



**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO, E DOS
TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DA POPULAR GESTÃO DE ACTIVOS – SOCIEDADE GESTORA DE
FUNDOS DE INVESTIMENTO, S.A.**

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 **POPULAR GESTÃO DE ACTIVOS – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE INVESTIMENTO, S.A.** (adiante também referida como “**PGA**” ou “**SOCIEDADE**”) 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 **PGA** 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 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 novo Regime Geral dos Organismos de Investimento Coletivo (“**RGOIC**”), estabelece prescrições 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 prescrições, a ESMA publicou Orientações sobre políticas remuneratórias sãs ao abrigo do regime europeu (ESMA/2013/201, com as alterações introduzidas por ESMA/2016/411).

Popular

Gestão de Activos

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 acrescer aos órgãos sociais referidos, a gestão sã e prudente das entidades gestoras assenta igualmente no desempenho de algumas funções com especial relevância, como o *compliance*, a auditoria interna ou o controlo 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 aos 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 **PGA**.

Popular

Gestão de Activos

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. Remuneração do Revisor Oficial de Contas**
- 9. Revisão da Política de remuneração**
- 10. Aprovação, entrada em vigor e alterações**
- 11. Interpretação**
- 12. Publicação**

Popular

Gestão de Activos

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 entidade 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 **PGA**:

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 pela CRBPE, 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 **PGA**.

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

Popular

Gestão de Activos

2.3. As prescrições previstas na presente Política devem ser aplicadas ainda que parte ou a totalidade da remuneração dos dirigentes seja paga por outra entidade do grupo do Banco Popular.

2.4. A *Comisión de Remuneraciones* do Banco Popular Español, SA (“CRBPE”) 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 compreende apenas uma componente fixa.

Componente variável da remuneração

4.4. A atribuição de remuneração variável depende do cumprimento dos principais objetivos fixados, em cada ano, para a **PGA**.

4.5. Os indicadores de desempenho têm em consideração:

Popular

Gestão de Activos

- a) o desempenho dos dirigentes, em termos de critérios de natureza financeira e não financeira;
- b) o desempenho dos pelouros ou das áreas por este acompanhados;
- c) o quadro plurianual adequado 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 e do grupo em que se insere.

4.6. A remuneração variável será paga do seguinte modo:

- a) 50% é pago em numerário;
- b) 50% é pago em instrumentos financeiros elegíveis de acordo com a legislação em vigor.

4.7. A remuneração variável é parcialmente diferida, sendo 50% paga no ano de atribuição e 50% paga em três prestações iguais condicionais anuais sucessivas.

4.8. Os instrumentos financeiros atribuídos ao abrigo da alínea b) do número 4.6 são intransmissíveis durante um período de três anos contados desde a data da sua atribuição.

4.9. As prestações diferidas referidas no número 4.7 apenas podem ser pagas se for confirmada, através de parecer fundamentado da CRBPE, a sua sustentabilidade à luz da situação financeira da entidade gestora na data do pagamento e a sua adequação ao desempenho da PGA, da unidade ou pelouro acompanhado e do dirigente em questão.

4.10. As prestações referidas no número anterior 4.7 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:

Popular

Gestão de Activos

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

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.

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

4.12. A componente variável da remuneração não pode exceder o valor da componente fixa da remuneração para cada dirigente, salvo se a Assembleia Geral o autorizar através de deliberação adotada por maioria qualificada de dois terços dos votos expressos.

4.13. A componente variável da remuneração não pode limitar a capacidade da **PGA** 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.

Compensações a pagar a novos dirigentes por cessação de funções anteriores

4.14. As compensações a pagar a novos dirigentes por cessação de funções anteriores têm em consideração os interesses de longo prazo da **PGA** e não envolvem remunerações variáveis garantidas, exceto no primeiro ano de atividade se tal for aprovado pela CRBPE.

Popular

Gestão de Activos

Compensações a pagar por destituição sem justa causa de administradores

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

Planos de pensões

4.16. Não são assegurados quaisquer regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, complementos ou indemnizações.

5. Política de remunerações dos membros do Conselho Fiscal

Estrutura da remuneração

Os membros do Conselho Fiscal apenas auferirão remuneração fixa anual, por referência aos serviços prestados à **PGA**, cujo(s) montante(s) e modalidade(s) de pagamento será definido em Assembleia Geral.

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 uma componente fixa e uma componente variável.

6.2. A atribuição de remuneração variável depende da realização dos objetivos associados às suas funções, independentemente do desempenho dos sectores de atividade sob o seu controlo.

Popular

Gestão de Activos

6.3. A remuneração dos responsáveis do sistema de controlo interno é diretamente supervisionada pela CRBPE, 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 membros do Conselho de Administração.

8. Remuneração do Revisor Oficial de Contas

8.1 A remuneração atribuída ao Revisor Oficial de Contas consiste nos honorários negociados anualmente e cujo orçamento é aprovado pelo Conselho de Administração.

9. Revisão da Política de remuneração

9.1. O Conselho Fiscal 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, o Conselho Fiscal acompanha a aplicação da presente Política e assegura a sua plena eficácia pode solicitar o apoio de consultores externos.

Popular

Gestão de Activos

- 9.4.** Após receber o Relatório elaborado e apresentado pelo Conselho Fiscal onde conste a revisão da presente 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 30 de Março de 2018, 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 **PGA**, entrando em vigor a partir de 30 de Março de 2018, podendo ser alterada por deliberação deste órgão.

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 respetiva avaliação, assim como às demais normas ou recomendações que venham entretanto a substituí-las, alterá-las ou complementá-las.

Popular

Gestão de Activos

12. Publicação

A presente Política é publicada no *site* da **PGA**.