

# POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO



PROPRIEDADES DO DOCUMENTO

Tipo de documento:	POLÍTICA INTERNA
Escrito por:	DEPARTAMENTO DE COMPLIANCE
Validado por:	COMITÉ DE REMUNERAÇÕES
Estado do documento:	EM VIGOR
Versão do documento:	1.0
Data da última versão:	05 DEZEMBRO 2025
Pessoas Abrangidas:	(i) a Direção de Topo; (ii) os responsáveis pela gestão de riscos e pelas funções de controlo; e (iii) os colaboradores que auferam uma remuneração total que os integre no mesmo grupo remuneratório da Direção de Topo e dos responsáveis pela gestão de riscos e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos organismos de investimento coletivo sob gestão.

*Atenção! Se este documento for impresso, verificar a sua validade consultando a última versão em vigor.*

*Todos os comentários e propostas de alteração do conteúdo do presente documento devem ser dirigidos ao proprietário do documento.*

OBJETIVO DO DOCUMENTO

O objetivo do presente procedimento é descrever a política de remuneração da KLP Gestão de Ativos, SGOIC, S.A. que é um instrumento de orientação da conduta que deve mitigar e neutralizar riscos decorrentes de potenciais incentivos desajustados e desadequados que possam surgir relativamente às Pessoas Abrangidas.

CONTEÚDO

1. Informação institucional ..... 4

2. Enquadramento e objetivos da política de remuneração ..... 4

3. Princípios gerais..... 4

4. Âmbito de Aplicação ..... 5

5. Processo de definição e aprovação da Política ..... 5

6. Atualização, revisão e fiscalização da política ..... 6

7. Remuneração fixa..... 6

7.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO ..... 7

7.2. ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO ..... 7

7.3. MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL ..... 8

7.4. OUTROS COLABORADORES CHAVE ..... 8

8. Remuneração variável ..... 8

8.1. CONDIÇÕES DE PERMANÊNCIA, CLÁUSULAS MALUS E CLAWBACK APLICÁVEIS..... 10

9. Outros Benefícios..... 10

10. Avaliação de Desempenho .....11

11. Política de conflito de interesses .....11

12. Entrada em vigor .....11

13. HISTÓRICO DE REVISÃO DO DOCUMENTO .....11

## 1. INFORMAÇÃO INSTITUCIONAL

A presente Política de Remuneração (a “**Política**”) da **KLP Gestão de Ativos, SGOIC, S.A.** (a “**Sociedade**”) contém os princípios e regras para a remuneração das Pessoas Abrangidas da Sociedade, tendo sido elaborada nos termos do disposto nos artigos 115.º e seguintes do Regime da Gestão de Ativos, aprovado pelo Decreto-lei n.º 27/2023, de 28 de abril (o “**RG**”). Foi ainda tido em consideração o disposto na Orientações relativas a Políticas de Remuneração São nos termos da DGFI, emitidas pela *European Securities and Markets Authority* (as “**Orientação da ESMA**”).

## 2. ENQUADRAMENTO E OBJETIVOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Nos termos da legislação aplicável, com a adoção desta Política, a Sociedade pretende implementar práticas remuneratórias coerentes com uma gestão de riscos prudente, sã e eficaz, que não constituam um incentivo à assunção de riscos excessivos ou inconsistentes com o perfil de risco dos organismos de investimento coletivo geridos pela Sociedade (os “**OIC**”), que promovam situações geradoras de conflitos de interesse com os participantes daqueles (os “**Participantes**”) ou que desconsidere a importância de comportamentos sustentáveis ao nível de investimento e da gestão.

## 3. PRINCÍPIOS GERAIS

A Política está alinhada com os princípios gerais de bom governo e com as Orientações da ESMA, bem como é compatível com os objetivos da Sociedade, valores e interesses dos OIC e respetivos Participantes e inclui medidas destinadas a evitar conflitos de interesses. A Política rege-se pelos seguintes princípios:

- a) A remuneração deve estar alinhada com os interesses dos acionistas da Sociedade, bem como dos OIC sob gestão e dos seus Participantes, para que os interesses dos colaboradores ou da Sociedade não sejam prosseguidos em detrimento daqueles, bem como deve estar centrada na criação de valor a longo prazo, ser compatíveis com uma gestão de riscos rigorosa e com a estratégia, valores e interesses de longo prazo, assim como uma base sólida de capital;
- b) A avaliação da Política é efetuada por colaboradores tecnicamente competentes e com reconhecida experiência profissional, que garante uma avaliação correta e de acordo com as regras e os princípios vigentes;
- c) A remuneração procurará apoiar os colaboradores na sua vida profissional e familiar, proporcionando-lhes benefícios adicionais para apoiar os colaboradores na sua vida pessoal e profissional;
- d) A remuneração é fixa e/ou variável, não existindo uma terceira categoria de remuneração;
- e) O pacote global e a estrutura retributiva, em geral, serão competitivos, facilitando a atração e retenção de talento;
- f) Deve incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses quando relacionados com decisões sobre remuneração;
- g) É neutra do ponto de vista do género, baseando-se na igualdade de remuneração entre dirigentes e colaboradores masculinos e femininos por trabalho igual; as decisões sobre remuneração aplicar-se-ão sem nenhum tipo de discriminação, em função da ascendência, idade, género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, religião, origem étnica ou qualquer outra, e serão sempre derivadas da avaliação do desempenho, do posicionamento competitivo desejado e da coerência interna;

- h) Deve merecer revisões periódicas.

As regras previstas não podem ser afastadas, designadamente através da utilização 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.

## 4. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A Política é aplicável aos seguintes colaboradores da Sociedade (conjuntamente referidos por “**Pessoas Abrangidas**”):

- a) As pessoas singulares que desempenhem funções executivas no órgão de administração ou que dirigem efetivamente a Sociedade (a “**Direção de Topo**”);
- b) Responsáveis pela assunção de riscos e função de controlo;
- c) Colaboradores que auferam uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração da direção de topo e dos responsáveis pela assunção de riscos e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos OIC sob gestão.

A determinação e identificação dos membros dos órgãos sociais e colaboradores abrangidos pela Política será efetuada com uma periodicidade mínima anual, pelo Comité de Remunerações, devendo a mesma ser revista caso ocorra algum facto que determine a alteração da respetiva qualificação.

A Política aplicar-se-á a todas as remunerações e demais benefícios retributivos colocados à disposição das Pessoas Abrangidas em contrapartida da prestação dos seus serviços profissionais.

## 5. PROCESSO DE DEFINIÇÃO E APROVAÇÃO DA POLÍTICA

A Política foi elaborada de acordo com o disposto no RGA. As seguintes competências e poderes de decisão são estabelecidos para efeitos da presente política:

### a) Órgão de Fiscalização – Fiscal Único

O Órgão de Fiscalização – Fiscal Único será responsável por fiscalizar a sua aplicação. Adicionalmente, o Fiscal Único será responsável ainda por exercer, anualmente, um juízo centralizado, competente e independente sobre a presente política e a sua implementação, incluindo as práticas e os incentivos criados para a gestão do risco, do capital e da liquidez, bem como pela supervisão da remuneração dos Responsáveis pelas Funções de Controlo (nomeadamente Finanças e Operações, Compliance/Prevenção de Branqueamento de Capitais e Risco).

### b) Comité de Remunerações

A presente política e a remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Órgão de Fiscalização estarão sujeitas a aprovação pelo Comité de Remunerações da Sociedade. Adicionalmente, o Comité de Remunerações irá preparar decisões relativas à remuneração, incluindo as práticas e os incentivos criados para a gestão do risco, do capital e da liquidez, bem como pela supervisão da remuneração dos Responsáveis pelas Funções de Controlo (nomeadamente Finanças e Operações, Compliance/Prevenção de Branqueamento de Capitais e Risco).

### **c) Assembleia Geral**

A presente política e a remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Órgão de Fiscalização estarão sujeitas a apresentação em assembleia geral anual da Sociedade.

## **6. ATUALIZAÇÃO, REVISÃO E FISCALIZAÇÃO DA POLÍTICA**

Tendo em consideração o modelo de governo da Sociedade, a inerente composição e dimensão dos seus órgãos sociais e o modelo organizativo implementado, a alocação de responsabilidades procura garantir uma adequada segregação de funções e responsabilidades no âmbito das diferentes fases dos processos relativos às matérias de remuneração (nomeadamente, a conceção da Política, a decisão, implementação e monitorização), com a participação ativa do acionista da Sociedade, do Comité de Remunerações, do órgão de fiscalização e da Direção de Compliance.

O Comité de Remunerações é responsável pela aplicação da Política.

O órgão de fiscalização é responsável pela implementação, fiscalização e revisão da Política, com uma periodicidade mínima anual, e pela elaboração de proposta de revisão da Política, devendo tais revisões periódicas ser igualmente submetidas à apreciação, discussão e aprovação pelo Comité de Remunerações.

O órgão de fiscalização é ainda responsável pelo controlo da implementação da Política, assim como pela sua fiscalização, devendo ocorrer de uma forma e na medida adequadas à dimensão e organização interna e à natureza, âmbito e complexidade das atividades da Sociedade, tendo em consideração os OIC sob sua gestão, o modelo de governo em vigor e o quadro de colaboradores existente.

A Direção de Compliance será responsável pela 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 Comité de Remunerações.

## **7. COMITÉ DE REMUNERAÇÕES**

A Sociedade dispõe de um Comité de Remunerações, constituído nos termos e de acordo com o RGA (*ex vi* artigo 117.º RGA). As seguintes competências e poderes são delegados para efeitos da presente Política no Comité de Remunerações:

1. Formulação de juízos informados e independentes sobre a Política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos da gestão de riscos; e
2. Preparação das decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos da Sociedade, que devam ser tomadas pelo órgão de fiscalização, tendo em conta o interesse a longo prazo dos participantes e de outros interessados, bem como o interesse público.

O Comité de Remunerações deverá ser constituído a todo o tempo pelo órgão de fiscalização e membros não executivos do Conselho de Administração da Sociedade com conhecimentos técnicos em matéria de gestão de riscos e remuneração.

O Comité de Remunerações deverá reunir, pelo menos, uma vez por ano, de modo a garantir uma adequação das suas funções ao longo do ano financeiro, ajustando as suas decisões à vida financeira e económica da Sociedade.

## 8. REMUNERAÇÃO FIXA

A definição da remuneração fixa terá em consideração, na sua determinação, a natureza e a complexidade da função, as competências requeridas, os princípios de sustentabilidade financeira da Sociedade, a missão do grupo financeiro em que está inserida, e o número estimado de reuniões do órgão (se aplicável), incluindo o tempo de preparação das mesmas.

A componente fixa de remuneração poderá ser revista pelo menos uma vez por ano e será avaliada pelo Comité de Remunerações se for necessário proceder a algum aumento. Em nenhum caso será a remuneração fixa atualizada de acordo com o CPI anual, ou de forma automática.

A remuneração fixa é integralmente realizada em dinheiro.

A componente fixa da remuneração representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, para garantir total flexibilidade na componente variável, incluindo a possibilidade do seu não pagamento.

Para além da conformidade com a legislação aplicável e da aplicação dos princípios e procedimentos previstos na Política, na fixação das remunerações serão observados, designadamente, os seguintes critérios:

- a) Funções desempenhadas: dedicação, qualificação, qualidade, conhecimento do negócio, capacidade de trabalho, compromisso e a responsabilidade exigidas para o desempenho das suas funções, assim como o valor acrescentado resultante de intervenções específicas ou representação institucional;
- b) Dimensão e natureza da Sociedade: dimensão e complexidade da gestão associada ao desenvolvimento sustentável, objetivos, valores e interesses a longo prazo da Sociedade, dos participantes dos OIC geridos pela Sociedade e do acionista da Sociedade;
- c) Crítérios de mercado: níveis praticados no mercado para funções equivalentes, de acordo com as regras da oferta e da procura, permitindo manter profissionais com um nível ajustado à complexidade das funções a desempenhar e responsabilidades a assumir (não existindo mecanismos de ajustamento automático aos referidos níveis de mercado).

### 8.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração do Conselho de Administração compreende uma **componente fixa** e uma **componente variável**.

A remuneração de cada um dos membros do Conselho de Administração é fixada pelo Comité de Remunerações, e devidamente apresentada em Assembleia Geral, relativamente a cada mandato, tendo em conta as funções desempenhadas e a situação económica da Sociedade.

Os membros do Conselho de Administração auferem uma remuneração fixa, paga 14 vezes por ano.

### 8.2. ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO

O órgão de fiscalização é composto por um Fiscal Único e por um suplente, eleitos pela Assembleia geral para e sucessivos mandatos de um ano, e que devem ser Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisor Oficial de Contas.

A remuneração do Fiscal Único é definida pelo Comité de Remunerações aquando da sua nomeação em cada mandato e consiste no pagamento de uma quantia fixa anual.

### 8.3. MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL

Os membros da Mesa da Assembleia Geral não são remunerados.

### 8.4. OUTROS COLABORADORES CHAVE

Os colaboradores que são responsáveis pelas áreas de controlo ou que auferam uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração da Direção de Topo e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos OIC sob gestão, auferem uma remuneração fixa paga 14 vezes por ano – conforme definida no seu contrato de trabalho - composta pela remuneração base adicionada de outras prestações pecuniárias, como subsídio de almoço ou outras devidas nos termos legais ou contratuais.

A remuneração fixa dos titulares de cargos com funções de controlo é definida pelo Comité de Remunerações, sendo diretamente fiscalizada por este, podendo ser atualizada ao longo da relação laboral, de acordo com o especificado na lei, no contrato e na Política. A remuneração dos colaboradores referidos no parágrafo anterior é estabelecida com base em critérios como a progressão na carreira e o seu desempenho, reportada pela hierarquia.

## 9. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração variável depende de decisão a tomar, anualmente, pelo Comité de Remunerações e pode ou não ser atribuída, anualmente, tomando em consideração o desempenho de cada Pessoa Abrangida, avaliado nas seguintes dimensões e com as respetivas ponderações:

- i. Desempenho individual do colaborador (25%): a avaliação individual considerará critérios como (i) a satisfação dos Participantes, (ii) o cumprimento da política de gestão do risco, (iii) a conformidade com as regras internas e externas, (iv) a liderança, a gestão, o trabalho de equipa, a criatividade, a motivação e a cooperação com outras unidades de negócio e com o departamento de controlo.
- ii. Desempenho da unidade de estrutura (25%): a ponderação da unidade na qual o colaborador está inserido considerará (i) a execução dos negócios e a assunção de riscos pela unidade, (ii) o cumprimento da política de gestão do risco da unidade, (iii) os indicadores financeiros ou económicos específicos da unidade, e (iv) a atividade comercial (número de operações comerciais) da unidade de estrutura, entre outros.
- iii. Resultados globais da Sociedade (50%): o peso atribuído aos resultados globais da Sociedade, quando aplicável, considerará (i) o desempenho de todos os OIC geridos pela Sociedade, (ii) o NRI (*net rental income*) global, e (iii) os indicadores de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa CSR (Act4good):

A avaliação do desempenho deve ter em conta o grau de cumprimento dos indicadores quantitativos previamente estabelecidos pela Sociedade, devendo realizar-se num quadro plurianual e refletir o risco decorrente das ações dos colaboradores. Estes critérios quantitativos podem basear-se no cumprimento de medidas de controlo de riscos, como limites impostos e resultados de auditorias.

A atribuição da remuneração variável garante que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo. As ponderações atribuídas às três dimensões acima devem totalizar 100% da avaliação global, podendo cada peso percentual ser alterado de tempos a tempos de forma a respeitar a estratégia global de gestão de desempenho e de riscos.

A avaliação de desempenho individual do Colaborador, à qual é atribuído o peso global de 25%, reparte-se entre critérios de natureza financeira e de natureza não financeira, na proporção de 70%



(financeiros) e 30% (não financeiros). No que respeita aos critérios financeiros, incluem-se, designadamente, indicadores associados à observância de limites de risco, resultados de auditoria ou outras métricas quantitativas previamente definidas pela Sociedade. Já os critérios não financeiros abrangem (i) a satisfação dos Participantes, (ii) o cumprimento da política de gestão do risco, (iii) a conformidade com as regras internas e externas, (iv) a liderança, a gestão, o trabalho de equipa, a criatividade, a motivação e a cooperação com outras unidades de negócio e com o departamento de controlo.

Os desempenhos negativos de carácter não financeiro, sobretudo comportamentos antiéticos ou não conformes, determinam a anulação de qualquer bom desempenho financeiro e podem resultar na redução da componente variável da remuneração da Pessoa Abrangida em apreço.

Adicionalmente, os colaboradores que exerçam funções de controlo devem ser remunerados em função dos objetivos associados às suas funções de controlo, determinados anualmente em concreto pelo Comité de Remunerações, independentemente do desempenho das respetivas unidades de estrutura.

A remuneração variável a atribuir aos colaboradores terá duas componentes:

- I. **Remuneração em dinheiro:** não poderá ser superior a **20% (vinte por cento)** da remuneração fixa anual, sendo que este limite pode ser aumentado, a título excecional, até ao montante de **25% (vinte e cinco por cento)** da remuneração fixa anual;
- II. **Remuneração em espécie:** não será superior a **20% (vinte por cento)** da remuneração fixa anual, sendo tal remuneração paga mediante a entrega de ações representativas do capital social da Klépierre, S.A., sociedade cotada na bolsa de Paris e holding do Grupo Klépierre e estará sujeita à aplicação da política de atribuição de ações do Grupo Klépierre.

Deste modo a remuneração variável não poderá em qualquer caso ascender a um montante superior a **45% (quarenta e cinco por cento)** da remuneração fixa anual do colaborador, garantindo-se a aplicação de uma política flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a sua possibilidade de não pagamento.

A remuneração variável em dinheiro deverá ser paga até ao último dia útil do mês de **30 de Abril** do ano seguinte ao que respeita. O pagamento da remuneração em espécie será efetuado de forma diferida durante um período de 3 anos após a concessão do direito e sempre condicionado ao cumprimento dos objetivos de desempenho durante esse período de 3 anos.

No que respeita ao pagamento da remuneração variável em espécie, as Pessoas Abrangidas apenas poderão dispor do montante correspondente três anos após a decisão de atribuição.

A remuneração variável não pode ser garantida, exceto no primeiro ano de contratação de novos colaboradores.

A prova de má conduta ou erro grave do colaborador, tal como violação do Código de Conduta e de políticas e regulamentos internos, bem como a verificação de indicadores específicos de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro dos OIC sob gestão e/ou da Sociedade ou a verificação de dados que permitam concluir se os OIC sob gestão, e/ou a Sociedade e/ou a unidade de negócio em que o colaborador desempenha as suas funções sofreu uma quebra significativa ao nível da gestão de risco, bem a verificação de alterações significativas na situação financeira global da Sociedade, podem determinar suspensão ou modificação da componente variável atribuída.

A remuneração variável, não obstante já ter sido paga ou de se ter constituído o direito à atribuição, pode ainda ser restituída, total ou parcialmente, à Sociedade, caso o Comité de Remunerações conclua que o colaborador teve a atribuição da remuneração variável em violação das regras de conduta.

## 9.1. CONDIÇÕES DE PERMANÊNCIA, CLÁUSULAS MALUS E CLAWBACK APLICÁVEIS

O pagamento da remuneração variável diferida fica condicionado, além da permanência do beneficiário na Sociedade, às regras de diferimento e aos mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*claw-back*), a fim de cumprir com os requisitos legais e regulamentares, bem como observar as recomendações e orientações emitidas pela CMVM ou pela ESMA.

A faculdade de reduzir (*malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como de reter no todo ou em parte remuneração variável cujo pagamento constitua um direito adquirido (*claw-back*), fica limitada a eventos extremamente significativos, devidamente identificados, nas quais a Pessoa Abrangida e será sempre ajustada ao desempenho da Sociedade ou dos OIC sob gestão.

A aplicação de cláusulas *malus* e *clawback* é iniciada em situações em que se verifique um deficiente desempenho financeiro da Sociedade no seu conjunto ou de uma divisão ou área concreta desta ou das exposições criadas por colaboradores devendo considerar-se, pelo menos, as seguintes circunstâncias:

- a) Falhas significativas na gestão de riscos praticadas pela Sociedade, por uma unidade de negócio ou de controlo de risco;
- b) O aumento das necessidades de capital da Sociedade não previstas no momento da criação da exposição;
- c) Quaisquer sanções regulatórias ou condenações judiciais por atos que possam ser imputados à Sociedade ou a Pessoa Abrangida responsável por aqueles atos, bem como o incumprimento do Código de Conduta da Sociedade;
- d) Prova de má conduta, individual ou coletivas.

## 10. OUTROS BENEFÍCIOS

Tendo, designadamente, em consideração a prática seguida nas demais sociedades gestoras de dimensão equivalente, são igualmente atribuídos às Pessoas Abrangidas (e aos colaboradores da Sociedade em geral) os seguintes benefícios:

- a) Seguro de vida;
- b) Seguro de saúde;
- c) Vale de refeição;
- d) Automóvel de serviço, em certos casos;
- e) Telemóvel.

Não são atribuídos às Pessoas Abrangidas outros benefícios pecuniários não previstos na Política, designadamente benefícios discricionários de pensão.

Não se encontram definidos os montantes a serem pagos a título de compensação pela cessação antecipada de funções dos titulares dos órgãos sociais da Sociedade ou dos restantes colaboradores. Os eventuais pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções devem refletir o desempenho verificado ao longo das mesmas, de forma a evitar comportamentos desadequados, nomeadamente os que incentivem a tomada de riscos. Inexistindo acordo quanto à compensação, em caso de destituição de um membro do Conselho de Administração, sem justa causa, a indemnização a pagar rege-se pelo disposto no Artigo 403º do Código das Sociedades Comerciais,

isto é, não excederá o montante das remunerações que, presumivelmente, aquele receberia até ao final do mandato para o qual foi designado.

11. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação do desempenho das Pessoas Abrangidas deve processar-se num quadro plurianual adequado à duração dos OIC sob gestão da Sociedade, 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.

12. POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

A Sociedade aprovou e encontra-se implementada uma Política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses, que define as formas e os meios de identificação e tratamento de situações e potenciais situações de conflitos de interesses, garantindo dessa forma uma atuação independente tanto dos membros dos órgãos sociais da Sociedade como dos seus restantes colaboradores.

Os procedimentos de controlo e *governance* implementados pela Política minimizam os eventuais conflitos de interesses que possam existir.

Sem prejuízo do supra exposto, nenhum membro do Comité de Remunerações, pode tomar decisões relativas à sua própria remuneração.

13. ENTRADA EM VIGOR

A Política de Remuneração entrará em vigor após a sua aprovação pela Assembleia Geral da Sociedade.

A fixação das remunerações é deliberada, anualmente, em sede de Assembleia Geral.

A Direção de Compliance, a solicitação do Conselho de Administração da Sociedade, envia a Política aprovada à CMVM sempre que se verifiquem alterações substanciais, nos termos e para os efeitos do artigo 26.º do Regulamento da CMVM n.º 7/2023, de 29 de dezembro.

Após aprovação pela Assembleia Geral, a presente Política é de aplicação imediata.

As atualizações à Política constante do presente documento serão válidas a partir da data da respetiva aprovação, sem prejuízo de ulteriores alterações.

14. HISTÓRICO DE REVISÃO DO DOCUMENTO

Versão	Data de aprovação	Modificado por	Modificação
1.0	05.12.2025		