CAGest

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA CRÉDITO AGRÍCOLA GEST - SGOIC S.A.

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" ou "Política") da CRÉDITO AGRÍCOLA GEST - SGOIC, S.A. (adiante também referida como "CA GEST" ou "Sociedade") destina-se a dar cumprimento ao disposto nos artigos 115.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 27/2028 de 28 de Abril, que aprovou o Regime de Gestão de Activos.

1. DEFINIÇÕES

Na presente política as expressões abaixo indicadas terão o seguinte significado:

"Administradores Executivos"	os membros do CA com funções executivas;
"CA GEST" ou **"Sociedade"** ou **"Instituição"**	a CRÉDITO AGRÍCOLA GEST – SGOIC, S.A.;
"Carteiras"	as carteiras sob gestão da CA GEST;
"Colaboradores"	o RGR, o RCCI, bem como os colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para os Membros do CA desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco dos OIC sob gestão e que inclui apenas o responsável da Área de Investimento;
"Comissão de Remunerações"	a Comissão prevista no Artº 8º dos Estatutos da Sociedade;.
"Comité de Remunerações"	o órgão previsto no Artº 117º do RGA ;
"Funções de Controlo"	o RCCI e o RGR;
"Grupo"	o Grupo Crédito Agrícola;
"Membros do CA"	os membros do Conselho de Administração da Sociedade;
"Membros do CF"	os membros do Conselho Fiscal da Sociedade;
"OIC"	os organismos de investimento colectivo em valores mobiliários, organismos de investimento alternativo em valores mobiliários e organismos de investimento alternativo em activos imobiliários geridos pela Sociedade;
"Participantes"	os participantes nos OIC geridos pela Sociedade;
"RAR"	Os colaboradores com responsabilidade na assunção de riscos;
"RCCI"	o responsável pela Área de Compliance e Controlo Interno;
"RGA"	o Regime de Gestão de Activos aprovado pela Decreto-Lei n.º 27/2023 de 28 de Abril;
"Política ESG"	Política de sustentabilidade ambiental, social e de governação da CA Gest
"RGR"	o responsável pela Área de Gestão de Risco;
"Sujeitos"	os Membros do CA, os Membros do CF e os Colaboradores sujeitos à presente Política.

2. INTRODUÇÃO

A CA GEST encontra-se autorizada para a administração, gestão e representação de organismos de investimento colectivo em valores mobiliários, organismos de investimento alternativo, bem como, para a gestão de carteiras por conta de outrem e consultoria para investimento.

Nos termos da regulação aplicável, a CA GEST deve estabelecer e aplicar políticas de remuneração que sejam consentâneas e promovam uma gestão sólida e eficaz dos riscos e não encorajem a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e os documentos constitutivos dos OIC, de uma forma e na medida adequada à sua dimensão organização interna e à natureza, âmbito e complexidade das suas atividades.

As entidades gestoras de organismos de investimento colectivo estão sujeitas a diversas exigências no que respeita às respetivas políticas de remuneração.

A regulação central desta matéria consta do RGA, sendo que a mesma é acompanhada pelas Orientações sobre políticas remuneratórias sãs, quer no âmbito da AIFMD, quer no âmbito da Diretiva UCITS.

A Auditoria interna da Sociedade encontra-se subcontratada a entidade externa pelo que a remuneração não é objeto da presente Política, visto que a mesma é fixada de acordo com o respetivo Contrato de Prestação de Serviços, não sendo paga qualquer outra remuneração.

3. OBJETIVOS

A presente Política de Remuneração prossegue os seguintes objetivos:

a) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente e não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela CA GEST, aqui se incluindo os riscos em matéria de sustentabilidade conforme previsto na Política ESG;

b) Ser compatível com a estratégia empresarial da CA GEST, os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo, bem como com a estratégia empresarial e os objetivos, valores e interesses dos OIC por ela geridos, submeter-se à Política de Prevenção Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesse e Partes Relacionadas da Sociedade, e ser neutra do ponto de vista do género;

c) Distinguir de forma clara entre os critérios para a fixação da componente fixa, fundamentados principalmente na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional de cada Sujeito e na estabilidade e resultados da CA GEST e os critérios para a componente variável da remuneração, fundamentados no desempenho sustentável e adaptado ao risco da Instituição, bem como no cumprimento das funções dos Sujeitos com direito a tal componente para além do exigido;

d) Ser consentânea e promover uma gestão sólida e eficaz dos riscos e não encorajar a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e os documentos constitutivos dos OIC.

4. REGRAS GERAIS

A remuneração dos Sujeitos fica sujeita às seguintes regras gerais:

a) A componente fixa da remuneração dos Sujeitos deve ser determinada de acordo com os respetivos poderes, tarefas, conhecimentos e responsabilidades, bem como nível de educação, grau de antiguidade, nível de especialização e competências necessárias;

b) Sempre que a mesma exista, não pode ser concedida remuneração variável garantida, excepto aquando da contratação de quaisquer novos colaboradores sujeitos à presente Política e apenas no primeiro ano de atividade;

c) Sempre que a mesma exista, a eventual atribuição de remuneração variável incluirá, na sua determinação, a adequação à Política ESG nomeadamente no que respeita à adopção de boas práticas de governação, e associadas às políticas de investimentos e de gestão de riscos;

d) Sem prejuízo do especificamente disposto relativamente aos Membros do CA, os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções de qualquer Sujeito, se e quando atribuídas, devem refletir o desempenho verificado ao longo das mesmas, de forma a não incentivar comportamentos desadequados;

e) Sem prejuízo do mais que se encontre especificamente disposto na presente Política, a aferição do desempenho realizada para calcular a componente variável da remuneração deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros;

f) Não vigoram na CA GEST quaisquer regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, nem são concedidos benefícios discricionários de pensão;

g) Nenhum dos Sujeitos pode recorrer a qualquer meio para afastar as regras constantes da presente Política nem pode, designadamente, utilizar qualquer mecanismo de risco tendente a atenuar os efeitos do alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração, nem, por outro lado, lhe pode ser paga a componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais.

5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CA

5.1 REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

5.1.1 REMUNERAÇÃO FIXA

Os Administradores Executivos que sejam oriundos do quadro de pessoal e cujos contratos de trabalho tenham sido suspensos por consequência da sua eleição para o Conselho de Administração terão direito a receber uma remuneração fixa, determinada pela Comissão de Remunerações, cujo valor global seja, pelo menos, idêntico ao que aufeririam se o referido contrato de trabalho se mantivesse em vigor, sem prejuízo da possibilidade da sua atualização, nos termos aplicáveis à generalidade dos colaboradores da Instituição, bem como a manter os benefícios sociais, incluindo de natureza não pecuniária, a que teriam direito enquanto trabalhadores, excepto os incompatíveis com a suspensão do vínculo laboral.

Os Administradores Executivos que não se encontrem na situação descrita no parágrafo anterior auferirão uma componente fixa, composta por um valor mensal determinado pela Comissão de Remunerações, a pagar catorze vezes por ano, em condições análogas àquelas em que sejam pagos aos demais trabalhadores da CA GEST os respetivos salários, subsídios de férias e subsídios de Natal.

Em qualquer caso, no âmbito das suas funções será facultado aos Administradores Executivos acesso às seguintes ferramentas e facilidades, ficando ao critério dos mesmos a sua utilização:

a) cartão de crédito, a afetar ao pagamento de despesas de representação ou outras incorridas no exercício das funções de Membro do Órgão de Administração;

b) viatura e telemóvel para uso no exercício das mesmas funções;

c) acesso a financiamento de carácter ou finalidade social ou decorrente da política de pessoal, conquanto verificados os pressupostos legal, regulamentar ou convencionalmente exigíveis;

d) acesso a seguro colectivo de saúde nos mesmos termos dos Colaboradores da CA Gest.

5.1.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Os Administradores Executivos terão direito a uma remuneração variável. Independentemente de as condições de apuramento e pagamento da remuneração variável serem de valor final indeterminado e de pagamento eventual, o rácio máximo entre o valor anual de todas as componentes da remuneração variável e o valor total de uma a remuneração fixa mensal não pode, em qualquer circunstância, ser superior a 300%.

Avaliação do desempenho

O Comité de Remunerações prepara as decisões relativas à remuneração, propondo-as ao órgão competente para a avaliação do desempenho individual dos Administradores Executivos – a Comissão de Remunerações – designadamente, para efeitos da atribuição e determinação da componente variável da remuneração, sem prejuízo da competência da Assembleia Geral.

A avaliação do desempenho deve processar-se num quadro plurianual adequado à duração dos OIC, assegurando que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes de remuneração dependentes desse desempenho seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração a política de reembolso dos OIC por si geridos e os respetivos riscos de investimento.

A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros.

Os critérios predeterminados para a avaliação de desempenho individual em que se baseie o direito a uma componente variável da remuneração assentam em critérios objetivos de desempenho funcional, dependentes, por sua vez, do alinhamento com os interesses de longo prazo da Instituição, na proporção determinada pelo Comité de Remunerações, em que serão considerados os seguintes factores:

a) A situação económica e financeira da Sociedade;

b) O desempenho da Sociedade, numa perspetiva do volume de negócios gerado;

c) Da evolução dos montantes sobre gestão dos OIC e das Carteiras geridas;

d) Os rendimentos gerados para o Grupo Crédito Agrícola;

e) A prossecução dos objetivos associados à função;

f) A observância dos limites e normas da gestão de risco definidas para cada a gestão de cada OIC ou Carteira;

g) O desempenho dos OIC/Carteiras sob gestão ponderada pelo risco e considerando os objetivos definidos pelos investidores;

h) A actividade funcional e profissional do Administrador Executivo;

i) A observância das regras de controlo interno;

j) A efectividade e o cumprimento dos princípios que norteiam as relações com clientes e investidores; e

k) O cumprimento da Política ESG.

A definição do valor total da componente variável da remuneração combinará a avaliação do desempenho individual e a avaliação do desempenho do Conselho de Administração como um todo com os resultados globais da CA GEST.

A remuneração variável dos Administradores Executivos será determinada a partir de uma referência padrão correspondente ao cumprimento de 100% dos objetivos estabelecidos pelo Comité de Remunerações, sendo posteriormente fixado para cada Administrador Executivo um valor de referência para o exercício.

A remuneração variável dos Administradores Executivos será determinada considerando como elementos básicos um conjunto de métricas quantitativas a curto prazo mensuradas de acordo com os objetivos anuais, uma avaliação qualitativa, realizada em articulação com o accionista único, suportada por evidências comprovadas e que não poderão modificar o resultado quantitativo em mais de 25%, para cima ou para baixo, bem como um ajuste excepcional que será, de qualquer forma, suportado por evidências comprovadas e que possam contemplar alterações resultantes de deficiências de controlo e/ou riscos, resultados negativos das avaliações de supervisores ou eventos significativos não previstos.

Forma de pagamento

A remuneração variável será paga 50% em numerário e 50% em instrumento(s) indexado(s) às participações dos OIC (adiante "**Instrumentos**"), devendo 60% ser pago no ano em que a remuneração seja determinada e a outra parte diferida em três (3) anos subsequentes devendo ser paga em três (3) partes iguais em cada um desses três anos.

O(s) Instrumento(s) dará(ão) direito ao pagamento de um montante em dinheiro na sua maturidade no final do prazo de vinte e quatro (24) meses após a sua atribuição cuja determinação estará dependente da evolução verificada no valor das unidades de participação do(s) OIC UP acrescido de rendimentos distribuídos.

A fixação do prazo de diferimento justifica-se, tendo em conta a natureza da atividade da Sociedade, que não está associada a uma verdadeira assunção dos tradicionais riscos financeiros por inexistir concessão de crédito, bem como pelo facto de parte substancial dos Participantes integrarem o Grupo com uma perspetiva de detenção de longo prazo.

Pelos motivos expostos, o prazo de diferimento do pagamento fixado em três (3) anos, atenta a natureza, dimensão e organização interna da CA GEST, visa precisamente alinhar a estratégia empresarial da Sociedade, os seus valores, objetivos e interesses, com os objetivos dos OIC e dos Participantes.

Ficam expressamente proibidas as coberturas do valor dos Instrumentos recebidos nos períodos de diferimento e ficam sujeitas, até ao termo dos seus respetivos mandatos, a condição de manutenção.

O(s) Instrumento(s) fica(m) sujeito(s) a período de retenção, sempre no sentido do alinhamento dos incentivos com os interesses da CA GEST, dos OIC e Carteiras por si geridos e respetivos Participantes, sujeito a eventuais restrições aos tipos e estruturas dos Instrumentos ou proibir certos Instrumentos, consoante o mais apropriado.

Os Instrumentos ficam sujeitos a um período de retenção de um ano, para que durante o decurso dos vinte e quatro (24) meses seguintes à entrega dos instrumentos, sendo que o Administrador Executivo não poderá vender ou utilizar estratégias de cobertura durante esse prazo.

A atribuição dos Instrumentos correspondentes à integralidade do valor apurado da remuneração variável e o registo desses Instrumentos a favor do respetivo beneficiário é condicional e, por consequência a efetivação do direito de crédito correspondente à remuneração variável sujeita a diferimento e a efetivação

da titularidade e disponibilidade dos Instrumentos, ficam sujeitas às seguintes condições de natureza resolutiva: (i) condição de manutenção/permanência na Sociedade; (ii) não verificação das cláusulas de malus e clawback aplicáveis, nos termos e condições da Politica; (iii) outras condições que o Comité de Remunerações entenda adequadas. Caso alguma das condições referidas nas subalíneas (i) a (ii) se verifique até ao termo do prazo de diferimento, pode a Sociedade, pelo valor que julgar conveniente, cancelar, de uma só vez ou parcelarmente, o(s) Instrumento(s), receber os respetivos produtos do cancelamento e deles dar quitação, fazendo seu o valor da respetiva liquidação financeira.

Malus* e *clawback

Sem prejuízo da legislação civil e laboral aplicável, a componente variável da remuneração poderá ser alterada nos termos das alíneas seguintes, por aplicação dos mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*clawback*), caso o desempenho da CA GEST regrida ou seja negativo, tendo em consideração a data de decisão de atribuição da remuneração variável e até ao efectivo pagamento da mesma.

A CA GEST poderá, em sede de avaliação do desempenho, reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável e cujo pagamento ainda não constitua um direito adquirido (*malus*), podendo também, em sede de avaliação do desempenho, reter o montante da remuneração variável cujo pagamento já constitua um direito adquirido (*clawback*).

A decisão de aplicação dos mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*clawback*) apenas poderá incidir sobre os Administradores Executivos relativamente aos quais seja demonstrado, em sede da respetiva avaliação, que participaram ou foram responsáveis por uma atuação que resultou em perdas significativas para a CA GEST, considerando-se sempre significativas as perdas que impliquem o incumprimento de normas prudenciais a que a Sociedade esteja vinculada, assim como o incumprimento de disposições imperativas da Política ESG, ou que deixaram de cumprir os critérios de ínsitos na Política Interna de Seleção e de Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CA GEST, designadamente a idoneidade.

A decisão de aplicar os referidos mecanismos cabe ao Comité de Remunerações.

5.2 REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

Os Administradores Não Executivos poderão ter uma remuneração fixa, determinada pela Comissão de Remunerações, bem como o reembolso de despesas, devidamente documentadas, e custos com deslocações, em que incorra no exercício da sua função.

Os Administradores Não Executivos não terão remuneração variável.

6. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CF

Os Membros do CF poderão ter uma remuneração fixa consubstanciada em senha de presença, determinada pela Comissão de Remunerações.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, os Membros do CF terão direito ao reembolso de despesas de transporte, alojamento e quaisquer outras incorridas no estrito exercício das respetivas funções.

Não está previsto qualquer outro tipo de remuneração para os Membros do CF.

7. REVISOR OFICIAL DE CONTAS

A remuneração do Revisor Oficial de Contas é estabelecida com base nas práticas de mercado e definida no âmbito de contrato de prestação de serviços de revisão de contas.

8. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

A política de remuneração dos Colaboradores traduz-se, nomeadamente, nos termos dos respetivos contratos de trabalho, ou de prestação de serviços, os quais têm em consideração o grau de idoneidade, experiência, competências e enquadramento funcional do colaborador.

Os princípios gerais orientadores da fixação das remunerações dos Colaboradores são os seguintes:

a) Os Colaboradores são tratados de forma independente consoante as funções que exerçam;

b) Para além de benefícios de natureza não remuneratória que porventura lhes sejam devidos, a componente variável da respetiva remuneração tem em conta a avaliação do desempenho individual, o desempenho ao nível do cumprimento de objetivos ESG e, concretamente, os objetivos específicos relacionados com as funções que exercem, não estando, no caso dos Colaboradores que exercem Funções de Controlo, diretamente dependente do desempenho das áreas de negócios;

c) À cessação antecipada de contratos aplica-se o regime legal vigente em cada momento;

d) O rácio máximo entre o valor de todas as componentes de remuneração variável anual e o valor total da remuneração fixa mensal não pode ser superior a 200%.

8.1 REMUNERAÇÃO FIXA

A remuneração dos Colaboradores da CA GEST é a que consta dos respectivos contratos de trabalho, ou de prestação de serviços, os quais têm em consideração o grau de idoneidade, experiência, competências e enquadramento funcional do colaborador.

8.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração dos Colaboradores comporta uma componente variável, de atribuição não garantida, sendo aplicáveis aos RAR, RCCI e RGR e aos colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias anteriores, desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco dos organismos de investimento sob gestão as disposições supra referidas quanto à remuneração variável dos Administradores Executivos, com as necessárias adaptações e as especialidades referidas abaixo.

Em qualquer caso, a remuneração variável dos Colaboradores que exercem Funções de Controlo não estará diretamente dependente do desempenho das áreas de negócios, devendo estar dependente do cumprimento de objetivos específicos relacionados com as funções em causa.

Os Colaboradores beneficiam de um sistema de seguro colectivo de saúde.

A competência para decidir sobre a aquisição do direito a componente variável da remuneração, bem como sobre a aplicação dos mecanismos de redução e reversão, é do Conselho de Administração.

9. CONFLITOS DE INTERESSES

Deve ser observado o disposto na Política de Gestão e Prevenção de Conflitos de Interesses em vigor.

10. PROCESSO DE DECISÃO

A presente Política da CA Gest será revista anualmente e aprovada em Assembleia Geral, sob proposta do Conselho Fiscal, tomando em consideração, designadamente, as propostas que lhe sejam dirigidas pelo Comité de Remunerações.

Das alterações da presente Política será dado conhecimento aos Sujeitos e bem assim a todos os demais colaboradores da Sociedade.

O processo de decisão para efetivação dos princípios consagrados na presente Política tem por base os princípios enunciados na lei, as práticas de remuneração praticadas no sector para funções similares, o sistema de avaliação e gestão estratégica do desempenho, elementos de progressão na carreira e conduta dos colaboradores ou atos de valor excepcional, verificados ou reportado pelas hierarquias ou, ainda, por registos formais, eventos disciplinares ou quaisquer outros incidentes.

O processo de decisão utilizado não tem recurso a consultores externos.

O processo de decisão deverá documentar a decisão e os fundamentos que lhe estiveram subjacentes.

11. AVALIAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

O Conselho Fiscal da CA Gest aprova, fiscaliza e revê periodicamente os princípios gerais desta Política.

A aplicação da Política de Remuneração é sujeita a uma análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, tendo como objetivo o controlo do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo Conselho Fiscal, conforme previsto no n.º 3 do Artigo 116.º do RGA.

Para a realização da análise independente prevista no parágrafo anterior o Conselho Fiscal contará com os contributos do Comité de Remunerações, e poderá recorrer a consultores externos.

No desenvolvimento da avaliação referida no número anterior, bem como na definição da estratégia remuneratória da Sociedade devem também participar de forma activa as unidades responsáveis pelo exercício das Funções de Controlo da Sociedade.

O Conselho Fiscal deverá elaborar um relatório com os resultados dessa avaliação, o qual deve, designadamente, identificar as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

A fiscalização da remuneração das Funções de Controlo será efectuada pelo Comité de Remunerações, que é presidido pelo Presidente do Conselho Fiscal e integra um Vogal do Conselho Fiscal e um Administrador da Sociedade sem funções executivas.

12. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

No ano de 2025 e seguintes o Instrumento a utilizar para efeitos da presente política será indexado à valorização do Fundo de Investimento Mobiliário Alternativo de Obrigações Fechado de Subscrição Particular "CA Institucionais", Organismo de Investimento Colectivo em Valores Mobiliários sob gestão da Sociedade.