

# **INTERFUNDOS – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A.**

## **Política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização 2024**

### **Índice**

Princípios Base.....	3
Capítulo I.....	6
Disposições Gerais .....	6
Artigo 1.º .....	6
(Objeto) .....	6
Artigo 2.º .....	6
(Definições) .....	6
Capítulo II.....	7
Membros de Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade Gestora .....	7
Artigo 3.º .....	7
(Duração dos contratos e condições de cessação) .....	7
Artigo 4.º .....	7
(Remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios) .....	7
Capítulo III .....	8
Membros da Mesa da Assembleia Geral.....	8
Artigo 5.º .....	8
(Remuneração fixa anual) .....	8
Capítulo IV .....	8
Membros do Conselho Fiscal .....	8
Artigo 6.º .....	8
(Remuneração fixa anual) .....	8
Capítulo V .....	8
Artigo 7.º .....	8
(Remuneração fixa anual) .....	8
Capítulo VI.....	8
Membros Executivos do Conselho de Administração .....	8

Artigo 8.º .....	8
(Remuneração fixa anual) .....	8
Artigo 9.º .....	9
(Remuneração variável) .....	9
Artigo 10.º10	
(Cálculo da Remuneração Variável Anual).....	10
Artigo 11.º .....	12
(Remuneração Variável de Longo Prazo) .....	12
Artigo 12.º .....	14
(Cessação de funções antes do termo do mandato) .....	14
Artigo 13.º .....	14
(Cláusulas malus e clawback).....	14
Artigo 14º .....	15
(Benefícios) .....	15
Artigo 15º .....	15
(Complemento de pensão de reforma por velhice ou invalidez).....	15
Artigo 16º .....	15
(Benefícios discricionários de pensão) .....	15
Artigo 17º .....	15
(Seguros) .....	15
Artigo 18º .....	15
(Revisão, aprovação e entrada em vigor) .....	16

## **Princípios Base**

A presente Política de Remuneração aplica-se aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade INTERFUNDOS – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A. (“Interfundos” ou “Sociedade Gestora”), foi elaborada em respeito pelo Código de Grupo GR0042 sobre políticas de remuneração, e com respeito pela legislação em vigor, designadamente os princípios constantes do artigo 115.º e seguintes do Regime de Gestão de Ativos, aprovado pelo Decreto-Lei nº 27/2023, de 28 de abril.

Sem prejuízo do referido no parágrafo precedente, a Sociedade Gestora é uma empresa cujo capital é integralmente detido pelo Banco Comercial Português, S.A. (BCP), empresa-mãe do "Grupo Banco Comercial Português" (“Grupo”), instituição de crédito abrangida e obrigada a observar as disposições relativas à política de remuneração previstas no art.115º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF).

A presente Política assenta num conjunto de princípios que visam garantir:

- a) Um modelo de *governance* que promova o alinhamento entre a estratégia empresarial da Sociedade Gestora e os seus objetivos, cultura, valores e interesses de longo prazo, dos organismos de investimento coletivo por si geridos e dos respetivos investidores, promovendo nomeadamente a sustentabilidade dos resultados de curto, médio e longo prazo e uma cultura de gestão do risco prudente;
- b) Uma remuneração fixa competitiva que permita atrair e reter profissionais competentes e uma remuneração variável que vise estimular o desempenho individual e de grupo, bem como premiar os resultados alcançados em linha com o perfil de risco, presente e futuro, da Sociedade Gestora;
- c) A atribuição de benefícios alinhados com as práticas de mercado;
- d) O respeito pela regulamentação e orientações aplicáveis em matéria de procedimentos e de política de remuneração;
- e) Comportamentos e práticas comerciais alinhadas com os interesses e necessidades dos organismos de investimento coletivo e dos respetivos investidores;
- f) Alinhamento dos critérios utilizados para avaliação do desempenho e cálculo dos valores da remuneração variável nas diferentes Políticas de Remuneração do Grupo BCP-P.
- g) Que são prevenidas situações de conflitos de interesse, em conformidade com a Política vigente no Grupo BCP (GR0038 – Política para a Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesse).

Tendo presente estes princípios, são competentes em matéria de remunerações o Conselho de Remunerações e Avaliações e o Conselho Fiscal da Sociedade Gestora, nos termos que, de seguida, se descrevem.

## **Conselho de Remunerações e Avaliações**

O Conselho de Remunerações e Avaliações tem as seguintes competências:

- a) Definir os princípios que enquadram as políticas de remuneração dos órgãos sociais;
- b) Formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas remuneratórias da Interfundos e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos;
- c) Garantir que a política geral de remuneração esteja em conformidade com a lei aplicável, a estratégia empresarial e os objetivos, valores e interesses da Sociedade Gestora, dos organismos de investimento coletivo por ela geridos e dos respetivos investidores;
- d) Preparar decisões relativas à remuneração, incluindo a fixação das remunerações e benefícios e as decisões com implicações em termos de riscos e gestão de riscos da Sociedade Gestora ou dos organismos de investimento coletivo que gere, para deliberação pelo próprio ou pelos órgãos competentes, conforme previsto na presente Política de Remunerações;
- e) Analisar a nomeação de consultores externos em matéria de remunerações que a Sociedade Gestora decida contratar para prestação de apoio ou consultoria;
- f) Monitorizar a conceção e o funcionamento do sistema de remuneração em representação da Sociedade Gestora, avaliando, nomeadamente, qualquer situação anómala reportada pelas funções de controlo, e identificando e gerindo situações de conflitos de interesses de acordo com as políticas aplicáveis no Grupo BCP.

### **Conselho Fiscal**

O Conselho Fiscal é responsável por aprovar e rever anualmente a presente Política, bem como submeter a proposta à aprovação da Assembleia Geral de Acionistas, com parecer prévio da Comissão de Nomeações e Remunerações do BCP conforme decorre do Código de Grupo GR0042 (Remuneration Policy Framework).

Para a elaboração da proposta de Política de Remuneração e supervisão da sua implementação, o Conselho de Remunerações e Avaliações e o Conselho Fiscal devem obter contributos das diferentes Áreas que asseguram as seguintes funções na Sociedade Gestora:

- a) Risco, que deve ser envolvida para assegurar que a política não é encorajadora da assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco dos organismos de investimento coletivo sob gestão, não são excedidos os limites de risco definidos, contribuindo para a definição das medidas de implementação da remuneração variável em função do risco, nomeadamente medidas *ex ante* e *ex post*, e avaliar que a estrutura de remuneração variável está em linha com o perfil de risco, dimensão e organização da Sociedade Gestora e com a natureza, âmbito e complexidade das suas atividades;
- b) Recursos Humanos, que deve contribuir para a elaboração e avaliação da Política de Remuneração, nomeadamente quanto à estrutura e níveis da remuneração e cálculo dos valores de RVA a atribuir, tendo em consideração os objetivos estratégicos e orçamentais, estratégias de retenção e condições de mercado;
- c) Compliance, que deve analisar em que medida os princípios e práticas da Política de Remuneração podem afetar a capacidade de cumprimento pela Interfundos da legislação, regulamentos, normativos, normas de Grupo e o respeito pela cultura da empresa, assim como a inexistência de conflitos de interesses, reportando ao Conselho Fiscal e Conselho de Remunerações e Avaliações qualquer situação anómala suscetível de colocar em risco ou de

comprometer aquele cumprimento;

d) Auditoria Interna, que deve desenvolver mecanismos de validação/revisão anual independentes do desenho da Política de Remuneração, sua implementação, cálculo e respetivos efeitos.

Na análise independente da implementação da Política de Remuneração, o Conselho Fiscal, com o apoio da Direção de Auditoria do BCP, área que assegura a função de auditoria interna da Interfundos, verificará a implementação e cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados.

Na elaboração da proposta de Política de Remuneração, o Conselho de Remunerações e Avaliações e o Conselho Fiscal seguem procedimentos claros, transparentes, que ficam documentados, sendo conservados os documentos relativos ao processo de elaboração dessa proposta e formulação das decisões, nomeadamente em atas, relatórios e outros documentos relevantes.

O Conselho de Remunerações e Avaliações e o Conselho Fiscal podem recorrer ao suporte de qualquer Direção da Interfundos, aos serviços de qualquer prestador de serviços ou de peritos e ao apoio de consultores externos independentes e qualificados, que coadjuvem um ou vários dos seus membros no exercício das suas funções e que permitam complementar e dar suporte ao desempenho da sua atividade. Em qualquer caso, o Conselho de Remunerações e Avaliações e o Conselho Fiscal terão acesso aos pareceres, internos e externos, emitidos por ou para a Interfundos.

Considera-se essencial que a remuneração fixa represente uma parte suficientemente elevada da remuneração total, por forma a garantir o adequado equilíbrio entre as componentes fixas e variáveis da remuneração total, incluindo a possibilidade de não pagamento da componente variável da remuneração.

No exercício da sua atividade, o Conselho de Remunerações e Avaliações e o Conselho Fiscal devem assegurar que a Política de Remuneração dos MOAFs se encontra alinhada com o quadro legal e regulatório em vigor, estrutura geral de governo societário e propensão para o risco da Sociedade Gestora e dos organismos de investimento sob gestão.

De acordo com estes princípios, a atribuição de remuneração variável está vinculada ao desempenho e à evolução sustentável dos resultados da Interfundos e dos organismos de investimento coletivo sob gestão, bem como ao seu perfil de risco. Deste modo, garante-se um modelo financeiramente sustentável, não prejudicial para a Sociedade Gestora, para os investidores, para os colaboradores, para os acionistas e demais *stakeholders*.

São definidos prazos de diferimento do pagamento da remuneração variável e o pagamento de parte significativa do seu valor em Unidades de Participação de fundos geridos pela Interfundos por forma a contribuir para que o desempenho individual esteja alinhado com os objetivos de longo prazo e de sustentabilidade da Interfundos e dos organismos de investimento coletivo sob gestão.

O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento é atribuído anualmente, numa base proporcional ao longo do período de diferimento.

Estão previstos mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*clawback*) no todo ou em parte da remuneração variável, a fim de cumprir os requisitos legais e regulamentares, bem como observar as recomendações e orientações emitidas pelas entidades competentes.

## **Capítulo I**

### **Disposições Gerais**

#### **Artigo 1.º**

##### **(Objeto)**

A presente Política de Remuneração estabelece as normas de atribuição da remuneração fixa anual, remuneração variável anual, remuneração variável de longo prazo e outros benefícios atribuíveis aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade Gestora.

#### **Artigo 2.º**

##### **(Definições)**

As seguintes expressões e siglas, quando utilizadas com a inicial em maiúscula, têm o seguinte significado:

- i) **BCP** – Banco Comercial Português, S.A.
- ii) **CRA** – Conselho de Remunerações e Avaliações da sociedade gestora
- iii) **CNR** – Comissão de Nomeações e Remunerações do BCP
- iv) **Interfundos ou Sociedade Gestora** – Sociedade INTERFUNDOS – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A.
- v) **Data de Atribuição da RV** – Corresponde à data da reunião do Conselho de Remunerações e Avaliações em que o montante global da RVA ou da RVLP, consoante aplicável for aprovado
- vi) **Data de Pagamento da RV** – Corresponde à data prevista no calendário anual definido pela Comissão de Nomeações e Remunerações do BCP
- vii) **Documento Autónomo Complementar** ou **Documento Autónomo** – Documento do qual constam as fórmulas de cálculo, indicadores ou índices a utilizar para efeitos da determinação da remuneração variável, aprovados pelo Conselho de Remunerações e Avaliações
- viii) **Fundo AF Portfólio Imobiliário** – Fundo Aberto de Investimento Imobiliário, gerido pela Sociedade Gestora
- ix) **Grupo BCP-P**, ou **Grupo**, ou **BCP-PT** – Corresponde ao conjunto do BCP, enquanto entidade consolidante, e outras pessoas coletivas que este consolide integralmente, com sede em Portugal
- x) **MOAF** – Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização

- xi) **Período de Avaliação da RVA** – Período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024
- xii) **Período de Avaliação da RVLP** – Período correspondente ao período 2023- 2025
- xiii) **Preço de Atribuição da RVA** – Corresponde, caso aplicável, à média das cotações das Unidades de Participação do Fundo AF Portfólio Imobiliário registadas nos 30 dias que precedam a Data de atribuição da RVA, ou à cotação do terceiro dia útil anterior à Data de Pagamento da RVA, se inferior à média atrás referida
- xiv) **Preço de Atribuição da RVLP** – Corresponde, caso aplicável, à média das cotações das Unidades de Participação do Fundo AF Portfólio Imobiliário registadas nos 30 dias que precedam a Data de atribuição da RVLP, ou à cotação do terceiro dia útil anterior à Data de Pagamento da RVLP, se inferior à média atrás referida
- xv) **RFA** – Remuneração fixa anual
- xvi) **RV** – Remuneração variável, que inclui a RVA e a RVLP
- xvii) **RVA** – Remuneração variável anual
- xviii) **RVA Target** – Remuneração variável anual correspondente ao cumprimento a 100% dos objetivos quantitativos e qualitativos definidos para cada administrador executivo
- xix) **RVLP** – Remuneração variável de longo prazo

## **Capítulo II**

### **Membros de Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade Gestora**

#### **Artigo 3.º**

##### **(Duração dos contratos e condições de cessação)**

1. A duração dos contratos dos MOAF corresponde à duração do mandato para o qual os mesmos tiverem sido eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas ou, no caso de cooptação, ao período remanescente do mandato em curso.
2. Caso algum MOAF pretenda cessar funções denunciando o seu contrato, tal só produzirá efeitos no final do mês seguinte ao da comunicação de tal intenção, podendo o Conselho de Administração, com o parecer favorável do Conselho Fiscal, dispensar este pré-aviso, não havendo lugar ao pagamento de qualquer indemnização.
3. O Conselho de Administração ou o Conselho Fiscal podem deliberar a denúncia do contrato de qualquer MOAF, sem necessidade de aviso prévio, devendo a indemnização a pagar no caso de cessação do contrato sem justa causa corresponder, pelo menos, às remunerações devidas até ao final do mandato, podendo o MOAF em causa renunciar à totalidade ou parte dessa indemnização. Caso a cessação do contrato se fundamente em justa causa não haverá lugar ao pagamento de indemnização.

#### **Artigo 4.º**

##### **(Remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios)**

1. A fixação das remunerações e benefícios dos MOAF é da competência do Conselho de

Remunerações e Avaliações, sendo fixados para o mandato.

2. Os administradores executivos têm ainda direito aos benefícios previstos no artigo 14º.

### **Capítulo III Membros da Mesa da Assembleia Geral**

#### **Artigo 5.º**

##### **(Remuneração fixa anual)**

Os membros da Mesa da Assembleia Geral não auferem remuneração.

### **Capítulo IV Membros do Conselho Fiscal**

#### **Artigo 6.º**

##### **(Remuneração fixa anual)**

Os membros do Conselho Fiscal da Sociedade Gestora têm direito a uma remuneração fixa anual fixada pelo Conselho de Remunerações e Avaliações, paga em 12 prestações mensais.

### **Capítulo V Membros Não Executivos do Conselho de Administração**

#### **Artigo 7.º**

##### **(Remuneração fixa anual)**

1. Os membros não executivos do Conselho de Administração têm direito a uma remuneração fixa anual, paga mensalmente, 12 (doze) vezes por ano, conforme fixada pelo Conselho de Remunerações e Avaliações da Sociedade Gestora.

2. Os membros não executivos do Conselho de Administração que simultaneamente exerçam outras funções no Grupo BCP pelas quais são remunerados não terão direito a remuneração pelo exercício das suas funções no Conselho de Administração da Sociedade Gestora.

### **Capítulo VI Membros Executivos do Conselho de Administração**

#### **Artigo 8.º**

##### **(Remuneração fixa anual)**

Os administradores executivos têm direito a uma remuneração fixa anual, paga em 14



(catorze) prestações mensais.

## **Artigo 9.º**

### **(Remuneração variável)**

Os administradores executivos podem auferir uma remuneração variável, composta por uma componente anual atribuída por referência ao exercício, ano precedente, a que respeita (RVA) e por uma componente de longo prazo (RVLP), mas estas componentes da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só devem constituir um direito adquirido ou ser pagas se tal for sustentável à luz da situação financeira da Sociedade Gestora.

1. Para cada administrador executivo a componente variável da remuneração está associada ao desempenho, tanto individual como da Sociedade Gestora e dos organismos de investimento coletivo sob gestão, e considerando objetivos quantitativos e qualitativos previamente definidos. A remuneração variável anual não pode exceder o valor da componente fixa anual, salvo deliberação da Assembleia Geral, por proposta do Conselho de Remunerações e Avaliações. Em qualquer caso, a componente variável anual não pode ultrapassar o dobro da componente fixa anual.

2. A soma das parcelas da remuneração variável anual e plurianual de cada administrador executivo, devida em cada ano, não pode exceder, no seu conjunto, o montante indicado no ponto 2. Para o apuramento deste limite considera-se a quota parte da RVLP imputável a cada exercício, quota parte esta que para este efeito considera o montante passível de alocar em cada um dos anos a que a mesma se refere começando pelo primeiro ano e, progressivamente, preenchendo a totalidade do montante se necessário até ao último ano a que a mesma se refere.

3. O desempenho dos administradores executivos é avaliado a nível corporativo do Grupo BCP-P, Grupo em que a Interfundos se insere, e é aferido pelo grau de consecução dos KPIs do Grupo BCP-P, sendo o desempenho individual aferido pelo grau de concretização dos indicadores quantitativos e qualitativos especificamente relativos à Sociedade Gestora e aos organismos de investimento coletivo sob gestão, e individuais.

4. A definição dos indicadores quantitativos é realizada com base nos objetivos estratégicos do Grupo BCP-P como um todo, da Sociedade Gestora e dos organismos de investimento coletivo sob gestão e dos objetivos individuais, sendo também considerados indicadores chave de risco presente ou futuro, de forma a garantir um alinhamento do perfil de risco dos administradores executivos relativamente ao nível de risco estabelecido para a Sociedade Gestora e para o Grupo.

5. A atribuição e fixação da RVA e da RVLP é da competência do Conselho de Remunerações e Avaliações, obtido o parecer do *Risk Office* nas matérias da sua competência para efeito do previsto nos Princípios Base supra, do Compliance Office e da CNR do BCP, conforme decorre do Código de Grupo GR0042.

6. A RVA apenas será atribuída em anos em que o grau de consecução (média ponderada) dos KPIs corporativos for igual ou superior à percentagem indicada no Documento Autónomo.

7. O processo de cálculo da RVA global e da RVLP dos administradores executivos, com vista

à sua posterior aprovação, deve estar concluído até ao final do mês de março.

8. Anualmente, até ao final do mês de junho, a Direção de Auditoria do BCP, enquanto Área prestadora de serviços de auditoria interna da Interfundos, auditará os montantes pagos a título de RVA e RVLP, dando conhecimento ao Conselho de Remunerações e Avaliações e ao Conselho Fiscal das suas conclusões.

9. Compete ao Conselho de Remunerações e Avaliações decidir o valor da RVA relativa ao exercício civil anterior a atribuir aos administradores executivos, a qual será calculada com base no grau de consecução dos KPIs do Grupo BCP-P, conforme decidido pela CNR do BCP, e o desempenho nos KPIs individuais, tendo presente o bónus pool calculado para os Key Function Holders do Grupo BCP.

10. Em casos excecionais, nomeadamente se não existir uma situação financeira sólida e sustentável da Sociedade Gestora, o Conselho de Remunerações e Avaliações, ouvido o Risk Office e o Conselho Fiscal, poderá decidir que não seja atribuída, ou seja reduzida, a RV.

11. Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto se houver necessidade de contratar, fora do Grupo, um administrador executivo, e se estiverem verificados os seguintes requisitos: (i) tal remuneração variável garantida ser apenas atribuída para o primeiro ano de exercício de funções; (ii) ficar sujeita ao prazo e à proporção de diferimento abaixo referidas e (iii) existir uma base de capital sólida e forte da Sociedade Gestora.

12. Não podem ser utilizados quaisquer mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos do alinhamento pelo risco inerente às modalidades de remuneração, incluindo a aplicação dos mecanismos de malus e clawback, nem paga remuneração variável por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

13. Considerando os mecanismos de ajustamento pelo risco previstos na presente Política e não obstante o período de detenção de 5 anos recomendado aos investidores, entende-se que é assegurada uma adequada avaliação plurianual pelo período de 3 anos, que corresponde ao mandato dos administradores.

## **Artigo 10.º**

### **(Cálculo da Remuneração Variável Anual)**

1. A RVA dos administradores executivos tem em consideração os seguintes valores de referência (“Target”) e limites máximos:

- RVA target – 20% da RFA de referência da respetiva função ao nível dos *Key Function Holders* do Grupo BCP;
- Valor máximo da RVA atribuível – 35% da RFA de referência da respetiva função ao nível dos *Key Function Holders* do Grupo BCP.

2. O cálculo do montante da RVA tem por base os resultados da avaliação de desempenho realizada com referência à totalidade do ano civil (“Período de Avaliação da RVA”), em conformidade com o Regulamento do Modelo de Avaliação de Desempenho publicado no

Portal Interno do Grupo BCP-P, e de acordo com o definido no Documento Autónomo, sendo determinado considerando as seguintes componentes:

- i. A componente quantitativa, com um peso global de 75%, decorre da avaliação de indicadores quantitativos ao nível da Interfundos (parcela de 25%), bem como de KPIs dos organismos de investimento coletivo sob gestão e KPIs individuais (parcela de 50%);
  - ii. A componente qualitativa, com um peso de 25%, decorre da avaliação de objetivos qualitativos.
3. A avaliação final de desempenho é determinada pela média ponderada da avaliação das componentes referidas no número anterior, nos termos constantes do Documento Autónomo.
4. Os KPIs quantitativos do Grupo BCP-P são aprovados pela CNR do BCP, sendo espelhados no Documento Autónomo aprovado pelo Conselho de Remunerações e Avaliações. Os restantes indicadores, designadamente os KPIs quantitativos da Interfundos e dos organismos de investimento coletivo sob gestão/Individuais e objetivos qualitativos, devem ser definidos pelo Conselho de Remunerações e Avaliações, no Documento Autónomo, sendo considerados como parte integrante do processo de definição os indicadores chave de risco presente e futuro, de forma a garantir um alinhamento do perfil de risco dos administradores executivos relativamente ao nível de risco estabelecido para a Interfundos.
5. A avaliação de desempenho anual é da competência do Conselho de Remunerações e Avaliações.
6. A atribuição da RVA, conforme consta no Documento Autónomo, depende do desempenho global registado de cada administrador executivo, sendo calculada do seguinte modo:
- i) Se o desempenho registado for inferior a 70 pontos, não há lugar à atribuição de RVA;
  - ii) Se o desempenho registado se situar entre 70 e 89 pontos, será atribuído um valor situado no intervalo de 50% a 167,5% da RVA target;
  - iii) Se o desempenho registado cumprir 90 pontos ou mais, será atribuído o valor correspondente a 175% da RVA target.
7. Considerando que a carteira gerida pela Sociedade Gestora é fundamentalmente composta por organismos de investimento fechados e que apenas existe um organismo de investimento aberto sob gestão, a componente da remuneração variável paga em unidades de participação dos organismos de investimento coletivo sob gestão com natureza de fundo aberto corresponderá a uma percentagem da remuneração variável de 20%. Por isso, a RVA será paga 80% em numerário e 20% em unidades de participação do Fundo AF Portfolio Imobiliário.
8. Caso o montante de RVA a atribuir seja igual ou inferior a € 50.000,00 e não represente mais do que um terço da remuneração anual total do administrador executivo, o pagamento da RVA será 100% em numerário e não haverá lugar a diferimento. O mesmo sucede no ano de pagamento da RVLP, caso a soma das duas componentes de remuneração variável cumpra os referidos requisitos.

9. O número de unidades de participação do Fundo AF Portfólio Imobiliário a atribuir a cada administrador executivo é determinado pelo Preço de Atribuição da RVA.

10. Salvo se expressamente solicitado pelo administrador executivo beneficiário, o número de unidades de participação a entregar para cumprimento do disposto no número anterior será o que corresponder ao montante a pagar em unidades de participação ilíquido de IRS.

A componente não diferida da RVA será paga na Data de Pagamento da RVA. Uma parcela de 40% da RVA é diferida e paga em cinco prestações iguais, em cada um dos cinco anos subsequentes. Caso a RVA seja, em relação a cada membro, igual ou superior a dois terços da RFA, a parcela a diferir será de 60%.

11. O pagamento é feito 80% em numerário e 20% em unidades de participação do Fundo AF Portfólio Imobiliário, quer na componente diferida quer na não diferida. As unidades de participação do Fundo AF Portfolio Imobiliário através das quais é paga a mencionada componente de 20% da RVA ficam sujeitas a um período de retenção não inferior ao determinado em função do período de detenção recomendado aos investidores do organismo de investimento coletivo em causa, com vista ao alinhamento dos incentivos dos membros executivos do Conselho de Administração com os interesses da Sociedade Gestora e dos organismos de investimento coletivo por si geridos e respetivos participantes. Ou seja, na presente data, 5 anos.

12. Caso o administrador executivo não seja eleito para novo mandato, mantém-se o regime de indisponibilidade previsto no número anterior.

13. Em caso de cessação de funções do administrador executivo por qualquer causa, com exceção de destituição por justa causa, após o fim do período de avaliação, mas antes da Data de Pagamento da RVA, haverá lugar ao pagamento de RVA por inteiro correspondente àquele período de avaliação, com respeito pelos períodos de diferimento e composição (numerário ou unidades de participação).

14. O pagamento da RVA correspondente ao período de avaliação em que ocorra a cessação de funções do administrador executivo não será devido, exceto se a cessação ocorrer por mútuo acordo, reforma, morte, invalidez ou em qualquer outro caso de termo do mandato por causa não imputável ou alheia ao administrador executivo, designadamente alteração do controlo da Sociedade Gestora, caso em que haverá lugar a uma proposta de atribuição do RVA pro rata temporis, após deliberação do Conselho de Remunerações e Avaliações. O valor máximo da remuneração variável a pagar deve considerar a média da RVA dos últimos 3 anos, ou um número menor de anos caso o administrador tenha estado em funções executivas por um período inferior a 3 anos.

15. Caso um novo administrador executivo inicie as suas funções a meio do mandato tem direito ao pro-rata temporis da RVA.

## **Artigo 11.º**

### **(Remuneração Variável de Longo Prazo)**

1. A remuneração variável de longo prazo (“RVLP”) é atribuída ao administrador executivo na Data de Atribuição da RV, mediante decisão do CRA, considerando a performance da Interfundos e do respetivo administrador executivo em cada um dos anos do período 2023-2025, bem como a atribuição de RVLP aos Key Function Holders do Grupo BCP.
2. A performance da Interfundos e dos administradores executivos é verificada a cada ano, no final do Período de Avaliação da RVA, bem como no final do Período de Avaliação da RVLP.
3. O montante de RVLP de cada administrador executivo será calculado cada ano e esses montantes são acumulados durante o Período de Avaliação da RVLP.
4. A RVLP para os administradores executivos é paga na Data de Pagamento da RV e exclusivamente com a atribuição de unidades de participação do Fundo AF Portfolio Imobiliário.
5. Sem prejuízo do disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 9º, o pagamento da RVLP será diferido em 50% ao longo de um período de 5 anos sendo processado um quinto em cada ano, na Data de Pagamento da RV. No caso de a RVLP ser, em relação a cada membro, igual ou superior a dois terços das RFA auferidas no Período de Avaliação da RVLP, o montante a diferir corresponderá a 60%.
6. Caso a soma da RVLP com a RVA a pagar nesse mesmo ano seja igual ou inferior a € 50.000,00 e essa soma não represente mais do que um terço da remuneração anual total do administrador executivo, não haverá lugar a diferimento do pagamento da RVLP.
7. O número de unidades do fundo de participação AF Portfolio Imobiliário a atribuir a cada administrador executivo resulta do quociente entre o valor da RVLP e o Preço de Atribuição da RVLP.
8. Em caso de cessação de funções do administrador executivo após o fim do período de avaliação, mas antes do pagamento da RVLP, haverá lugar ao pagamento integral da RVLP correspondente àquele período de avaliação. Caso a cessação de funções ocorra durante o período de avaliação, haverá lugar ao pagamento, na data da cessação, do valor da RVLP calculado pro rata temporis ajustado até -50% por decisão do CRA. Esta disposição não se aplica em casos de despedimento por justa causa ou pedido de demissão pelo administrador executivo.
9. As unidades de participação no fundo AF Portfolio Imobiliário a título de RVLP estão sujeitos a uma política de retenção por um período de um ano a contar da Data de Pagamento da RV (referido no ponto 4), pelo que, durante esse período, o administrador executivo não os pode vender, salvo o disposto no número seguinte.
10. O beneficiário pode vender ou onerar as unidades de participação no Fundo AF Porfolio Imobiliário em montante necessário à cobertura da totalidade de impostos e contribuições a pagar decorrentes da atribuição das referidas unidades de participação. Em alternativa o administrador executivo poderá optar pelo regime de “sell-to-cover”, através do qual ao número de unidades de participação que lhe serão entregues será deduzido do número de unidades de participação cuja venda seja necessária para pagamento dos impostos e contribuições correspondentes ao valor total das UP’s atribuídas.

11. Não obstante o disposto neste Artigo 11 ° a determinação do montante final da RVLP terá em conta o montante da RVA e as limitações previstas nos n.os 2 e 3 do artigo 9º.

### **Artigo 12.º**

#### **(Cessação de funções antes do termo do mandato)**

1. A indemnização a atribuir a administradores que cessem funções antes do termo do mandato sem ser com fundamento em renúncia, destituição com justa causa ou nomeação para o exercício de cargo de primeira linha no Grupo BCP, será calculada e decidida pelo Conselho de Remunerações e Avaliações em respeito pelo referido no Artigo 3º da presente Política, ouvido o Risk Officer.
2. A indemnização a atribuir em respeito pelo disposto no número anterior não é qualificável como remuneração fixa, devendo o seu pagamento estar sujeito à subscrição de um compromisso de não concorrência por período correspondente ao termo do mandato em curso na data da cessação de funções.
3. Os montantes a atribuir em respeito pelo disposto do número 1. deste Artigo não poderão ultrapassar a remuneração fixa global que seria devida até ao termo do mandato, acrescida, no caso dos administradores executivos, de um valor correspondente à média das RVA que lhe tenham sido atribuídas nos anos em que tiver estado em funções executivas no mandato em que as cessar.

### **Artigo 13.º**

#### **(Cláusulas *malus* e *clawback*)**

1. A totalidade da remuneração variável, independentemente de já se terem constituído, ou não, direitos adquiridos, está sujeita a mecanismos de redução ou reversão sempre que se comprove que o administrador executivo, com dolo ou negligência grave, participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a Interfundos ou para qualquer dos organismos de investimento coletivo sob sua gestão ou deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade até à data do último pagamento da remuneração variável no caso do mecanismo de redução e até 3 anos após pagamento da remuneração diferida no caso do mecanismo de reversão.
2. A faculdade de reduzir (*malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como da devolução da remuneração variável paga, cujo pagamento constitua um direito adquirido (*clawback*), fica limitada a eventos significativos, devidamente identificados, nos quais as pessoas abrangidas tenham tido, com dolo ou negligência grave, uma participação ativa.
3. A redução ou reversão da remuneração variável devem estar sempre relacionadas com o desempenho ou o risco, devendo dar resposta aos resultados efetivos dos riscos ou a alterações a riscos persistentes da Sociedade Gestora, dos organismos de investimento coletivo sob gestão ou das áreas de especial responsabilidade do administrador executivo em causa, não devendo basear-se no montante de dividendos pagos pela Sociedade.

4. A aplicação do mecanismo de reversão deve ser supletiva em relação ao mecanismo de redução; isto é, em caso de verificação de evento significativo, a aplicação do mecanismo de redução (malus) será prioritária e apenas quando esta seja esgotada, for insuficiente, ou decorrer da verificação de que o administrador contribuiu significativamente para quebras significativas no desempenho financeiro de um organismo de investimento coletivo, de uma unidade de negócio ou da própria Sociedade Gestora.

5. Em qualquer circunstância, na aplicação de mecanismos de malus ou clawback serão sempre atendidas e respeitadas as orientações da CMVM e da ESMA que em cada momento estiverem em vigor.

6. A verificação das situações descritas no presente Artigo, e a decisão da sua aplicação, é da competência do Conselho de Remunerações e Avaliações, devendo ser ouvidos o Risk Office do BCP, o Conselho Fiscal e o Presidente do Conselho de Administração.

#### **Artigo 14º**

##### **(Benefícios)**

Os administradores executivos beneficiam de seguro de saúde e telemóvel.

#### **Artigo 15º**

##### **(Complemento de pensão de reforma por velhice ou invalidez)**

Considerando que os administradores executivos da Interfundos têm contrato de trabalho com o BCP, ainda que suspenso enquanto durar o mandato, beneficiam do mesmo regime de proteção social obrigatório de que beneficiam os Colaboradores do Grupo BCP-P, que assegura as contribuições para os sistemas de pensões previstos.

#### **Artigo 16º**

##### **(Benefícios discricionários de pensão)**

Não está prevista a atribuição de benefícios discricionários de pensão baseados no desempenho da Sociedade Gestora, dos organismos de investimento coletivo sob gestão ou no desempenho individual, ou em quaisquer outros fatores de natureza discricionária.

#### **Artigo 17º**

##### **(Seguros)**

1. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização estão obrigados a contratar um seguro de caução em respeito pelo artigo 396.º do Código das Sociedades Comerciais, exceto se dispensados de tal por deliberação da Assembleia Geral.

2. Para além do acima descrito, a Sociedade Gestora, no contexto do Grupo BCP-P, beneficia de um seguro Directors & Officers de acordo com as práticas do mercado.

#### **Artigo 18º**

**(Revisão, aprovação e entrada em vigor)**

1. A presente Política e, em especial, os seus princípios gerais, é revista anualmente pelo Conselho Fiscal, coadjuvado pelo Conselho de Remunerações e Avaliações.
2. A revisão deve dar lugar a um relatório do qual figurem, caso existam, recomendações de aperfeiçoamento que devem ser submetidas ao Conselho de Administração, que, por sua vez, as deve submeter à aprovação em sede de Assembleia Geral.
3. A presente Política foi aprovada pela Assembleia Geral de Acionistas em 27 de março de 2024 e entra em vigor em 01 de janeiro de 2024, sendo publicada e disponível para consulta no website da Interfundos.