



FINPROP
CAPITAL

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
FINPROP Capital – SGOIC, S.A.

Data da última atualização: 20.10.2023

ÍNDICE

I.	INTRODUÇÃO	3
I.1.	ÂMBITO.....	3
I.2.	IMPLEMENTAÇÃO, AVALIAÇÃO E REVISÃO.....	4
I.3.	PRINCÍPIOS GERAIS E COMPONENTES DE REMUNERAÇÃO	5
I.4.	CRITÉRIOS DE ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	6
II.	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO	8
II.1.	REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO.....	8
II. 1.1.	REMUNERAÇÃO FIXA.....	9
II. 1.2.	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	9
III.	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO	10
IV.	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL	10
V.	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES RELEVANTES.....	10
V.1.	REMUNERAÇÃO FIXA	10
V.2.	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E OUTROS BENEFÍCIOS.....	11
VI.	IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	11

I. Introdução

I.1. Âmbito

1. A FINPROP Capital - SGOIC, S.A. ("**Finprop**" ou "**Sociedade**") é uma sociedade gestora de organismos de investimento coletivo, com sede na Rua Eugénio de Castro, n.º352, 1.º Andar, 4100-225 Porto, com o capital social de EUR 125.000 (cento e vinte e cinco mil euros), registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva 516546660, autorizada e supervisionada pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários. A Sociedade é constituída pelos seguintes órgãos sociais:
 - Assembleia Geral;
 - Conselho de Administração;
 - Conselho Fiscal;
 - Revisor Oficial de Contas.
2. Ao abrigo da legislação em vigor, cabe à Sociedade elaborar e aplicar uma política de remuneração consentânea que incentive a uma gestão de riscos sólida e que seja, porém, igualmente dotada de eficácia por forma a não induzir a uma assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e demais documentação relativa aos fundos sob gestão.
3. A Assembleia Geral da Sociedade aprovou o presente documento que define a política de remuneração ("**Política de Remuneração**") das seguintes categorias de colaboradores:
 - a) dos membros do Conselho de Administração e do órgão de fiscalização da Sociedade ("**Órgãos Sociais**");
 - b) dos colaboradores da Sociedade responsáveis pela assunção de riscos ("**Responsáveis pelo Risco**");
 - c) dos colaboradores da Sociedade responsáveis pelas funções de controlo ("**Responsáveis pelas Funções de Controlo**");
 - d) dos demais 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 da Sociedade ("**Outros Colaboradores**"),
doravante designando-se como "**Colaboradores Relevantes**" todas as categorias referidas nas alíneas b) a d).
4. Aquando da elaboração da presente Política de Remuneração a Sociedade teve em consideração, (i) a dimensão, (ii) a organização interna (iii) a natureza, (iv) o âmbito, (v) a complexidade das suas atividades e (vi) a sua situação económica. Deste modo, a Sociedade visa conseguir obter uma fiável ponderação acerca da sua situação, por forma a sujeitar as políticas de remuneração a avaliações periódicas com o intuito de as compatibilizar, a cada momento, com a situação financeira da Sociedade.
5. Para o efeito, a Sociedade procurou estabelecer uma política consentânea, que promova uma gestão de riscos sólida e eficaz e que seja compatível com a estratégia

prosseguida pela Sociedade, e que esteja igualmente em linha com os objetivos, valores e interesses da Sociedade e dos fundos sob gestão, bem como dos respetivos investidores.

6. A definição da presente Política de Remuneração teve, igualmente, em vista:
 - (i) a prevenção de conflitos de interesses;
 - (ii) os interesses a longo prazo da Sociedade; e
 - (iii) a integração da sociedade num contexto competitivo com aquele em que se irá inserir.
7. A Sociedade teve particularmente em consideração, aquando da definição da política, que o desenvolvimento da sua atividade irá depender da qualidade, capacidade, dedicação, sentido de responsabilidade e conhecimento técnico dos responsáveis pela condução do negócio, por isso, a Política de Remuneração visou ser idónea a atrair, motivar e reter os melhores profissionais para as funções que carecem de ser desempenhadas, e para garantir condições de estabilidade no exercício das respetivas funções dos membros dos órgãos sociais nomeados.

I.2. Implementação, Avaliação e Revisão

1. Os princípios gerais da Política de Remuneração deverão ser definidos mediante proposta do Conselho Fiscal, precedida de uma revisão realizada pelos membros deste órgão que possuam conhecimentos técnicos em matéria de gestão de riscos e remuneração.
2. Esta política deverá ser alvo de revisão anual pelo Conselho Fiscal e posteriormente aprovada em Assembleia Geral, permanecendo, em todo o caso, o Conselho Fiscal responsável pela elaboração da proposta a submeter à Assembleia Geral e a sua posterior implementação e fiscalização.
3. Para este efeito, o Conselho Fiscal desenvolve a sua atividade com o propósito de verificar a aplicação e o cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados, considerando, em especial, (i) a natureza, (ii) o âmbito e (iii) a complexidade da atividade da Sociedade (incluindo a evolução do seu perfil de risco e objetivos de longo prazo), assim como a estrutura e a dimensão da Sociedade e os desenvolvimentos regulatórios neste domínio
4. As revisões anuais da Política de Remuneração deverão constar em documento autónomo, o qual carece de estar atualizado a todo o tempo com a indicação das alterações que venham a ser introduzidas e a respetiva justificação. Cabe ao Conselho de Administração ou ao responsável pelos Recursos Humanos, quando exista, arquivar este documento e respetivas atualizações efetuadas. Os membros dos órgãos de administração, fiscalização e os acionistas, devem assegurar que a Política de Remuneração é, a todo o tempo, transparente e acessível a todos os Colaboradores da Sociedade.
5. Qualquer alteração à Política de Remuneração deverá ser aprovada pela Assembleia Geral, incluindo eventuais prémios de desempenho ou complementos, termos e

condições aplicáveis ao efetivo desembolso das remunerações ou de complementos, sob proposta do Conselho Fiscal.

6. Qualquer alteração à presente Política de Remuneração é objeto de comunicação à Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (“**CMVM**”) no prazo de 15 dias úteis após a respetiva ocorrência.
7. Cabe ao Conselho de Administração, sob proposta do Conselho Fiscal aprovar a remuneração dos Colaboradores não abrangidos pela presente Política.

I.3. Princípios gerais e componentes de remuneração

1. A Política de Remuneração foi definida em função de um conjunto de objetivos alinhados com a estratégia, os valores e os interesses da Sociedade e dos respetivos investidores, por forma a promover uma gestão sólida e eficaz dos riscos e a não encorajar a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e os critérios de elegibilidade definidos quanto à Sociedade, na medida adequada à sua dimensão e organização interna e à natureza, âmbito e complexidade das suas atividades.
2. Assim, os princípios gerais orientadores para fixação das remunerações serão os seguintes:
 - a) Consistência com uma gestão e controlo de risco eficazes de forma a evitar uma excessiva exposição ao risco e a conflitos de interesses, por um lado, procurando sempre manter a compatibilidade e coerência com os objetivos, valores e interesses de longo prazo da Sociedade, cuja capacidade de reforço da base de fundos próprios se preserva, assim como dos interesses de investidores e colaboradores, por outro;
 - b) Simplicidade, clareza, transparência, e alinhamento com a cultura corporativa da Sociedade;
 - c) Competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado e a equidade, sendo que a prática remuneratória assentará em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
 - d) Nenhum dos Órgãos Sociais ou Colaboradores Relevantes pode recorrer a qualquer meio para afastar as regras constantes da presente Política nem pode 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;
 - e) Alinhamento com as melhores práticas e tendências recentes no sector financeiro, a nível nacional e internacional, com o objetivo último de desincentivar a exposição a riscos excessivos e promover a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados positivos, nomeadamente através da fixação de limites máximos para as componentes das remunerações que devem ser equilibradas entre si;
 - f) Independência dos colaboradores que exercem funções de controlo e de gestão de risco em relação às unidades de estrutura que controlam, sendo-lhes atribuídos os poderes adequados e uma remuneração em função da realização dos objetivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das respetivas unidades de estrutura.

3. A remuneração distingue os membros do órgão de administração, os membros do órgão de fiscalização e os Colaboradores Relevantes:
 - a) A remuneração dos membros do órgão de administração poderá ser composta por uma componente fixa, podendo vir ou não a incluir uma componente variável, consoante seja determinado anualmente pelo Conselho de Administração;
 - b) A remuneração dos membros do órgão de fiscalização da Sociedade será composta por uma componente fixa;
 - c) A remuneração dos Colaboradores Relevantes será composta por uma componente fixa, podendo vir ou não a incluir uma componente variável, consoante seja determinado anualmente pelo Conselho de Administração.

4. A remuneração dos Órgãos Sociais e dos Colaboradores Relevantes está ainda sujeita às seguintes regras:
 - a) Os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções devem refletir o desempenho verificado, para evitar o incentivo de comportamentos desadequados;
 - b) A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros, e
 - c) Não vigoram na Sociedade quaisquer regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, nem são concedidos benefícios discricionários de pensão.

5. No primeiro ano de atividade da Sociedade, a composição da remuneração total dos colaboradores da Sociedade assentará no seguinte rácio entre as componentes fixa e variável: 3/4 (três quartos) corresponderão à componente fixa, enquanto 1/4 (um quarto) corresponderá à componente variável.

6. Os princípios previstos na presente Política aplicam-se a todos os tipos de remuneração pagos pela Sociedade, a todos os montantes pagos diretamente pelos próprios fundos sob gestão, incluindo comissões de desempenho, e a todas as transferências de unidades de participação de fundos.

I.4. Critérios de atribuição da Remuneração Variável

1. A atribuição da componente variável depende da verificação de um conjunto de critérios, pressupostos e limites que devem ser analisados numa base anual e plurianual, tendo em conta, entre outros, critérios temporais, como, quando relevante, o mandato dos membros do Conselho de Administração. A sua atribuição dependerá de deliberação da Assembleia Geral da Sociedade.

2. O valor total da componente variável, quando existente, deve ser calculado através da combinação dos seguintes factores:
 - (a) avaliação individual de desempenho do Colaborador Relevante ou membro do Conselho de Administração em causa, num ciclo anual, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira;

(b) desempenho dos fundos sob gestão da Sociedade aos quais o referido membro esteja alocado, se aplicável, e;

(c) resultados globais da Sociedade, medidos pelo resultado líquido do exercício da Sociedade.

3. Em particular, os critérios de natureza financeira e não financeira a considerar na avaliação do desempenho serão, nomeadamente, os seguintes:
 - Cumprimento das políticas e procedimentos internos;
 - Avaliação de competências;
 - Cumprimento dos objetivos a serem definidos anualmente.
4. Os indicadores de avaliação individual de desempenho acima referidos, têm igual ponderação e são comunicados aos Colaboradores Relevantes antes do início do período de avaliação.
5. A avaliação de desempenho deve processar-se num quadro plurianual adequado à duração dos fundos geridos pela Sociedade, de forma a que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes de remuneração dele dependentes seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração a política de reembolso das carteiras dos fundos geridos pela Sociedade e os respetivos riscos de investimento, atuais e futuros.
6. A avaliação dos resultados da Sociedade, enquanto critério para o cálculo da componente variável da remuneração, será realizada de forma crítica em função dos objetivos estabelecidos anteriormente, e os objetivos de cujo cumprimento se encontra dependente a atribuição de remuneração variável serão referentes a indicadores de performance sustentáveis, devendo a sua fixação ter em consideração a dimensão e características da Sociedade, o respetivo benchmark e as condicionantes de mercado para o período em causa. Estes critérios e a respetiva ponderação de cada critério serão transparentes e comunicados internamente em momento prévio ao início do período de contagem a que a avaliação diz respeito.
7. A componente variável de remuneração a atribuir a cada colaborador será determinada segundo os seguintes pesos e medidas:
 - 60% (sessenta por cento) corresponderá à avaliação do desempenho individual de cada colaborador relevante;
 - 40% (quarenta por cento) corresponderá à resultados globais da Sociedade.
8. As proporções acima mencionadas, poderão ser alvo de revisão e ajuste anual por parte da Sociedade.
9. A componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve constituir um direito adquirido ou ser paga se for sustentável à luz da situação financeira da Sociedade e fundamentada à luz do desempenho da unidade de estrutura em causa, fundo sob gestão e do Colaborador Relevante ou Órgão Social em causa.

10. A componente variável da remuneração deve ser alterada sempre que:
 - (i) os resultados evidenciem uma deterioração relevante do desempenho da Sociedade ou dos fundos sob gestão, ou
 - (ii) sejam negativos, face ao último exercício apurado ou
 - (iii) quando seja expectável que esta deterioração relevante venha a ocorrer no exercício em curso.
11. Esta alteração deverá ser operada inclusivamente pela aplicação de mecanismos de redução total ou parcial da componente variável atribuída e diferida cujo pagamento não constitua já um direito adquirido (malus) e de reversão da componente variável da remuneração já paga ou cujo pagamento constitua já um direito adquirido (clawback).
12. A atribuição de componente variável da remuneração fica dependente de prévio compromisso escrito pelo seu beneficiário de aceitação dos seguintes mecanismos de redução total ou parcial da componente variável da remuneração atribuída e diferida cujo pagamento não constitua ainda um direito adquirido (malus) e de reversão de componente variável da remuneração já paga ou cujo pagamento constitua já um direito adquirido (clawback), em particular por força da verificação das seguintes situações:
 - a) Aprovação (individual ou no seio da unidade de estrutura em que o beneficiário participe) de operações ou atos que resultaram em perdas significativas para a Sociedade;
 - b) Perda de adequação, nomeadamente de idoneidade, do beneficiário para o exercício de funções de acordo com a legislação em cada momento em vigor;
 - c) Incumprimentos graves do código de conduta e demais normativos internos da Sociedade (se aplicável);
 - d) Falsas declarações materialmente relevantes nas demonstrações financeiras da Sociedade, e
 - e) Quaisquer sanções regulatórias ou condenações judiciais por atos que possam ser imputados à entidade ou ao colaborador responsável por aqueles atos.
13. As regras estabelecidas na presente secção não podem ser afastadas pelos membros do Conselho de Administração, nomeadamente pela 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 das entidades instrumentais, ou por quaisquer outros métodos com efeito equivalente.

II. Política de remuneração dos membros do órgão de administração

II.1. Remuneração dos membros do órgão de administração

1. A remuneração dos membros do Conselho de Administração poderá ser composta por uma componente fixa, caso sejam remunerados, podendo ser ainda contemplada, nos termos da presente política uma componente variável, podendo ser fixada, anualmente, pela Assembleia Geral, em observação dos princípios vertidos na presente Política.

II.1.1. Remuneração Fixa

1. O montante da referida componente será definido pela Assembleia Geral, tendo em conta as competências, responsabilidade, dedicação, disponibilidade, experiência e qualificação profissionais exigidas no desempenho das funções de presidente e vogais do Conselho de Administração.

II.1.2. Remuneração Variável

II.1.2.1. Princípio geral

2. A remuneração dos membros do Conselho de Administração poderá incluir uma componente variável calculada nos termos da presente Política de Remuneração, dependendo do cumprimento dos principais objetivos fixados em cada ano para a Sociedade, garantindo-se a todo o tempo a existência de um rácio apropriado entre as componentes fixa e variável da remuneração e assegurando-se que a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política totalmente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma.
3. Contudo, a componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve constituir um direito adquirido ou ser paga se for sustentável à luz da situação financeira da Sociedade e fundamentada à luz do desempenho da unidade de estrutura em causa, dos fundos sob gestão e dos Colaboradores Relevantes em questão.
4. A atribuição da componente variável da remuneração, quando tiver lugar, será realizada no prazo máximo 60 dias após o apuramento das contas de exercício correspondentes a todos os exercícios abrangidos pelo período de diferimento previsto infra, tendo em conta a avaliação de desempenho, mediante proposta e deliberação de aprovação pela Assembleia Geral.
5. O pagamento de pelo menos 40% da componente variável da remuneração deve ser diferido durante um período adequado de, no mínimo, três anos, contados a partir da data de atribuição da remuneração respetiva. Com o propósito de alinhar a componente variável e o desempenho de longo prazo da Sociedade, a componente variável deve ser paga em partes iguais em função dos número de anos de diferimento.
6. Pelo menos 50% da remuneração variável, quer a diferida ou não, deve consistir em unidades de participação ou ações do organismo de investimento coletivo em causa, instrumentos indexados a ações ou instrumentos equivalentes, que não sejam instrumentos do mercado monetário, com incentivos de efeito idêntico aos dos demais instrumentos referidos.
7. Estes instrumentos ficarão sujeitos a um período de retenção adequado de forma a alinhar os incentivos com os interesses da Sociedade e dos fundos por si geridos e

respetivos participantes, sujeito a eventuais restrições aos tipos e estruturas dos instrumentos ou proibições de certos Instrumentos, consoante o mais apropriado.

7. 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 permanência na Sociedade, e
 - (ii) não verificação das cláusulas de malus e clawback aplicáveis.

III. Política de remuneração dos membros dos órgãos de fiscalização

1. O modelo de fiscalização da Sociedade é composto por um Conselho Fiscal e uma sociedade de Revisores Oficiais de Contas que não é membro daquele órgão.
2. A remuneração anual dos membros do órgão de fiscalização é composta por um montante fixo a estabelecer pela Assembleia Geral da Sociedade, em linha com os critérios e práticas de mercado utilizados, adequados à dimensão da sociedade e respetivo volume de negócios.

IV. Política de remuneração da Mesa da Assembleia Geral

1. O modelo de fiscalização da Sociedade é composto por um Presidente e um Secretário.
2. Os membros da mesa da Assembleia Geral não são remunerados.

V. Política de remuneração dos Colaboradores Relevantes

V.1. Remuneração Fixa

1. Os Colaboradores Relevantes auferem uma remuneração fixa mensal, paga catorze vezes por ano, de acordo com o respetivo contrato individual de trabalho e com o regime laboral aplicável, de acordo com os seguintes princípios:
 - a) A remuneração fixa é definida pelo Conselho de Administração da Sociedade, devendo constituir uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, de forma a que seja aplicada uma política totalmente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma;
 - c) A fixação da remuneração fixa deve atender essencialmente à experiência profissional relevante e à responsabilidade organizacional e natureza das funções do colaborador, assim como à dimensão da respetiva unidade de estrutura; e
 - d) A remuneração dos Responsáveis pelo Risco e dos Responsáveis pelas Funções de Controlo é fiscalizada diretamente pelo órgão de fiscalização.

2. À cessação antecipada de contratos aplica-se o regime legal vigente em cada momento.

V.2. Remuneração Variável e outros Benefícios

1. Os Outros Colaboradores podem vir a auferir uma componente variável de remuneração, quando deliberado pelo Conselho de Administração da Sociedade, considerando, nomeadamente, as responsabilidades e funções de cada colaborador, assim como o desempenho (i) da Sociedade, (ii) dos fundos sob gestão pelos quais o colaborador seja responsável, se aplicável, e (iii) individual.
2. Os Responsáveis pelo Risco e os Responsáveis pelas Funções de Controlo podem vir a auferir uma componente variável de remuneração quando deliberado pelo Conselho de Administração da Sociedade, calculada de acordo com os seguintes princípios:
 - A componente variável deve ser fixada em função da realização individual de objetivos específicos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das unidades de estrutura sob o seu controlo,
 - A componente variável deve ser acessória à componente fixa, em que deve principalmente assentar a remuneração destes colaboradores e;
 - Demais princípios elencados na presente política, incluindo os descritos na secção II.1.2.
3. O Conselho de Administração da Sociedade poderá aprovar outros benefícios a serem concedidos aos Colaboradores Relevantes.

VI. Implementação da Política de Remuneração

1. A presente Política de Remuneração aplica-se a todos os tipos de remuneração pagos pela Sociedade, incluindo comissões de desempenho.
2. A implementação da presente Política de Remuneração será sujeita anualmente a uma análise interna centralizada e independente, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo órgão de fiscalização.