

REQUISITOS DE REMUNERAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO

**Requisitos de Remuneração
aplicáveis ao Coletivo identificado
da
Bankinter Gestión de Activos, SGIIC,
S.A.**

Versão	Data de Ratificação pelo Conselho	Responsável	Ratificado por
1	10-2018	Departamento de Recursos Humanos;	Gerência /Conselho de Administração - BKGA
2	24.04.2025	Direcção de Retribuição e Organização	Gerência /Conselho de Administração - BKGA

REQUISITOS DE REMUNERAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO

1. Objeto e âmbito de aplicação

De acordo com o previsto no artigo 46.bis da LIIC¹, neste documento (a "Política") são incluídas as cláusulas especiais que se aplicam ao sistema de remuneração das categorias de pessoal, incluindo os altos executivos, os colaboradores que assumem riscos, os que exercem funções de controle, bem como qualquer empregado que receba uma remuneração total que o inclua na mesma faixa de remuneração que os altos executivos e os colaboradores que assumem riscos, cujas atividades profissionais impactam significativamente o perfil de risco da Bankinter Gestión de Activos, S.G.I.I.C. ("Bankinter Gestión", a "Gestora" ou a "Entidade"), ou nos perfis de risco das instituições de investimento coletivo ("IIC") que gere.

Em particular, esta Política tem como objetivo definir as características específicas do sistema de remuneração das categorias de pessoal da Bankinter Gestión indicadas ("Coletivo Identificado"), bem como regular os requisitos aplicáveis a essas remunerações, de acordo com a legislação vigente.

A determinação do Coletivo Identificado da Bankinter Gestión será realizada pelo seu Conselho de Administração em cada momento, de acordo com a Política de Determinação do Coletivo Identificado da Entidade.

Em matéria de governança das remunerações, o Conselho de Administração da Bankinter Gestión será responsável pela supervisão e aplicação desta Política. No entanto, as referências às comissões incluídas ao longo da Política remetem-se às comissões da Bankinter Gestión ou, na ausência destas, às comissões da Bankinter, S.A.

Em tudo o que não estiver expressamente regulado na presente Política aplicável ao Coletivo Identificado da Bankinter Gestión, será aplicado o disposto na Política Retributiva Geral do Grupo Bankinter.

2. Requisitos em matéria de remuneração variável

2.1. Proporção em relação à remuneração fixa

A Bankinter Gestión estabeleceu proporções apropriadas entre as componentes fixas e variáveis da remuneração total para os membros do Coletivo Identificado. Dessa forma, na remuneração total, as componentes fixas e variáveis estarão devidamente equilibradas; a componente fixa constituirá uma parte suficientemente elevada da

¹ Lei 35/2003, de 4 de novembro, de Instituições de Investimento Coletivo ("LIIC"), na sua redação dada pela Lei 22/2014, de 12 de novembro, que regula as entidades de capital de risco, outras entidades de investimento coletivo de tipo fechado e as sociedades gestoras de entidades de investimento coletivo de tipo fechado.

REQUISITOS DE REMUNERAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO

remuneração total, de modo que a política de elementos variáveis da remuneração possa ser plenamente flexível, a ponto de ser possível não pagar nenhum componente variável da remuneração.

Caberá ao Conselho de Administração, após relatório da Comissão de Remuneração, determinar e rever, anualmente, para cada membro do Coletivo Identificado, a proporção que a componente de remuneração variável poderá representar em relação à sua remuneração fixa.

2.2. Características específicas do sistema de remuneração variável anual

A remuneração variável dos membros do Coletivo Identificado de Bankinter Gestão estará vinculada, além dos objetivos estabelecidos nos sistemas de remuneração variável aos quais cada profissional está vinculado, àqueles indicadores (financeiros e não financeiros) necessários para assegurar uma correta correlação entre os níveis de remuneração resultantes e a evolução dos resultados a médio e longo prazo da Entidade, evitando que se incorram em riscos excessivos ("ajustes ex ante"). Em particular:

- Inclui-se um ajuste à remuneração variável para todo o Coletivo Identificado, levando em consideração determinados indicadores do MAR da Entidade.
- Inclui-se a Rentabilidade sobre o capital investido ("ROE"), métrica TTC, como ajuste explícito ao risco, de forma que, dependendo do resultado alcançado anualmente, a remuneração variável a ser concedida nesse exercício possa ser reduzida até ser anulada. Em nenhum caso, o cumprimento excessivo do objetivo fixado nesta métrica resultará em um aumento da remuneração variável máxima comunicada a cada profissional.

Por fim, para inscrever o sistema de remuneração variável da Entidade num quadro plurianual, o ROE foi introduzido dentro dos pressupostos de ativação das cláusulas malus e clawback, reguladas na seção 2.5 desta Política.

Tanto as métricas quanto os objetivos estabelecidos para esses indicadores serão revistos e aprovados em anexo separado a estas políticas, anualmente. Além disso, esses indicadores poderão ser substituídos por outros que cumpram adequadamente os objetivos estabelecidos nestas políticas para a correta gestão dos riscos na Gestora, por proposta da Comissão de Remuneração.

Quando os membros do Coletivo Identificado responsáveis pelas unidades de controle receberem remuneração variável, esta será determinada separadamente das unidades de negócio que controlam, incluindo os resultados que derivam das decisões de negócio

REQUISITOS DE REMUNERAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO

nas quais esses membros do Coletivo Identificado participam, e terão objetivos que sejam independentes das áreas de negócio que supervisionam.

Para esses efeitos, a proporção de remuneração variável para o pessoal que exerce funções de controle será igual ou inferior à das unidades de negócio que controlam.

2.3. Cláusula de diferimento, pagamento em instrumentos e período de retenção

Em conformidade com a forma jurídica do OIC, os regulamentos ou documentos constitutivos, uma parte substancial de pelo menos 50% de qualquer remuneração variável, consistirá em unidades de participação do OIC em questão, interesses de propriedade equivalentes, instrumentos indexados a ações ou instrumentos equivalentes que não seja dinheiro, salvo se a gestão do OIC representar menos de 50% da carteira total gerida pela SGOIC, caso em que o mínimo de 50% não se aplica.

Estes instrumentos estão sujeitos a um período de retenção de, pelo menos, um ano desde a sua entrega, com o objetivo de alinhar os incentivos com os interesses da SGOIC, os OIC que gerem e os participantes dos mesmos.

Uma parte substancial, que represente pelo menos 40% da componente de remuneração variável, será diferida durante um período adequado em função do ciclo de vida e da política de reembolso do OIC em questão e será adequadamente ajustada à natureza dos riscos do OIC em causa.

O período a que se refere o parágrafo anterior será de, no mínimo, três a cinco anos, salvo se o ciclo de vida do OIC em questão for menor; a remuneração pagável em virtude de disposições de diferimento não será adquirida mais rapidamente do que de forma proporcional; no caso de um elemento de remuneração variável de um valor especialmente elevado, nos termos aprovados pelos Grupo, pelo menos 60% desse montante será diferido.

Tendo em conta as características da Bankinter Gestão em termos de dimensão, organização interna e natureza, alcance e complexidade das atividades desenvolvidas, de acordo com o princípio de proporcionalidade estabelecido no artigo 46 bis da Lei de IIC, e desenvolvido na seção 5 desta Política, a Entidade poderá não aplicar determinados requisitos do processo de pagamento da remuneração variável, nos termos das Diretrizes da ESMA, de 3 de julho de 2013, sobre políticas remunerativas adequadas de acordo com a Diretiva GFIA², em particular as cláusulas relativas ao adiamento, à liquidação em forma de instrumentos, período de retenção e a cláusula malus. O pagamento da remuneração variável devida será realizado apenas se for sustentável de acordo com a situação da Entidade como um todo e se for justificado em função dos

² Diretiva 2011/61/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2011, relativa aos gestores de fundos de investimento alternativos.

REQUISITOS DE REMUNERAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO

resultados da Gestora e do empregado em questão, pois está sujeito a possíveis revisões para baixo devido à aplicação de cláusulas *malus*.

2.4. Proibição de Operações de Cobertura

Não poderão ser utilizadas estratégias pessoais de cobertura ou seguros relacionados com a remuneração e a responsabilidade que prejudiquem os efeitos de alinhamento com a gestão saudável dos riscos que promovem os seus sistemas de remuneração.

Em particular, os membros do Coletivo Identificado não poderão realizar operações de cobertura de qualquer tipo nem contratar qualquer seguro sobre a remuneração variável que tenha sido diferida e que esteja pendente de pagamento conforme o parágrafo anterior desta Política.

Também não poderão realizar operações de cobertura sobre os instrumentos já entregues que estejam sujeitos ao período de retenção estabelecido na seção 2.3 desta Política.

2.5. Ajustes ex-post das remunerações

A remuneração variável, incluída a parte diferida, será paga ou consolidada apenas se for sustentável de acordo com a situação financeira da Gestora como um todo, e se for justificada com base nos resultados da Gestora, da unidade de negócio e da pessoa em questão.

Sem prejuízo da aplicação dos princípios gerais do direito em matéria contratual e laboral, a remuneração variável total será reduzida de forma considerável quando a Gestora obtiver resultados financeiros abaixo do esperado ou negativos, levando em conta a remuneração atual quanto as reduções nos pagamentos de quantias previamente acumuladas, se for o caso, através de cláusulas de redução da remuneração ("*malus*") ou de recuperação de retribuições já pagas ("*clawback*").

Adicionalmente, a remuneração variável do Coletivo Identificado será reduzida no momento da avaliação de seu desempenho, caso seja observado um comportamento negativo dos resultados da Entidade ou dos seus índices de capital, seja em relação aos de exercícios anteriores ou aos de entidades semelhantes, ou um comportamento negativo de outros parâmetros como o grau de alcance dos objetivos orçamentados.

As cláusulas de *malus* e *clawback* são aplicadas até 100% da remuneração variável total. Para a aplicação destes regimes de redução e de recuperação, a Sociedade determinou critérios específicos que incluem, em particular, situações nas quais o membro do coletivo identificado tenha participado ou seja responsável por condutas que tenham gerado perdas significativas para a Gestora e nas quais não cumpra as exigências adequadas em matéria de idoneidade e correção.

REQUISITOS DE REMUNERAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO

Caberá ao Conselho de Administração determinar se ocorreram as circunstâncias que devem provocar a aplicação dessas cláusulas de redução e/ou recuperação da remuneração variável e, nesse caso, dependendo do impacto dessas circunstâncias, o valor da remuneração variável que deve ser reduzido ou devolvido e o procedimento que deve ser realizado.

Cláusula malus

A remuneração variável diferida, tanto em dinheiro como em ações, que esteja pendente de pagamento, será objeto de redução por parte da Gestora se, durante o período até à sua consolidação, ocorrer alguma das seguintes circunstâncias:

- 1 Uma reformulação de contas anuais da Sociedade ou do fundo que não seja por alteração de regulamentação e sempre que, de acordo com a citada reformulação, resulte uma remuneração variável a liquidar inferior à inicialmente apurada ou não tenha sido realizado o pagamento de qualquer remuneração, de acordo com o sistema de remuneração variável da Bankinter Gestión de Activos.
- 2 Quando estiver em vigor uma exigência ou recomendação da autoridade competente à entidade de restringir sua política de distribuição de dividendos.
- 3 Quando o apuramento da remuneração variável foi devido a objetivos cujo cumprimento foi alcançado como consequência, direta ou indireta, de:
 - Uma ação fraudulenta por parte do colaborador do Coletivo Identificado.
 - A ocorrência de circunstâncias que determinem o despedimento disciplinar do colaborador do Coletivo Identificado de acordo com a normativa laboral aplicável ou, no caso de um administrador, a ocorrência de circunstâncias que resultem em sua destituição do cargo de administrador pela violação de seus deveres, realização de qualquer ação ou omissão que cause danos à Gestora, ou a ocorrência dos pressupostos necessários para que a Gestora possa exercer a ação social de responsabilidade contra o colaborador.
 - Que o colaborador do Coletivo Identificado tenha causado um dano grave à Gestora, agindo com culpa ou negligência.
 - Que o colaborador do Coletivo Identificado tenha sido sancionado por um incumprimento grave e fraudulento de alguma das normas internas da Gestora que se for o caso, lhe sejam aplicáveis.
 - Que o membro do Coletivo Identificado tenha sido sancionado por uma infração das normas de ordenação e disciplina a que se refere o Título IV da LOSS, classificadas como graves ou muito graves.
 - Que o membro do Coletivo Identificado receba uma sanção regulatória ou condenação judicial por fatos que possam ser imputáveis à unidade da qual essa pessoa é ou foi responsável quando ocorreram os referidos fatos.

REQUISITOS DE REMUNERAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO

- Que ocorram condutas irregulares, sejam individuais ou coletivas, considerando especialmente os efeitos negativos derivados da comercialização de produtos inadequados e as responsabilidades das pessoas ou órgãos que tomaram essas decisões.

Se como consequência de uma gestão imputável ao colaborador do Coletivo Identificado ocorrer alguma das seguintes circunstâncias:

- Incumprimento dos índices de capital legalmente estabelecidos em cada momento pela normativa vigente, por um período contínuo superior a três (3) meses;
- Incumprimento dos índices de liquidez legalmente estabelecidos e, cada momento pela normativa vigente, por um período contínuo superior a três (3) meses;
- Que tenham ocorrido mudanças negativas significativas no perfil de riscos da Entidade por ações realizadas à margem das políticas e limites aprovados pela Entidade.
- Que a margem bruta ou os lucros antes e depois de impostos (BAI e BDI respectivamente) quando deduzidos os montantes de remuneração variável devidos, sejam negativos.
- Que não sejam cobertos os custos operacionais da Gestora por deterioração significativa das margens financeiras ou pelo aumento significativo das despesas gerais ou de pessoal.
- Que ocorram falhas significativas na gestão do risco por parte da Entidade ou por uma unidade de negócio ou de controle do risco na qual desenvolva sua atividade a pessoa do Coletivo Identificado.
- Que ocorra um aumento significativo das necessidades de capital da Entidade ou de uma unidade de negócio na qual desenvolva sua atividade a pessoa do Coletivo Identificado, não previstas no momento da geração das exposições.

A remuneração variável diferida que esteja pendente de pagamento poderá ser objeto de redução se a Entidade obtiver um desempenho financeiro deficiente no exercício de sua consolidação, entendido este como o caso em que o objetivo de ROE planejado para esse exercício não seja cumprido no percentual estabelecido nos planos de remuneração variável aplicáveis em cada exercício.

Tanto as métricas quanto os objetivos estabelecidos para este indicador serão revisados e aprovados em anexo separado a estas políticas anualmente. Além disso, este indicador poderá ser substituído por outros que cumpram adequadamente os objetivos estabelecidos nestas políticas para a correta gestão dos riscos na Entidade, a proposta da Comissão de Remunerações. Em todo caso, a remuneração variável será paga apenas

REQUISITOS DE REMUNERAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO

se for sustentável de acordo com a situação da Entidade como um todo e se for justificada com base em seus resultados. Esta cláusula será aplicável tanto para os membros do Coletivo Identificado em atividade quanto para os que se desligaram da Entidade.

Cláusula de clawback ("recuperação")

A remuneração variável já paga, tanto em dinheiro ou em ações, aos membros do Coletivo Identificado, tenha sido diferida ou não, será objeto de recuperação, parcial ou total, pela Bankinter Gestión quando, durante os dois anos imediatamente posteriores ao seu pagamento, se verificar que a sua liquidação e pagamento ocorreram total ou parcialmente com base em informações cuja falsidade ou imprecisão grave seja demonstrada, a posteriori, de forma manifesta, ou surgirem riscos assumidos durante o período considerado, ou outras circunstâncias não previstas nem assumidas pela Gestora que tenham um efeito negativo material sobre as contas de resultados de qualquer dos anos do período de *clawback*.

3. Requisitos em matéria de indemnizações

Os pagamentos por resolução antecipada de um contrato serão baseados nos resultados obtidos ao longo do tempo e não recompensarão maus resultados ou condutas inadequadas. Em particular, as obrigações em matéria de indemnizações assumidas pela Entidade terão origem na aplicação da legislação laboral, comum ou de alta direção conforme o caso, que estabelece a obrigatoriedade de pagamento de uma determinada indemnização exclusivamente nos casos previstos no Estatuto dos Trabalhadores ou no contrato, respetivamente.

Além disso, a parte da indemnização que, se for o caso, exceda o mínimo legal estará sujeita às cláusulas de diferimento, *malus* e *clawback* expostas no ponto 2.5. anterior.

Em todo o caso, os pacotes de remuneração relativos a compensações ou pagamentos por abandono de contratos de trabalho anteriores serão adaptados aos interesses de longo prazo da Entidade, incluindo disposições em matéria de retenções, adiamento, desempenho e recuperações.

4. Requisitos em matéria de previdência social

A política de previdência social será compatível com a estratégia empresarial, os objetivos, os valores e os interesses a longo prazo da SGOIC e dos OIC que estiverem sob a sua gestão. Para isso, os compromissos por pensões devem contemplar mecanismos que permitam o ajuste tanto das contribuições da Entidade quanto da consolidação dos direitos correspondentes, com base em resultados ou circunstâncias adversas.

REQUISITOS DE REMUNERAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO

Quando os compromissos por benefícios discricionários de pensão estiverem totalmente externalizados, a documentação que registre os termos e condições da delegação deve incluir cláusulas que permitam à Entidade recuperar as contribuições realizadas ou que impeçam a consolidação dos benefícios de pensão correspondentes, com base em resultados ou circunstâncias adversas.

Se o membro do Coletivo Identificado deixar a SGOIC antes de se reformar, a Entidade reterá em seu poder os benefícios discricionários de pensão por um período de cinco anos na forma de instrumentos financeiros, conforme definido no item 2.3 desta Política. Se o membro do Coletivo Identificado atingir a idade de reforma, os benefícios discricionários de pensão serão pagos na forma de instrumentos, sujeitos a um período de retenção de cinco anos.

5. Aplicação do princípio de proporcionalidade

Como estabelece o estabelecido no artigo 46 bis da LIIC, a Bankinter Gestão deve definir e aplicar a política de remuneração global conforme à sua organização interna e de forma proporcional à sua dimensão, natureza, âmbito e complexidade de suas atividades.

O objetivo do princípio de proporcionalidade é alinhar consistentemente as políticas e práticas de remuneração da Gestora com o perfil de risco de cada colaborador, o perfil de risco da Sociedade Gestora, assim como com a sua estratégia, de forma que os requisitos, objetivos e princípios estabelecidos pela normativa sejam efetivamente cumpridos.

A aplicação do princípio de proporcionalidade é limitada aos seguintes requisitos:

- Os requisitos relativos ao processo de pagamento, especificamente o pagamento da remuneração variável em instrumentos, a retenção desses instrumentos, o adiamento de parte da remuneração variável e a incorporação posterior do risco para a remuneração variável.
- Os requisitos numéricos estabelecidos para o pagamento da remuneração variável, referidos ao período de adiamento mínimo de três a cinco anos, a parte mínima de 40% a 60% da remuneração variável que deve ser adiada, e a parte mínima de 50% da remuneração variável que deve ser paga em instrumentos, caso não seja aplicada na sua totalidade.

Conforme as orientações da ESMA sobre políticas remunerativas adequadas de acordo com a Diretiva GFIA, os critérios estabelecidos para a aplicação da proporcionalidade são:

- A dimensão da Gestora e dos FIA que gere, medido com base no valor do capital da Sociedade Gestora e no valor dos ativos geridos; as obrigações ou a exposição ao risco da Sociedade Gestora ou dos OIC que gere; o número de empregados, sucursais ou filiais da Sociedade Gestora.

REQUISITOS DE REMUNERAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO

- Organização interna: a estrutura legal da Sociedade Gestora e dos FIA que gere, a complexidade da estrutura interna de governança, a admissão à cotação em mercados regulados da Gestora ou dos FIA que gere, sempre a partir de uma avaliação conjunta da Gestora e dos FIA que gere.
- Natureza, alcance e complexidade das atividades: o tipo de atividade autorizada, o tipo de políticas e estratégias de investimento dos FIA, a natureza nacional ou transfronteiriça das atividades empresariais e a gestão complementar de OICVM.

Estes critérios devem avaliar-se de forma combinada além de incorporar outros elementos que possam ser relevantes para aplicar esta proporcionalidade.

Dentro da própria Gestora, deve haver uma aplicação proporcionada dos princípios para cada Coletivo. As categorias de colaboradores com impacto material no perfil de risco da Gestora devem cumprir de forma mais rigorosa os princípios de gestão de risco da sua atividade. Adicionalmente aos critérios de dimensão, organização interna e a natureza, alcance e complexidade das atividades, deverão ter em conta os seguintes critérios:

- A dimensão das obrigações contraídas pelo responsável de assumir riscos em nome da Gestora.
- A dimensão do grupo de pessoas, que, de forma conjunta, têm uma incidência sobre o perfil do risco.
- A estrutura da remuneração dos empregados, com base no montante da remuneração variável recebida e na percentagem da remuneração variável face à remuneração fixa.

Desta forma, a Bankinter Gestión poderá determinar em cada momento, conforme considere necessário, a aplicação do princípio de proporcionalidade entre as diferentes categorias de colaboradores identificadas pela sua incidência no perfil de risco da Gestora, levando em conta, entre outros, critérios como a sua dimensão, organização interna e natureza, âmbito e complexidade de suas atividades, além do nível hierárquica, volume e proporção do componente variável do pacote de remuneração em relação com o componente fixo, a magnitude da obrigação que pode ser assumida por um gerador de risco em nome da instituição, e as características da linha de negócio da Gestora na qual o membro do Coletivo Identificado presta os seus serviços.

6. Controlo e supervisão

O Conselho de Administração da Bankinter Gestión é responsável por estabelecer um sistema de controlo e supervisão dos requisitos específicos da política de remuneração aplicável ao Coletivo Identificado da Gestora, garantindo o cumprimento e a aplicação efetiva dos princípios estabelecidos nesta Política.

O Conselho de Administração poderá delegar numa das comissões do Bankinter, S.A., ou a qualquer outro responsável da Gestora que julgar oportuno, o acompanhamento e vigilância da aplicação do citado sistema, para o qual serão estabelecidos controlos e

REQUISITOS DE REMUNERAÇÃO DO COLETIVO IDENTIFICADO

avaliações periódicas sobre a sua eficácia, com o objetivo de adotar as medidas adequadas para resolver as suas deficiências.

Para esse fim, anualmente a Sociedade Gestora realizará uma avaliação interna, central e independente, da aplicação da política de remuneração do Coletivo Identificado, com o objetivo de verificar o cumprimento das orientações e procedimentos de remuneração adotados pelo Conselho.

A avaliação anual da aplicação da política de remuneração será realizada pela Auditoria Interna da Bankinter Gestión.

No entanto, o Conselho de administração poderá decidir, em anos específicos, não necessariamente consecutivos, devido a alguma modificação importante da política ou por considerar necessário, contratar os serviços de um especialista externo para realizar a avaliação central e independente da Política de Remuneração da Bankinter Gestión.

Nota: Tradução efetuada a partir da Política de Remuneraciones da matriz aprovada no Conselho de Administração de 29.04.2022