

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE  
FUNÇÕES ESSENCIAIS DA SIERRA IG, SGOIC, S.A.**

## **Introdução**

A presente Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais (abreviadamente referida como “**Política de Remuneração**” ou “**Política**”) da **SIERRA IG, SGOIC, S.A.** (adiante também referida como “**SOCIEDADE**”) destina-se a dar cumprimento ao disposto nos artigos 115.º a 122.º do Regime da Gestão de Ativos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 27/2023, de 28 de abril, (“**RGA**”), e a assegurar que a Sociedade adota os mais elevados padrões nacionais e internacionais de governo societário, sendo baseada no pressuposto de que a iniciativa, a competência e o empenho são os fundamentos essenciais de um bom desempenho e que este deve ser alinhado com os objetivos estratégicos de negócio, de médio e longo prazo da Sociedade, das suas características culturais e do grupo empresarial em que se integra, visando a sua sustentabilidade e uniformidade.

## **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.

Esta Política visa potenciar a *performance* através da comunicação de todas as suas componentes.

Além disso, visa corresponder aos padrões normativos vigentes sobre esta matéria. De um lado, a Política encontra-se alinhada com o RGA, que estabelece prescrições em matéria de política de remuneração, em transposição da Diretiva AIFM (Diretiva 2011/61/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2011, conforme alterada), obrigando, nomeadamente, a que a mesma seja consentânea e promova uma gestão sólida e eficaz dos riscos, nomeadamente em matéria de sustentabilidade, e não encoraje a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e os documentos constitutivos dos organismos de investimento coletivo (“**OIC**”) 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, são tidas em consideração Orientações da European Securities and Markets Authority (“**ESMA**”) 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 décimo sexto, alínea f) dos Estatutos da Sociedade), bem como dos demais colaboradores abrangidos pela presente Política, sob proposta do Comité de Remunerações. Por seu turno, compete ao Conselho de Administração fixar as remunerações dos demais colaboradores da Sociedade. Ao Conselho Fiscal compete fiscalizar o cumprimento desta Política.

A acrescer aos membros dos órgãos sociais referidos, a gestão sã e prudente das entidades gestoras assenta igualmente no desempenho de algumas funções com especial relevância, pelo que a presente Política abrange também os colaboradores com um estatuto remuneratório equivalente ao das funções cuja remuneração é objeto da presente Política, desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da Sociedade.

## **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;
- b) Sujeição das estruturas remuneratórias a uma gestão prudente dos riscos, nomeadamente em matéria de sustentabilidade;
- 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 Sociedade:

- a) Membros do Conselho de Administração;
- b) Membros do Conselho Fiscal;

- c) Outros colaboradores responsáveis pela assunção de riscos e funções de controlo (na aceção dos pontos 19 a 21 das Orientações ESMA), que venham a ser identificados como tal pelo Conselho Fiscal, 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 Sociedade.

Para efeitos da presente Política, por “**Dirigentes**” entende-se todas as pessoas referidas nas alíneas anteriores.

- 2.2. A presente Política deve ser aplicada ainda que parte ou a totalidade da remuneração dos Dirigentes seja paga por outra entidade do grupo Sonae Sierra, com as devidas adaptações, designadamente não se aplicando o item 4.2.7 infra.
- 2.3. A presente Política aplica-se a todos os tipos de remuneração pagos pela Sociedade aos Dirigentes.
- 2.4. Sem prejuízo das competências atribuídas ao Comité de Remunerações, o Conselho Fiscal acompanha a aplicação da presente Política e assegura a sua plena eficácia no tocante à sua implementação. Para este efeito, o Conselho Fiscal procede a uma análise anual independente da implementação da presente Política de Remuneração.
- 2.5. O Comité de Remunerações é responsável por formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração, sobre os incentivos criados para efeitos da gestão de riscos e pela preparação das decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões, com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos da Sociedade ou do OIC em causa, que devam ser tomadas pelo Conselho Fiscal.
- 2.6. O Comité de Remunerações assegura a existência de mecanismo de prestação de informação ao Conselho Fiscal que comprove que as práticas de remuneração dos Dirigentes são compatíveis com a situação financeira e adequadas ao desempenho da Sociedade.
- 2.7. As regras previstas na presente Política não podem ser afastadas, designadamente através da utilização por parte dos colaboradores relevantes 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. Para estes efeitos, a Sociedade pode solicitar uma declaração de compromisso escrita por parte de cada colaborador relevante no sentido da não utilização dos referidos mecanismos de cobertura de risco ou equivalentes.

2.8. A presente Política é neutra do ponto de vista do género dos Dirigentes abrangidos.

### **3. Prevenção de conflito de interesses**

- 3.1. Os Dirigentes estão impedidos de votar em deliberações sociais que tenham por objeto a sua própria remuneração.
- 3.2. É proibido o estabelecimento de uma relação direta entre a remuneração de pessoas relevantes envolvidas a título principal numa atividade e a remuneração ou as receitas geradas por outras pessoas relevantes envolvidas a título principal numa outra atividade, quando possa surgir um conflito de interesses relativo a essas atividades.

### **4. Política de remunerações dos membros do Conselho de Administração**

#### **4.1. Estrutura da remuneração**

4.1.1. A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração, remunerados pela Sociedade, compreende uma componente fixa e uma componente variável:

- a) A componente fixa corresponde à remuneração mensal paga 14 (catorze) vezes ao ano em Portugal.
- b) O montante a atribuir, em cada ano, no âmbito da componente variável, será apurado nos termos previstos na secção 4.2.

4.1.2. A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração, remunerados pela Sociedade, é composta apenas por um montante anual fixo, baseada na situação da Sociedade e nas práticas de mercado, não lhes sendo atribuída qualquer remuneração variável.

#### **4.2. Componente variável da remuneração**

4.2.1. A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efetuar-se através da combinação da avaliação do desempenho do Administrador executivo, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira (incluindo o impacto de riscos de sustentabilidade no processo decisório de investimento) e do desempenho global da Sociedade.

4.2.2. A remuneração variável compreende incentivos de curto e de médio/longo prazo cuja atribuição não constitui uma obrigação, obedecendo às seguintes regras:

- a) O Incentivo de Curto Prazo é atribuído anualmente e visa recompensar a concretização de objetivos definidos anualmente, que se encontram associados aos “*Key Performance Indicators of Business Activity*” (“**Business KPIs**”) e aos “*Personal Key Performance Indicators*” (“**KPIs Individuais**”).
- i) Os Business KPIs representam cerca de 70% da remuneração variável de curto prazo e são determinados pelos Business KPIs, económicos e financeiros. Trata-se de indicadores objetivos que se encontram divididos em KPIs Corporativos e de Unidade de Negócio. Os KPIs Corporativos consistem em indicadores económicos e financeiros definidos com base no orçamento e no desempenho do negócio do grupo económico Sonae Sierra, em que a Sociedade se insere. Da aplicação dos KPIs inerentes aos resultados do grupo económico Sonae Sierra nunca poderá resultar uma adulteração dos princípios, regras e ponderação de riscos que estruturam a presente Política de Remuneração e que se traduzam numa majoração indevida dos valores da remuneração variável atribuída.
- ii) Os restantes, cerca de 30%, derivam de KPI Individuais, que combinam, designadamente: (1) critérios financeiros: ativos sob gestão; (2) critérios não financeiros: cumprimento de objetivos estratégicos, satisfação de investidores, aderência à política de gestão de risco, cumprimento de regras internas e externas, liderança, trabalho de equipa, criatividade, motivação e cooperação com toda a organização funcional da Sociedade. Os valores apurados resultam do desempenho real (resultados do negócio/contributos individuais).
- b) O Incentivo Variável de Médio/Longo Prazo tem por objetivo o reforço da ligação dos Administradores executivos ao seu desempenho, alinhando os seus interesses com os dos acionistas e aumentando a consciencialização da importância da sua *performance* para o sucesso global. Os valores do Incentivo de Médio/Longo Prazo são atribuídos anualmente, representando para os Administradores executivos um valor igual ou superior a 100% do Incentivo de Curto Prazo atingido. O valor atribuído será ajustado pela variação de KPIs que resultam do desempenho da atividade, durante um período de diferimento de 3 (três) anos, nos termos do ponto 4.2.3. O Incentivo Variável de Médio/Longo Prazo será liquidado no terceiro ano a contar da data dessa atribuição, nos termos do ponto 4.6, podendo ser sob a forma de desconto na aquisição de ações, respeitando o princípio de neutralidade de impactos para a Sociedade e para o beneficiário do plano, em consonância com o contrato celebrado entre a Sociedade e cada Administrador, o qual regula essa transação.

A avaliação do desempenho, para efeitos de atribuição da remuneração variável, tem por referência o triénio, por corresponder ao quadro plurianual mais adequado à duração dos OIC geridos pela Sociedade.

4.2.3. Em termos integrados (i.e. incluindo a parte diferida e a parte não diferida), a remuneração variável a atribuir por referência a cada exercício anual será efetuada do seguinte modo:

- a) Até 50%, em numerário ou em espécie, no ano de atribuição;
- b) Pelo menos 50%, em instrumentos indexados à valorização de ativos líquidos (ie, *Net Asset Value*) e retorno do capital investido do Grupo económico Sonae Sierra;

Sendo que, se o montante da componente variável for particularmente elevado, as percentagens acima referidas deverão ser alteradas para 40% e 60%, respetivamente.

4.2.4. O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento é atribuído, de acordo com a presente Política e com os princípios aplicáveis, numa base proporcional ao longo do período de diferimento.

4.2.5. O valor a atribuir em instrumentos indexados é ajustado para quaisquer variações ocorridas durante o período de diferimento após o exercício social a que a remuneração variável diferida respeite. Durante este período de diferimento, o valor da remuneração diferida será ainda corrigido pelo grau de cumprimento de KPI de médio/longo prazo, que refletem a evolução do desempenho da atividade durante esse período de diferimento e a identificação dos riscos atuais e futuros que podem determinar a redução da remuneração variável diferida, sempre que tal se imponha para garantia da continuidade do alinhamento com os objetivos a médio/longo prazo e a sustentabilidade da Sociedade e dos OIC sob gestão.

4.2.6. Os instrumentos indexados à valorização de ativos atribuídos são convertidos e pagos (vesting) em numerário ou em espécie, decorridos 3 anos sobre a data de atribuição da remuneração variável. O cálculo dos instrumentos indexados à valorização de ativos em cada ano, para efeito do cálculo da remuneração variável, será realizado pelo Comité de Remunerações.

4.2.7. A remuneração variável, incluindo as prestações diferidas referidas no número 4.2.3, só pode constituir um direito adquirido ou ser paga se for sustentável à luz da situação financeira da Sociedade e fundamentada pelo Comité de Remunerações pelo desempenho da própria Sociedade, dos OIC sob gestão e do Administrador em questão.

4.2.8. A componente variável da remuneração não pode limitar a capacidade da Sociedade 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 Sociedade.

4.2.9. A remuneração variável é condicional, na medida em que só é paga se: i) a sua atribuição for sustentável à luz da situação financeira da Sociedade; ii) se à data do pagamento permanecer em vigor o vínculo com a Sociedade, salvo em caso de reforma ou de falecimento do Administrador; e iii) pode ser objeto de redução ou reversão, nos seguintes casos:

- a) Redução (“Malus”): o Administrador participou ou foi responsável por uma atuação que: i) resultou em perdas significativas para a Sociedade ou para OIC sob gestão; ii) implicou deixar de cumprir critérios de adequação e idoneidade; ou iii) resultou em danos para a sustentabilidade ambiental nos investimentos dos OIC sob gestão;
- b) Reversão (“Clawback”): o Administrador participou ou foi responsável por falsificação da informação financeira da Sociedade ou de OIC sob gestão ou pela adoção de outro comportamento ilícito que tenha resultado na manipulação ou adulteração dos critérios de desempenho ou que tenha por outro motivo resultado em perdas muito significativas para a Sociedade ou para OIC sob gestão.

A decisão de aplicação da redução ou reversão cabe ao Conselho Fiscal, sob proposta do Comité de Remunerações.

O direito à remuneração variável caduca se ocorrer a cessação do vínculo entre o Administrador e a Sociedade antes de decorrido o seu vencimento. O direito manter-se-á em vigor no caso de incapacidade permanente ou morte do Administrador, sendo, neste caso, o pagamento efetuado ao próprio ou aos seus herdeiros na data do respetivo vencimento. Em caso de reforma do Administrador o direito atribuído poderá ser exercido na respetiva data de vencimento.

4.2.10. Os instrumentos financeiros atribuídos ao abrigo da alínea b) do parágrafo 4.2.3 são intransmissíveis durante um período de 3 (três) anos contados desde a data da sua atribuição.

4.2.11. A componente variável da remuneração não pode exceder o valor da componente fixa da remuneração para cada Administrador, salvo deliberação tomada pelo Comité de Remunerações que eleve o limite para um montante até 200%.

4.2.12. Não pode ser concedida remuneração variável garantida ou independente dos resultados do Administrador ou da Sociedade.

#### **4.3. Compensações a pagar a novos Administradores por cessação de funções anteriores**

As compensações a pagar a novos Administradores por cessação de funções anteriores têm em consideração os interesses de longo prazo da Sociedade e não envolvem remunerações variáveis garantidas, exceto no primeiro ano de atividade, se tal for aprovado pelo Conselho Fiscal, sob proposta do Comité de Remunerações.

#### **4.4. Compensações a pagar por cessação de funções**

4.4.1. Não são assegurados aos Administradores quaisquer planos de pensões, complementos ou indemnizações.

4.4.2. 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.

4.4.3. Não é contemplada a atribuição de compensações associadas à cessação de funções, sem prejuízo da obrigação do cumprimento pela Sociedade, das disposições legais nesta matéria.

### **5. Política de remunerações dos membros do Conselho Fiscal**

5.1.1. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal compreende apenas uma componente fixa anual paga em numerário, a ser determinada pela Assembleia Geral, estabelecida de acordo com os níveis de honorários normais para os serviços similares, por referência à informação do mercado. Esta remuneração fixa pode contemplar um Subsídio de Responsabilidade Anual.

5.1.2. Não são assegurados aos membros do Conselho Fiscal quaisquer planos de pensões, complementos ou indemnizações.

### **6. Política de remuneração do Revisor Oficial de Contas**

O Revisor Oficial de Contas da Sociedade é remunerado de acordo com os níveis de honorários normais para serviços similares, por referência à informação do mercado, sob a supervisão do Conselho Fiscal.

**7. Política de remunerações de outros colaboradores responsáveis pela assunção de riscos e funções de controlo**

- 7.1. A remuneração de outros colaboradores responsáveis pela assunção de riscos e dos responsáveis do sistema de controlo interno compreende uma componente fixa e uma componente variável.
- 7.2. A atribuição de remuneração variável depende da realização dos objetivos associados às suas funções, independentemente do desempenho da restante organização funcional sob o seu controlo.
- 7.3. O montante a atribuir, em cada ano, no âmbito da componente variável não pode exceder 100% (cem por cento) do montante devido pela componente fixa no mesmo período, salvo deliberação tomada pelo Comité de Remunerações que eleve o limite para um montante até 200%.
- 7.4. A remuneração dos responsáveis do sistema de controlo interno é diretamente supervisionada pelo Comité de Remunerações, nomeadamente de modo a acautelar a independência daqueles.
- 7.5. O método de determinação da remuneração de pessoas relevantes envolvidas na função de verificação do cumprimento (*Compliance*) não pode comprometer a sua objetividade, nem pode ser suscetível de comprometê-la.
- 7.6. Desde que a remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração da direção de topo, são aplicáveis à fixação da componente variável da remuneração dos outros colaboradores, com as necessárias adaptações, as regras constantes da seção 4.2 supra.
- 7.7. Não são assegurados aos responsáveis pelo sistema de controlo interno quaisquer planos de pensões, complementos ou indemnizações.

**8. Revisão da Política de remuneração**

- 8.1. O Conselho Fiscal procede, com periodicidade anual e mediante proposta do Comité de Remunerações, à revisão da presente Política de Remuneração, submetendo proposta de alteração da mesma à Assembleia Geral da Sociedade, juntamente com detalhe sobre as recomendações para o respetivo aperfeiçoamento.
- 8.2. 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.

8.3. Na preparação da revisão, o Conselho Fiscal acompanha a aplicação da presente Política e assegura a sua plena eficácia, podendo solicitar o apoio de consultores externos, de forma a evitar conflitos de interesses e a permitir a formação de um juízo de valor independente sobre a adequação da Política de Remuneração.

**9. Aprovação, entrada em vigor e alterações**

- 9.1. A Política entra em vigor após aprovação pela Assembleia Geral, sob proposta apresentada pelo Conselho Fiscal.
- 9.2. As remunerações dos Dirigentes são aprovadas pela Assembleia Geral, sob proposta do Comité de Remunerações, de acordo com os termos da presente Política.

**10. Publicação**

A presente Política é publicada no *website* da Sociedade.

Maia, 28 de março de 2024