

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO  
ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS  
TITULARES DE FUNÇÕES RELEVANTES**

## Identificação de Responsabilidade

**Preparação:** Conselho Fiscal

**Aprovação Final:** Assembleia Geral

## Aprovação

**Assembleia Geral:** 31/03/2026

## Histórico de versões

Versão	Data	Resumo das alterações
1.0	28/02/2018	Primeira versão
2.0	31/12/2024	Inclusão fatores ESG; Atualização Legislativa e de procedimento
3.0	31/03/2026	Revisão anual – sem alterações

## Síntese de revisão de capítulos/anexos da última versão

Capítulo/anexo revisto	Resumo das alterações
(sem alterações)	(Revisão anual - sem alterações)

## Índice

1. Introdução
2. Fundamentação

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

**Anexo I**

## **1. Introdução**

A presente Política de Remuneração dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções relevantes (a “Política de Remuneração”) da **Fidelidade - Sociedade Gestora de Organismos de**

**Investimento Coletivo, S.A.** (a “Sociedade Gestora”, a “Sociedade” ou “Fidelidade SGOIC”) destina-se a dar cumprimento ao disposto nos artigos 115.º a 122 do DL n.º 27/2023, de 28 de Abril, e, ainda a garantir o bom cumprimento da legislação e regulamentação em vigor nos quadros da Diretiva 2011/61/UE, da Comissão, de 8 de julho de 2011 (relativa aos gestores de fundos de investimento alternativos (“AIFMD”), por forma a assegurar que a **Fidelidade SGOIC** adota os mais elevados padrões nacionais e internacionais de governo societário.

## 2. Fundamentação

A Política de Remuneração é um instrumento de orientação da conduta que deve mitigar e neutralizar riscos decorrentes de incentivos desajustados e desadequados, tratando-se de uma matéria objeto de significativa harmonização no direito da União Europeia.

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

Por um lado, o DL n.º 27/2023, de 28 de Abril, que aprovou o Regime da Gestão de Ativos (o “RGA”), estabelece regras em matéria de Política de Remuneração, em transposição da Diretiva AIFMD obrigando, nomeadamente, a que a mesma seja consentânea e promova uma gestão sólida e eficaz dos riscos e não encoraje a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e os documentos constitutivos dos organismos de investimento coletivo sob gestão. De outro lado, em complemento destas regras, a *European Securities and Markets Authority* (a “ESMA”) publicou Orientações sobre políticas remuneratórias, ao abrigo do regime europeu orientações estas recolhidas na *ESMA/2013/201* com as alterações introduzidas pela *ESMA/2016/411*, sem prejuízo de demais orientações e atualizações que resultem sobre esta matéria.

O relevo central da Política de Remuneração pressupõe, por seu turno, um sistema de governo que assegure o efetivo acolhimento das melhores práticas. 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. Por outro lado, 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.

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 é o caso das que integram o Sistema de Controlo Interno, a saber, *Compliance (verificação do cumprimento)*, Auditoria Interna e Gestão de Risco. A

essencialidade destas funções justifica que o estatuto remuneratório dos respetivos responsáveis seja objeto de tratamento separado, de modo, nomeadamente, a acautelar, em termos adequados, a sua independência. Os colaboradores responsáveis pelas funções de controlo interno desempenham um papel com particular importância e significado na estrutura de governo societário. Por isso, a fixação da sua remuneração é independente do desempenho das áreas de negócio sob o seu controlo e a sua remuneração é diretamente supervisionada pelo órgão de fiscalização. Assim sendo, a presente Política abrange também os titulares de tais funções e, bem assim, os colaboradores com um estatuto remuneratório equivalente ao de qualquer função cuja remuneração seja objeto da presente Política, desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da **Fidelidade SGOIC**.

Por outro lado, a Política de Remuneração deve mitigar e reduzir eventuais riscos de conflitos de interesses, devendo ser compatível com os objetivos da estratégia empresarial, valores e interesses da sociedade gestora e dos OIC por si geridos e respetivos investidores. Deve, ainda, ser neutra do ponto de vista do género, baseando-se na igualdade de remuneração entre dirigentes e colaboradores masculinos e femininos por trabalho igual.

No tocante às linhas mestras do seu conteúdo, a presente Política prescreve que o montante a atribuir, em cada ano, no âmbito da componente variável não pode exceder o montante devido pela componente fixa no mesmo período, em linha com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do RGA. Procura-se, com esta medida, contrariar comportamentos de risco que decorram de uma percentagem muito elevada da remuneração variável e promover deste modo um alinhamento pleno com os interesses dos participantes dos fundos geridos.

De notar que o prazo de diferimento de três anos, contados desde a data da sua atribuição (ponto 6.2 da Política), no que toca às instrumentos entregues como parte da remuneração variável de longo prazo, cumpre de modo direto o disposto no n.º 3 do artigo 120.º do RGA e as Orientações da ESMA, dado ser um prazo coincidente com o prazo de diferimento, o que representa uma demonstração irrefutável do alinhamento com o interesse dos participantes. De notar não existirem restrições da CMVM aos instrumentos ou políticas a utilizar a este propósito.

Por fim, importa reter que o período de diferimento de três anos da componente variável de longo prazo cumpre de modo direto o disposto na alínea no n.º 3 do artigo 120.º do RGA e adequa-se com a natureza dos riscos geridos e, em conjugação com estes, com os ciclos de evolução do setor imobiliário.

### **3. Objetivos**

A presente Política de Remuneração tem os seguintes objetivos:

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

#### **4. Âmbito e competência para aplicação**

**4.1** A presente Política aplica-se aos seguintes dirigentes da **Fidelidade SGOIC**:

- Membros do Conselho de Administração;
- Membros do Conselho Fiscal;
- Responsáveis pelas funções de Compliance, Gestão de Risco e Auditoria Interna;
- Outros colaboradores, que venham a ser identificados como tal pelo Conselho Fiscal ou, caso exista, pela Comissão de Remunerações, cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias referidas nas alíneas antecedentes, desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da **Fidelidade SGOIC**.

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

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

**4.4** A Assembleia Geral da **Fidelidade SGOIC** poderá constituir uma Comissão de Remunerações quando entender ou a dimensão da sociedade o justificar.

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

#### **5. Prevenção de conflito de interesses**

A Política de Conflito de Interesses adotada pela Fidelidade SGOIC define o enquadramento e diretrizes de atuação para a caracterização, identificação e tratamento de situações potencialmente geradoras de Conflitos de Interesses.

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

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

### **6.1 Estrutura da remuneração**

A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração compreende uma componente fixa e uma componente variável.

O montante a atribuir, em cada ano, no âmbito da componente variável não pode exceder o montante devido pela componente fixa no mesmo período.

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração corresponde apenas a uma componente fixa.

Não serão atribuídos benefícios discricionários de pensões.

### **6.2 Componente variável da remuneração**

Como adiante se verá, o pacote retributivo do Conselho de Administração considera, para além de uma remuneração fixa, uma remuneração variável, sempre que se encontrem verificadas as condições para a sua atribuição.

A remuneração variável, para além de uma componente de curto prazo, tem ainda uma componente de longo prazo, sendo que, para os colaboradores elegíveis para recebimento de ambas as componentes, o somatório da remuneração variável de curto prazo (“RVCP”) com a remuneração variável de longo prazo (“RVLP”) poderá representar entre 23% e 43% da remuneração bruta total.

#### **6.2.1 Remuneração Variável de Curto-Prazo (“RVCP”)**

A componente de remuneração variável de curto prazo assenta maioritariamente numa Participação nos Lucros, existindo resultados positivos da empresa, ou num Prémio de Desempenho.

A deliberação sobre a atribuição da retribuição variável aos membros do Conselho de Administração, bem como dos montantes a disponibilizar são da responsabilidade da Comissão de Remunerações, em função do atingimento dos resultados, da disponibilidade orçamental e da sustentabilidade da instituição à luz da sua situação financeira.

Tratando-se da remuneração variável dos colaboradores abrangidos pela aplicação da presente Política a sua fixação cabe à Comissão Executiva, sendo que os critérios e regras a seguir na aplicação da remuneração variável de curto prazo estão descritos no respetivo Regulamento partilhado na intranet do Grupo (Regulamento Prémio de Desempenho).

### **6.2.2 Remuneração Variável de Longo-Prazo (“RVLP”)**

A componente da RVLP tem por objetivo reforçar o alinhamento de interesses da sociedade e dos acionistas com os interesses dos administradores executivos, bem como, reter e incentivar os administradores a contribuírem para o crescimento a longo-prazo e resultados da Sociedade.

A atribuição da RVLP é fixada através de unidades remuneratórias (“*Performance Stock Units*” ou “*PSU’s*”). O número inicial de unidades remuneratórias a atribuir corresponde ao valor monetário associado a esta componente, que poderá corresponder, entre 33% e 60% do total da remuneração variável, dividido pelo valor da unidade remuneratória à data de atribuição (“*Grant Date*”), o qual é composto por 1/3 do *Embedded Value* por ação, 1/3 do *Book Value* por ação e 1/3 dos Ativos Totais Ajustados por ação, tendo como data de referência o final do exercício do ano anterior.

A RVLP é calculada no início de cada ano, sendo no caso dos administradores aprovada pela Comissão de Remunerações, em função do atingimento das metas definidas para este conjunto de indicadores, por referência a 31 de dezembro do ano anterior.

A atribuição da RVLP a cada membro executivo do Conselho de Administração será comunicada, através de um Certificado emitido pela Sociedade, descrevendo o seguinte:

- A data de atribuição;
- O número total de PSUs atribuídas;
- A data da atribuição (“*Granting Date*”)
- A data de aquisição (“*Vesting Date*”);
- As condições de performance que condicionam o exercício das PSUs na data Vesting;
- Quaisquer outros termos e condições que, no parecer da Comissão de Remunerações, sejam pertinentes.

O número definitivo de PSUs a atribuir no final do Vesting Period (3 anos) será calculado em função do *Return on Equity* (“*ROE*”) médio, ao longo deste período de três anos. O número inicial de PSU’s será ponderado por um multiplicador de desempenho, que é definido tendo por base o ROE do Grupo Fidelidade comparativamente com outras empresas de referência (“*peers*”), de acordo com a tabela seguinte:

Comparação da média do ROE do Grupo Fidelidade com os <i>peers</i> no período de desempenho (3 anos)	Multiplicador de desempenho
[P90, +∞]	1.50
[P85, P90]	1.30
[P75, P85]	1.15
[P50, P75]	1.0
[-∞, P50]	0.5

Nota:

O Return on Equity - ROE médio ao longo deste período de três anos deve ser calculado da seguinte forma:

$$ROE_n = \frac{\text{Audited Net Profit}_n}{(\text{Audited Total Equity}_n + \text{Audited Total Equity}_{n-1})/2}$$

$$\text{Average ROE in 3 – year performance period} = \frac{\sum_{i=1}^3 ROE_i}{3}$$

O conjunto de empresas para comparação (identificadas na alínea b) do Anexo I é selecionado entre seguradoras de referência, Não Vida e Vida, com presença global no mercado, maioritariamente Europeu (excluindo resseguradoras).

As PSUs serão automaticamente convertidas e pagas em numerário decorridos 3 anos (“Vesting Period”) sobre a data de atribuição, sendo, por isso, o seu valor concreto apurado no ano N+4, sendo N o ano a que se reporta a RVLP em causa.

O cálculo do Return on Equity – ROE em cada ano, para efeito do cálculo da remuneração variável deverá excluir os efeitos de eventuais aumentos ou reduções de capital

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

- a. Participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a Fidelidade SGOIC;
- b. Participou ou foi responsável por falsificação da informação financeira da sociedade ou pela adoção de outro comportamento ilícito que tenha resultado na manipulação ou adulteração dos critérios de

desempenho;

- c. Deixar de cumprir critérios de adequação e idoneidade;
- d. Cessou as suas funções, por iniciativa da Fidelidade SGOIC ou dos seus acionistas, com justa causa.

**6.2.4** As Performance Stock Units atribuídas ao abrigo do ponto 6.2.2 são intransmissíveis durante um período de três anos contados desde a data da sua atribuição.

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

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

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

**6.6 *Compensações a pagar por destituição sem justa causa de administradores***

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

**6.7 *Alteração ou cessação de funções***

- a. Se algum membro da comissão executiva, durante o período de diferimento da RVCP ou da RVLP (período de vesting), cessar funções como administrador por motivos que lhe não sejam imputáveis, designadamente, doença, morte, incapacidade, ou por não renovação do mandato, antecipar-se-á o momento do vencimento dos montantes atribuídos para a data que ocorrer a cessação de funções, sendo as *RSUs* e as *PSUs* anteriormente atribuídas, convertidas e pagas em numerário nessa data.
- b. Se durante o período de diferimento da RVCP ou da RVLP algum membro da Comissão Executiva renunciar ao cargo de administrador por sua iniciativa, ou se cessar o mandato por falta que lhe seja

imputável, a componente da RVLP é cancelada.

- c. Em caso de alteração de controlo acionista que determine uma alteração no Grupo em que a Fidelidade SGOIC se integra, os administradores beneficiários de *RSUs* e *PSUs* poderão optar por antecipar para a data que ocorrer tal alteração o momento de vencimento dos montantes acumulados, sendo as *RSUs* e as *PSUs* anteriormente atribuídas, convertidas e pagas em numerário nessa data.

## **7 Política de remunerações dos membros do Conselho Fiscal**

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

## **8 Política de remunerações dos Responsáveis do sistema de controlo interno**

- 8.1** A remuneração dos responsáveis do sistema de controlo interno compreende exclusivamente uma componente fixa.
- 8.2** A remuneração dos responsáveis do sistema de controlo interno é diretamente supervisionada pela Assembleia Geral ou pela Comissão de Remunerações, quando exista, nomeadamente, de modo a acautelar a independência daqueles.

## **9 Política de remunerações de outros colaboradores com impacto material no perfil de risco da sociedade**

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

## **10 Proibição de mecanismos fraudulentos**

As regras previstas na presente Política não podem ser afastadas, designadamente através da utilização por parte dos colaboradores ou dirigentes de qualquer mecanismo de cobertura de risco tendente a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração ou através do pagamento da

componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

A adoção de mecanismos que contrarie o disposto neste parágrafo consubstancia um ilícito disciplinar, podendo o infrator ser sujeito a sanções disciplinares e ao dever de ressarcir a sociedade pelos danos causados.

## **11 Revisão da Política de Remuneração**

**11.1** O Conselho Fiscal procede, com periodicidade anual, à revisão da presente Política de Remuneração, submetendo-a à aprovação da Assembleia Geral.

**11.2** 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.

**11.3** Na preparação da revisão, o Conselho Fiscal poderá recorrer ao apoio dos responsáveis do sistema de controlo interno e também solicitar o apoio de consultores externos.

## **12 Aprovação, entrada em vigor e alterações**

**12.1** A presente versão da Política foi aprovada, sob proposta do Conselho Fiscal, pela Assembleia Geral da **Fidelidade SGOIC**, entrando em vigor a partir do dia seguinte, podendo ser alterada por deliberação deste órgão.

## **13 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.

## **14 Publicação**

A presente Política é publicada no *site* da **Fidelidade SGOIC** – [www.fidelidadesociedadegestora.pt](http://www.fidelidadesociedadegestora.pt)

## Anexo I

### a) Quadro Resumo do modelo de PSUs

Modelos	Performance Stock Units (PSUs)
Valor da unidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ O valor das unidades é variável, tendo por base o <i>embedded value por ação</i>, o <i>book value</i> por ação e os ativos totais ajustados por ação</li> </ul> <p style="text-align: center;">=1/3 do <i>Embedded Value</i> por ação +1/3 do <i>Book Value</i> por ação +1/3 dos Ativos Totais Ajustados por ação</p>
Número de unidades à data de atribuição ( <i>grant</i> )	Valor <i>target</i> do LTI / Valor da unidade PSU(*)
Calendário de <i>vesting</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Vesting</i> com base na performance</li> <li>▪ No final do período de desempenho (3 anos)</li> </ul>
Indicador de performance	ROE

(\*) O valor das unidades remuneratórias RSU e PSU à data de atribuição, refere-se ao valor calculado com base nos dados de balanço referentes a 31 de dezembro do ano anterior, apresentados no Relatório e Contas Anual da Fidelidade.

### b) Pool de empresas aplicáveis para comparação

Peer Group	
AXA	Generali
Allianz	Liberty
AVIVA	Mapfre
Baloise	Zurich
ERGO Company	

### c) Indicadores e respetiva metodologia a utilizar no cálculo do valor das RSU e PSU

Valor Unidade em cada ano (PSU) =

= 1/3 X *Embedded Value*<sup>(1)</sup> (Valor Intrínseco) do negócio Vida e Não Vida por ação<sup>(2)(3)</sup>

+ 1/3 X *Book Value* por ação<sup>(2)(3)</sup>

+ 1/3 X Ativos Totais Ajustados por ação<sup>(2)(3)</sup>

Notas:

(1) Não podendo ser calculado o *Embedded Value* Não Vida, da mesma forma que o Vida, esta componente deve ser substituída pelo *Net Asset Value* do restante negócio da companhia (Não Vida+outros).

(2) Cada componente, valendo 1/3 do total, deve ser colocada num índice comparável por ação (dezenas de euro, por exemplo), assegurando a coerência no cálculo do número inicial de RSUs e PSUs a atribuir.

- (3) Os valores dos indicadores devem ser ajustados das situações que não se relacionem com a performance da Companhia, tais como o aumento/diminuição de capital ou a distribuição de dividendos, por forma a manter a comparabilidade entre os vários anos.