos, o cargo desempenhado nessa estrutura e a informação de mercado disponível, e, sempre que possível, aplicando bandas salariais estabelecidas de forma a permitir a gestão da equidade interna e sem qualquer distinção de género. A remuneração fixa baseia-se em critérios objetivos e não discricionários.

Adicionalmente, garantindo a competitividade externa, sempre que possível, os valores das bandas salariais são definidos em função do posicionamento competitivo da Entidade; para tal, é realizado um acompanhamento da evolução dos salários de mercado, participando periodicamente em inquéritos salariais.

6.3 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração variável visa vincular a remuneração dos colaboradores aos objetivos, estratégia de negócio e à gestão e integração dos riscos, incluindo os riscos de sustentabilidade, contemplados e geridos pela Entidade. Neste sentido, os esquemas de remuneração variável incorporam, quando aplicável, critérios para a correta integração dos riscos de sustentabilidade na estratégia de gestão, determinando-se uma parte da remuneração variável que estará vinculada ao cumprimento de objetivos relacionados com as suas estratégias.

A remuneração variável dos colaboradores da BPI Gestão de Ativos visa promover comportamentos que garantam a geração de valor a longo prazo e a sustentabilidade dos resultados ao longo do tempo, e baseia-se no mix de remuneração (proporcionalidade entre remuneração fixa e variável, anteriormente descrita) e medição de desempenho.

Em nenhum caso, a remuneração variável poderá estar dependente, única e diretamente, a decisões individuais de gestão ou critérios que incentivem a assunção de riscos incompatíveis com o perfil de risco da Entidade, com as suas regras de conduta ou conflitos de interesse, dos OIC sob gestão e dos seus participantes.

Com base na função, responsabilidades ou nomeação de um colaborador para um departamento, este participa do plano de remuneração variável ou bónus específico que lhe corresponde. Para uma participação efetiva do colaborador no referido plano, este deverá dispor de um Bónus Target previamente estabelecido ou um valor de prémio de referência correspondente a 100% de cumprimento, previamente estabelecido para quantificar a sua avaliação de desempenho.

Sem prejuízo das especificidades aplicáveis a cada um dos grupos ou categorias profissionais, de acordo com o disposto no parágrafo anterior, a determinação da remuneração variável, nos casos em que esteja relacionada com o desempenho, baseia-se numa combinação da avaliação de desempenho individual, da área, unidade de negócio ou OIC envolvida (conforme aplicável), tendo em consideração critérios quantitativos (financeiros) e qualitativos (não financeiros) estabelecidos no nível da Entidade, área ou individualmente, conforme apropriado.

A combinação adequada de critérios quantitativos e qualitativos também depende das funções e responsabilidades de cada profissional. Dependendo do plano de remuneração, esses valores de referência podem ser definidos a nível individual ou de grupo (i.e., ao nível da função). Em qualquer caso, os critérios quantitativos e qualitativos e o equilíbrio entre estes, para cada nível e categoria, devem estar especificados e claramente documentados.

De igual modo, o pagamento da remuneração variável não poderá ser efetuado por meio de veículos ou métodos que possam prejudicar a aplicação da presente Política ou na regulamentação em vigor em cada momento.

Em caso algum a remuneração variável será garantida, salvo em casos excecionais de contratação de novos colaboradores durante o primeiro ano de vigência do respetivo contrato..

6.3.1 PLANOS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

a. Área de Investimentos / Gestão de Carteiras

A área de Investimentos / Gestão de Carteiras terá um plano de remuneração variável específico com

desenho e métricas próprios, e incorpora uma série de objetivos e condições que determinam as bases de cálculo para estabelecer o nível de concretização utilizado para quantificar a remuneração variável.

Para a área de Investimentos, os objetivos devem incluir tanto critérios quantitativos e como qualitativos, e não deve incentivar a assunção de riscos incompatíveis com o perfil de risco da Entidade, com as suas regras de conduta ou conflitos de interesse, dos OIC sob gestão, dos participantes ou o interesse público

b. Restantes áreas

Para as demais áreas, o modelo de remuneração variável inclui todos os profissionais adstritos a essas áreas e que desenvolvam o seu trabalho nas áreas de controle ou suporte ao negócio.

Os objetivos estabelecidos nessas áreas são definidos por acordo entre cada profissional e o seu responsável funcional, englobam objetivos individuais e de equipa, devendo ser consistentes com os objetivos da área.

c. Funções de controle

Além do disposto na seção (b) anterior, caso os colaboradores que exercem funções de controle tenham remuneração variável, os seus objetivos não deverão incluir nem estar relacionados com objetivos de negócios a nível individual, da área ou dos OIC sob gestão, a fim de assegurar a sua independência em relação às áreas de negócio que supervisionam. Em particular, a remuneração variável deverá ser baseada em objetivos específicos do próprio departamento e não deverá ser determinada em função do desempenho financeiro individual das áreas de negócio que controlam ou supervisionam.

Em particular, no Grupo CaixaBank, a remuneração variável total das funções do controlo independentes não no deverá exceder, com carácter geral, 50 por cento da retribuição fixa..

6.3.2 CRITÉRIOS DE REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (“MALUS”)

Os planos de remuneração variável deverão estabelecer mecanismos apropriados, de acordo com a presente Política, para que a remuneração variável não seja acumulada ou paga, no todo ou em parte, caso se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Em geral, nos casos em que o pagamento desses montantes não seja sustentável em função da situação da entidade como um todo ou, se não se justificar, com os resultados da Entidade, da unidade de negócios, dos OIC sob gestão ou do Colaborador em causa.
- b) Despedimento por justa causa, em particular por razões disciplinares.
- c) Violações regulamentares de carácter geral qualificadas como graves ou muito graves;
- d) Violações regulamentares imputáveis ao Colaborador e que, independentemente de implicarem ou não perdas, possam pôr em risco a solvência de uma linha de negócio;

6.3.3 ENTRADAS E SAÍDAS NOS PLANOS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

a. Admissões

Serão elegíveis para efeitos de remuneração variável anual os Colaboradores admitidos antes de 1 de dezembro do ano a que diz respeito a remuneração variável. Nesse caso será aplicado ao montante do bônus objetivo ou do incentivo uma regra de proporcionalidade correspondente ao período de tempo em

que participou no programa desde a sua admissão.

b. Suspensão ou Cessação da relação profissional

Salvo exceções justificadas e expressamente acordadas, em caso de suspensão do contrato de trabalho ou de cessação da relação laboral com um Colaborador que participe no plano de remuneração variável, o pagamento da remuneração variável está sujeito aos critérios previstos no respetivo programa, aplicando-se como critério geral que os participantes que deixem a BPI Gestão de Ativos antes do final do exercício perderão todos os direitos inerentes ao plano. Por outro lado, se a cessação da relação laboral ocorrer no exercício seguinte àquele cujo desempenho a remuneração variável visa remunerar, mas antes do pagamento do prémio previsto no primeiro trimestre, o respetivo prémio será pago em função do cumprimento dos objetivos e o disposto na presente Política.

6.3.4 FATOR CORRETIVO

O prémio resultante no final do ano pode ser modificado uniformemente e para todos os que participam neste sistema de remuneração variável com um fator de correção determinado pelo Conselho de Administração, que pode variar entre 0,85 e 1,15, obtendo-se assim o prémio final a receber por cada colaborador. Para a sua determinação, serão tidos em consideração, entre outros, os seguintes elementos: perspetivas de negócio e de rentabilidade, esforço dos colaboradores, estimativa de riscos atuais e futuros

6.3.5. OUTROS INCENTIVOS

Os colaboradores poderão participar em prémios ou incentivos extraordinários adicionais, que recompensem o esforço extra em projetos de importância significativa para a Sociedade. As características gerais destes incentivos são as seguintes:

- Anuais, sempre com objetivos pré-definidos;
- Não farão parte do Bónus Target anual;
- Devem basear-se em critérios objetivos previamente definidos, tais como indicadores-chave (KPI), a finalidade estratégica do projeto, o seu impacto na organização e o grau de contribuição individual ou coletiva para o seu sucesso;
- A proposta deverá ser apresentada pela Direção de Personas do CaixaBank Asset Management com o acordo do Presidente da Comissão Executiva da Sociedade;
- O acompanhamento e a supervisão caberão à Direção de Personas do CaixaBank Asset Management;
- O montante do incentivo estará sujeito ao orçamento global.

Serão aplicáveis aos eventuais prémios ou incentivos extraordinários adicionais os mesmos termos, condições e prazos de pagamento que são aplicáveis à remuneração variável.

6.4 BENEFÍCIOS DE REFORMA

Os benefícios de reforma usufruídos pelos Colaboradores encontram-se definidos e consubstanciam-se no benefício decorrente do plano de pensões, de benefício definido ou de contribuição definida, previsto nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) do sector bancário celebrados com os Sindicatos do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, por um lado, e com o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB), por outro. Nalguns casos, decorrente de compromissos anteriormente assumidos, os Colaboradores poderão estar sujeitos à aplicação de Planos

de Pensões específicos, constituídos por grupos fechados de Colaboradores sem possibilidade de serem alterados, assim como o cálculo do benefício poderá estar sujeito à aplicação das regras do regime geral da Segurança Social.

6.5 PAGAMENTOS POR CESSAÇÃO ANTECIPADA

Em geral, o pagamento antecipado de compensações ou indemnizações em caso de cessação antecipada do contrato deve basear-se nos resultados obtidos ao longo do tempo e não recompensar maus resultados ou má conduta.

A obrigação de pagamentos devidos por rescisão antecipada de contratos assumidos pela BPI Gestão de Ativos está condicionada pelos regulamentos e leis aplicáveis.

6.6 OUTROS BENEFÍCIOS

Os Colaboradores da BPI Gestão de Ativos são elegíveis para usufruir da política de benefícios estabelecida com carácter geral, orientada para oferecer um conjunto competitivo de benefícios sociais, aproveitando as sinergias decorrentes de integrar o grupo CaixaBank (i.e., condições financeiras preferenciais ou seguro de saúde).

7. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO NO ÂMBITO DA DMIF

A BPI Gestão de Ativos, além de gestora de OIC, está autorizada a prestar serviços de gestão discricionária e individualizada de carteiras de investimento, de acordo com os mandatos dos seus clientes, e também serviços de consultoria para investimentos.

Sem prejuízo do exposto, a BPI Gestão de Ativos não intervém diretamente, nem tem colaboradores envolvidos, na comercialização dos seus produtos junto de clientes particulares, função que se encontra subcontratada em diferentes comercializadores, no caso dos OIC, e no Banco BPI, no caso da gestão discricionária de carteiras. Assim, eventuais queixas e reclamações relacionadas com a comercialização serão tratadas pelo correspondente comercializador.

Caso algum colaborador da BPI Gestão de Ativos se enquadrar na definição de “Pessoa Relevante”, de acordo com as Diretrizes da DMIF, o desenho da sua remuneração terá em consideração, para além do que é estabelecido em geral na presente Política, os seguintes princípios:

- a) Ser consistente e estar alinhada com a Política de Conflitos de Interesses e Incentivos e com a gestão de risco em relação às regras de conduta da BPI Gestão de Ativos, para que os interesses dos clientes não sejam afetados adversamente pelas políticas e práticas de remuneração da Entidade a curto, médio e longo prazo.
- b) Evite gerar incentivos suscetíveis de incitar as pessoas relevantes a favorecer os seus próprios interesses, os da BPI Gestão de Ativos ou os de entidades do grupo ao qual esta pertence (ou seja, no caso de promover os seus próprios produtos ou produtos mais rentáveis) em eventual detrimento dos clientes.
- c) Não estar diretamente envolvido na venda de determinados instrumentos financeiros ou de uma categoria específica de instrumentos financeiros.
- d) Manter uma proporção adequada entre as componentes fixa e variável, para que a pessoa relevante não dê prioridade ao lucro a / ganhos de curto prazo em detrimento dos interesses dos clientes.
- e) Estabelecer a componente fixa da remuneração num nível suficientemente elevado para permitir a possibilidade de não pagar, se for o caso, qualquer remuneração variável.
- f) No caso de ser atribuída remuneração variável, a mesma não ser determinada considerando apenas os volumes de vendas, mas antes a avaliação de desempenho baseada em critérios qualitativos que incentivem as pessoas relevantes a atuar no melhor interesse do cliente, como seja o cumprimento de requisitos regulatórios (regras de conduta, revisão de adequação, entre outros), os procedimentos internos, o tratamento justo dos clientes e a sua satisfação.
- g) Evitar o excesso de políticas e práticas desnecessariamente complexas, evitando a adoção de abordagens inconsistentes e o prejuízo do conhecimento ou controlo adequado das políticas pelas funções de controle da BPI Gestão de Ativos.
- h) Garantir que o lançamento de novos produtos ou serviços tenha em consideração as políticas e práticas de remuneração da BPI Gestão de Ativos, bem como os riscos que esses produtos ou serviços possam representar.
- i) Ter em conta os exemplos de boas e más práticas constantes nas Diretrizes da DMIF como referência no desenho da remuneração das pessoas relevantes.

8. REVISÃO E AVALIAÇÃO DA APLICAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Periodicamente, o Conselho de Administração da BPI Gestão de Ativos promoverá, em conjunto com o Comitê de Remunerações, a revisão dos princípios e procedimentos contidos na presente Política, a fim de incorporar as alterações, adaptações ou regras de desenvolvimento apropriadas.

O Comitê de Remunerações da BPI Gestão de Ativos procederá à aprovação da presente Política Geral de Remuneração sempre que esta sofra alterações.

Anualmente, a função de Auditoria Interna do CaixaBank Asset Management procederá a uma revisão interna, centralizada e independente do cumprimento da presente Política, cujas conclusões deverão ser apresentadas ao Conselho Fiscal.

9. VIGENCIA DA POLÍTICA GERAL DE REMUNERAÇÃO

A Política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo das modificações, adaptações, atualizações ou substituições que a qualquer momento possam ser aprovadas pelos órgãos de governo competentes da BPI Gestão de Ativos.

10. COMUNICAÇÃO INTERNA

A BPI Gestão de Ativos adotará as ações necessárias para que a Política Geral de Remuneração seja conhecida, a nível interno, por todos os Colaboradores abrangidos pela mesma.

De qualquer forma, os colaboradores devem conhecer os critérios que serão utilizados para determinar a sua remuneração. Assim, o processo de avaliação da remuneração variável deve ser adequadamente documentado e transparente para os colaboradores abrangidos pela mesma.



GESTÃO DE ATIVOS

Grupo  CaixaBank