

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

1. Introdução

A presente Política de Remuneração da SILVIP (adiante designada por Política de Remuneração) destina-se a dar cumprimento ao disposto nos artigos 115º a 122º do Regime de Gestão de Ativos, adiante “RGA”, bem como nas Orientações da European Security Market Authority (ESMA) relativas a políticas de remuneração sãs nos termos da DGfIA (ESMA/2013/232), tendo por objectivo explicitar a Política de Remuneração em vigor na Sociedade e assegurar que a mesma adopta os mais elevados padrões de governo.

2. Princípios Gerais da Política de Remuneração

Em cumprimento do normativo aplicável, a Política de Remuneração adoptada pela Sociedade obedece aos seguintes princípios:

- a) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente e não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela Sociedade;
- b) Ser compatível com a estratégia empresarial da Sociedade, os seus objectivos, valores e interesses de longo prazo;
- c) Evitar conflitos de interesses;
- d) Salvaguardar a independência dos colaboradores que exercem funções de controlo e de gestão de risco em relação às unidades de estrutura que controlam, atribuindo-lhes os poderes adequados e uma remuneração em função da realização dos objectivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das respectivas unidades de estrutura;
- e) Estabelecer que a remuneração dos colaboradores que desempenham funções de gestão do risco e controlo é fiscalizada directamente pelo Órgão de Fiscalização da Sociedade;
- f) Ser neutra do ponto de vista do género, baseando-se na igualdade de remuneração entre dirigentes e colaboradores masculinos e femininos por trabalho igual;
- g) Distinguir de forma clara os critérios para a fixação da componente fixa da remuneração, fundamentados principalmente na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções do colaborador, e os critérios para a componente variável da remuneração, fundamentados no desempenho sustentável e adaptado ao risco da Sociedade, bem como no cumprimento das funções do colaborador para além do exigido.

A Política de Remuneração abrange todas as categorias de colaboradores, incluindo:

- os membros executivos e não executivos dos órgãos sociais;

- os responsáveis pela assunção de riscos e funções de controlo;
- e os colaboradores que auferam uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração das categorias anteriores e cujas actividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos organismos de investimento colectivo sob gestão.

3. Princípio de Proporcionalidade

A Política de Remuneração foi elaborada tendo em conta a dimensão e organização interna da Sociedade, bem como a natureza, o âmbito e a complexidade das actividades por si desenvolvidas.

Neste contexto, a Política de Remuneração da SILVIP é definida anualmente pelo Conselho de Administração, para garantir a consistência e coerência com o desempenho e a situação económica da Sociedade e com os seus objectivos, valores e interesses de longo prazo, e submetida à Assembleia Geral para aprovação.

Não existe comité de remunerações, competindo:

- a) à Assembleia Geral a fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais, em cumprimento do artigo 399º do Código das Sociedades Comerciais;
- b) ao Conselho de Administração estabelecer as remunerações dos demais colaboradores da Sociedade;
- c) ao Conselho Fiscal aprovar e rever periodicamente os princípios gerais da Política de Remuneração da sociedade e fiscalizar a sua implementação.

Refere-se que no âmbito da actividade da Silvip e da sua estrutura organizativa, a responsabilidade pela assunção de risco é única e exclusivamente atribuída aos membros do Conselho de Administração.

4. Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização

4.1 Membros executivos do Conselho de Administração

A remuneração dos Membros executivos do Conselho de Administração contempla uma componente fixa, cujo valor é fixado pela Assembleia Geral com base nas qualificações e experiência profissional de cada um, nas responsabilidades atribuídas ao cargo e na prática de mercado para funções idênticas, e é paga em 14 (catorze) parcelas.

Sob proposta do Conselho de Administração, a componente fixa da remuneração dos membros do Conselho de Administração poderá ser actualizada anualmente, mediante deliberação da Assembleia Geral.

No caso de a Assembleia Geral prever, desde logo, a actualização anual desse montante, deverá a respectiva deliberação determinar igualmente os critérios de actualização da mesma.

4.2 Membros não executivos do Órgão de Administração

A remuneração dos Membros não executivos do Conselho de Administração contempla apenas uma remuneração fixa e é paga em 14 parcelas.

4.3 Conselho Fiscal

Os membros efetivos do Conselho Fiscal são pagos através da atribuição de uma remuneração fixa mensal, determinada anualmente pela Assembleia Geral, em função do respetivo cargo no Conselho Fiscal e considerando a dimensão e complexidade da atividade da sociedade.

A remuneração dos membros efetivos do Conselho Fiscal inclui apenas uma componente fixa mensal, paga 12 (doze) vezes ao ano.

5. Remuneração das outras categorias de colaboradores elencadas no número 1 do artigo 115º do RGA

A Política de Remuneração adoptada pela Sociedade assegura a salvaguarda da independência dos colaboradores que exercem funções de controlo e de gestão de risco em relação às unidades de estrutura que controlam, atribuindo-lhes os poderes adequados e uma remuneração em função da realização dos objectivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das respectivas unidades de estrutura.

Os colaboradores que exercem funções de controlo auferem uma remuneração fixa e a determinação da sua remuneração não é susceptível de comprometer a sua independência.

Conforme referido no último parágrafo do artigo 3, para além dos membros do Conselho de Administração da SILVIP, não existem na Sociedade outros colaboradores que exerçam funções de assunção de risco ou ainda cuja actividade ou funções tenham impacto no perfil de risco da Sociedade ou de qualquer organismo de investimento colectivo sob gestão.

6. Outros benefícios

6.1 – Bónus anual

No âmbito da política geral de remuneração da sociedade e independentemente de qualquer incentivo à assunção de riscos, está prevista a possibilidade de recompensar anualmente os colaboradores pelo desempenho global da sociedade e pelo cumprimento das estratégias, políticas e normativos aplicáveis ao longo do exercício.

Neste contexto, sob proposta do Conselho de Administração e sem qualquer carácter vinculativo, a Assembleia Geral dos Accionistas pode decidir afectar até 20% dos resultados do exercício ao

pagamento de um complemento acessório de remuneração, aplicável à totalidade dos colaboradores da sociedade, não suscetível de constituir qualquer tipo de incentivo à assunção de riscos.

Na sua proposta, o Conselho de Administração deverá discriminar o montante a atribuir aos membros executivos do órgão de administração e o montante a atribuir aos demais colaboradores.

A repartição individual do montante a atribuir aos Colaboradores caberá ao Conselho de Administração, tal como, a repartição entre os membros executivos do órgão de administração devendo, neste último caso, ser precedida de parecer do Conselho Fiscal.

6.2 - Outros

Não existem planos de atribuição de acções ou de opções sobre acções da Sociedade nem de nenhum organismo de investimento colectivo por ela geridos aplicáveis aos membros do Órgão de Administração.

Não foi celebrado com os Membros do Órgão de Administração qualquer contrato que lhes confira direito a compensações ou indemnizações em caso de destituição, incluindo pagamentos relacionados com a duração de um período de pré-aviso ou cláusula de não concorrência, pelo que o direito a tais compensações ou indemnizações se rege exclusivamente pelas normas legais aplicáveis.

Não vigoram na instituição quaisquer regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, nem são concedidos benefícios discricionários de pensão.

Não existem outros benefícios não pecuniários relevantes que possam ser considerados como remuneração.

7. Fiscalização da Política de Remuneração

A Fiscalização da Política de Remuneração implementada na Sociedade rege-se pelo disposto nos números 2 a 4 do artigo 116º do RGA

Em cumprimento do normativo aplicável, compete ao Conselho Fiscal da Sociedade:

- a) Aprovar e rever anualmente os princípios gerais da política de remuneração, sendo responsável pela sua implementação e fiscalização;
- b) Fiscalizar a remuneração dos colaboradores que desempenham funções de gestão do risco e de controlo;
- c) Analisar, com uma periodicidade mínima anual, a implementação da Política de Remuneração, com o objectivo de verificar o cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração por ele adoptados.

Em conformidade com o disposto no nº42 das Orientações da ESMA relativas a políticas de remuneração sãs nos termos da DGfIA (ESMA/2013/232), compete ainda ao Conselho Fiscal da Sociedade, assegurar que os seguintes elementos são tidos em consideração na concepção e implementação da Política de Remuneração:

- a clara distinção entre funções de controlo e funções operacionais;
- os requisitos em matéria de competência e independência aplicáveis aos membros do Conselho de Administração;
- as medidas de salvaguarda destinadas a prevenir conflitos de interesses;
- e as observâncias das regras sobre transacções relacionadas.

Em tudo o que for necessário, os responsáveis pelas funções de controlo, em particular o controlo do risco e o compliance, colaboram e assistem o Conselho Fiscal no cumprimento das suas funções de fiscalização.

Lisboa, 26 de março de 2024