

## POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

### PROFILE – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE INVESTIMENTO IMOBILIÁRIO, S.A.

#### 1. NOTA INTRODUTÓRIA

A Profile – Sociedade Gestora de Fundos de investimento Imobiliário, S.A., sociedade anónima com sede na Av. Cáceres Monteiro n.º 10, 2.º direito, 1495-192 Algés, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o número único de pessoa colectiva e de matrícula 502 603 046 (doravante “Profile” ou “Sociedade” ), vem, nos termos e para os efeitos do artigo 78.º do Regime Geral dos Organismos de Investimento Colectivo (doravante “RGOIC” ) e em conformidade com o Anexo I do referido diploma, apresentar a Política de Remunerações a aplicar aos membros do Conselho de Administração, aos membros do Conselho Fiscal e Colaboradores titulares de funções essenciais (doravante designada “Política” ), que vigorará durante o ano de 2019 e até à sua revisão em 2020, nos termos previstos na presente Política.

#### 2. PRINCÍPIOS GERAIS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

A Profile é uma sociedade anónima que se dedica à administração, gestão e representação de Organismos de Investimento Alternativo em Valores Imobiliários.

Tendo em consideração a sua área de actividade e a sua actuação no mercado, a aprovação de uma Política de Remunerações não só se demonstra obrigatória, nos termos do artigo 78.º do RGOIC, como altamente recomendável, tanto ao nível da sua organização interna como ao nível externo.

Nesse sentido, a presente Política visa ser uma forma eficaz, directa e simples de proceder à gestão e à redução dos riscos inerentes à actividade da Profile, bem como permitir à Sociedade atrair, motivar e assim, fidelizar profissionais de alto nível com um elevado potencial. Adicionalmente, visa-se alinhar os interesses dos membros dos órgãos sociais com os interesses da Sociedade, dos accionistas e demais *stakeholders*, estimular e recompensar os contributos individuais relevantes e a boa *performance* colectiva, promover uma gestão de riscos sã e prudente e desincentivar uma assunção excessiva de riscos.

Pelo facto de existir a possibilidade de cumulação de cargos dentro do universo Oitante, e de esse facto poder colocar desafios no âmbito remuneratório, a presente Política deverá observar e dar total cumprimento ao disposto na “Política de cumulação de remunerações na Oitante, S.A. ( “Oitante” ), na Profile – Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S.A. ( “Profile” ), na Banif Imobiliária, S.A., ( “BI” ) e na WIL – Projectos Turísticos, S.A. ( “WIL” )” , (doravante “Política de Cumulação” ) que aqui se anexa (Anexo I) e que deve ser considerada parte integrante da presente Política.

### 3. PROCESSO DE DEFINIÇÃO E APROVAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A presente Política e respectivas alterações são obrigatoriamente aprovadas em Assembleia Geral.

O Conselho de Administração da Profile elabora o projecto de Política de Remunerações a submeter à aprovação em Assembleia Geral, com o parecer prévio favorável do Conselho Fiscal.

Em particular e de forma a evitar aumentos remuneratórios que promovam a tomada de riscos, bem como a prevenir potenciais conflitos de interesse e assegurar a independência das funções de controlo, as remunerações dos titulares de funções essenciais e de controlo são fiscalizadas anualmente, e de forma directa pelo órgão de fiscalização.

A Política deve ser, pelo menos anualmente sujeita à revisão por parte do Conselho Fiscal, tendo este órgão ainda a função de fiscalizar a sua implementação ao longo do tempo, sendo que os membros que exercem tal fiscalização terão que possuir os conhecimentos técnicos em matéria de gestão de riscos e remuneração.

Anualmente a função de controlo de cumprimento, auxiliada pela função de gestão de risco efectuará uma análise interna, centralizada e independente da implementação desta Política, tendo como objectivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adoptados pelo órgão de fiscalização.

Em particular visa-se com esta análise:

- (i) A verificação da existência de conflitos de interesses;

- (ii) Garantir que na implementação da política não existem incentivos remuneratórios para a assunção de riscos;
- (iii) Garantir a inexistência de influência na definição de remuneração entre o órgão de administração e o de fiscalização.
- (iv) Garantir que as regras e procedimentos remuneratórios adoptados pelo Conselho Fiscal foram efectivamente aplicados na definição das remunerações.

#### **4. REMUNERAÇÃO**

A remuneração concreta dos membros dos órgãos de administração e fiscalização é estabelecida em Assembleia Geral, e revista anualmente tendo em conta o enquadramento legal e a política de remunerações aprovada.

Os membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade em exercício de funções auferem uma remuneração fixa pelo desempenho dos seus cargos na Profile, e não são remunerados pelo exercício de funções noutras sociedades com esta relacionada, a não ser nos termos da Política de Cumulação de Remunerações (Anexo I).

A remuneração fixa é integralmente realizada em dinheiro, não podendo ser em nenhum caso efectuada mediante a atribuição de unidades de participação, acções, outros instrumentos do mercado monetário ou outros valores mobiliários.

Pelo exercício das respectivas funções, os membros dos órgãos de administração e fiscalização não recebem compensações adicionais às que aqui são comunicadas.

A composição da remuneração dos membros do órgão de administração e de fiscalização deverá ter em conta o disposto na Política de Cumulação.

##### **4.1 Conselho de Administração**

###### **4.1.1 Remuneração dos membros executivos do órgão de administração**

A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração tem apenas uma componente fixa inexistindo componente variável.

A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração procurará alinhar a remuneração, em termos competitivos, com a dedicação, qualificação, qualidade, conhecimento do negócio, capacidade de trabalho, compromisso e a responsabilidade exigidas para o desempenho das suas funções e, por outro, conciliá-la com o desenvolvimento sustentável, objectivos, valores e interesses a longo prazo da Profile, seus accionistas e seus clientes.

Os membros executivos do órgão de administração da Profile deverão ser remunerados de acordo com as responsabilidades inerentes às suas funções e pelas suas competências específicas, designadamente experiência profissional relevante.

Esta remuneração deverá ser fixada em conformidade com os níveis praticados no mercado para funções equivalentes sendo definida para o mandato a que estão adstritos, e é objecto de revisão anual. Não existem mecanismos de ajustamento automático aos referidos níveis de mercado.

A remuneração em caso algum poderá ultrapassar a remuneração fixada pelo Banco de Portugal, em cada momento, para o Presidente do Conselho de Administração da Oitante.

| 4

A remuneração será paga 14 vezes por ano e sujeita aos correspondentes descontos.

#### **4.1.2 Benefícios dos membros executivos do órgão de administração**

Tendo, designadamente, em consideração a prática seguida nas demais sociedades financeiras de dimensão equivalente, são igualmente atribuídos aos membros executivos do órgão de administração benefícios respeitantes a sistemas ou subsistemas de saúde e à utilização de meios (p.ex. de comunicações transporte, ou informáticos) associados ao desempenho das respectivas funções.

Não são atribuídos aos membros executivos do órgão de administração outros benefícios pecuniários não previstos na presente política.

#### **4.1.3 Outros benefícios dos membros executivos do órgão de administração**

Tendo presente que a remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração, tem em vista a compensação das actividades que desenvolvem, quer na Profile directamente,

quer em sociedades com esta relacionadas (órgãos sociais para os quais tenham sido nomeados por indicação do respectivo accionista único), todas as remunerações auferidas no exercício das respectivas funções por membros de órgãos de administração e de fiscalização dessas sociedades, são consideradas para o cômputo da remuneração total de cada um, a fim de se assegurar a um nível global, modelos e níveis de remuneração harmonizados, equilibrados e coerentes.

#### **4.1.4 Membros não executivos do órgão de administração**

Os membros não executivos do Conselho de Administração da Profile auferem apenas uma remuneração fixa, paga 14 vezes por ano, que visa compensar a dedicação, qualificação e a responsabilidade exigidas para o desempenho da função.

#### **4.2 Órgão de fiscalização – Conselho Fiscal**

Os membros do Conselho Fiscal auferirão apenas uma remuneração fixa, paga 14 vezes por ano, não dependente ou relacionada, por qualquer forma, com os resultados da Sociedade.

| 5

#### **4.3 Revisor Oficial de Contas**

A remuneração do Revisor Oficial de Contas ou da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas terá apenas uma componente fixa, atribuída de acordo com o contrato de prestação de serviços celebrado nos termos legais.

#### **4.4 Colaboradores titulares de funções essenciais, de controlo, ou equivalentes.**

Os Colaboradores responsáveis por: (i) assunção de riscos; (ii) funções de controlo; e os colaboradores que (iii) auferem uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração da direcção de topo e dos responsáveis pela assunção de riscos; (iv) e cujas actividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos organismos de investimento colectivo sob gestão; auferem a remuneração definida pelos respectivos contratos de trabalho, que consiste unicamente na atribuição de uma remuneração fixa.

A remuneração fixa está sujeita aos seguintes princípios:

- a) Paga 14 vezes por ano;
- b) Composta pela remuneração base e outras prestações pecuniárias, como subsídio de almoço ou outras devidas nos termos legais ou contratuais.

Tendo, designadamente, em consideração a prática seguida nas demais sociedades financeiras de dimensão equivalente, são igualmente atribuídos a estes colaboradores benefícios respeitantes a sistemas ou subsistemas de saúde e à utilização de meios (p.ex. de comunicações, transporte, ou informáticos) associados ao desempenho das respectivas funções.

No caso dos colaboradores que exercem funções de controlo, a Profile fará reflectir a realização dos objectivos associados às funções, independentemente do desempenho das respectivas unidades da estrutura, na remuneração fixa dos colaboradores, dando assim cumprimento do disposto na alínea d) do n.º 1 do Anexo I ao RGOIC.

Em determinadas circunstâncias, e sem qualquer tipo de obrigatoriedade, ou periodicidade, o Conselho de Administração poderá deliberar a concessão, excepcional, de um bónus cuja distribuição (no sentido de individualização e adequação da parcela a distribuir por cada colaborador) não está na sua discricionariedade, e com a não oposição do Conselho Fiscal. Nesse sentido, porque o mesmo não só não é certo como não visa dar incentivos à assunção de riscos, não deve ser considerado como remuneração para os efeitos do parágrafo 12 das orientações ESMA/2016/575.

| 6

#### **4.5 Colaboradores não integrados nas categorias anteriores**

Os colaboradores não integrados nas categorias anteriores auferem uma remuneração fixa conforme está definida pelos respectivos contratos de trabalho, não beneficiando nesta data de outros benefícios não pecuniários.

A remuneração fixa está sujeita aos seguintes princípios:

- a) Paga 14 vezes por ano;
- b) Composta pela remuneração base e outras prestações pecuniárias, como subsídio de almoço ou outras devidas nos termos legais ou contratuais.

Em determinadas circunstâncias, e sem qualquer tipo de obrigatoriedade, ou periodicidade, o Conselho de Administração poderá deliberar a concessão, excepcional, de um bónus cuja distribuição (no sentido de individualização e adequação da parcela a distribuir por cada colaborador) não está na sua discricionariedade, e com a não oposição do Conselho Fiscal. Nesse sentido, porque o mesmo não só não é certo como não visa dar incentivos à assunção de

riscos, não deve ser considerado como remuneração para os efeitos do parágrafo 12 das orientações ESMA/2016/575.

## **5. OUTROS BENEFÍCIOS E ASPECTOS**

### **5.1 Pensões de reforma e complementos**

Aos membros dos órgãos sociais de direito não foram atribuídas, até à presente data, pensões complementares de reforma e de sobrevivência. A todos os colaboradores, independentemente da categoria, são atribuídas pensões complementares de reforma.

### **5.2 Compensação por cessação de funções antecipada**

Não se encontram definidos os montantes a serem pagos a título de compensação pela cessação antecipada de funções dos titulares dos órgãos sociais da Sociedade ou dos restantes colaboradores.

Os eventuais pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções devem reflectir o desempenho verificado ao longo das mesmas, de forma a não incentivar comportamentos desadequados, nomeadamente os que incentivem a tomada de riscos.

| 7

Inexistindo acordo quanto à compensação, em caso de destituição de um administrador, sem justa causa, a indemnização a pagar rege-se pelo disposto no Artigo 403º do Código das Sociedades Comerciais, isto é, não excederá o montante das remunerações que, presumivelmente, aquele receberia até ao final do mandato para o qual foi designado.

Não foram pagas nem são devidas quaisquer compensações ou indemnizações a membros do órgão de administração por cessação das suas funções durante o exercício.

## **6. POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES**

A Profile aprovou e encontra-se implementada uma Política de Conflito de Interesses que define as formas e os meios de identificação e tratamento de situações e potenciais situações de conflito de interesse, garantindo dessa forma uma actuação independente tanto dos membros dos órgãos sociais da Profile como dos seus restantes colaboradores. A referida Política de

Conflito de Interesses é de aplicação transversal aplicando-se a todos os “sectores” e “áreas” de actividade da Profile, bem como à generalidade dos seus colaboradores.

A inexistência de componente variável nas remunerações, bem como os procedimentos de controlo e *governance* implementados pela presente Política minimizam os eventuais conflitos de interesses que possam existir.

## **7. DIVULGAÇÃO**

A presente Política, bem como as suas subseqüentes alterações, serão distribuídas e divulgadas a todos os colaboradores da Profile, ficando a Administração da Sociedade responsável pelo esclarecimento de eventuais dúvidas que a mesma suscite.

Externamente, a presente Política será objecto de comunicação à CMVM e ao Banco de Portugal.

## **8. DISPOSIÇÕES FINAIS**

| 8

A presente Política de Remuneração dos órgãos de administração e fiscalização da Profile foi revista e aprovada por deliberação unânime por escrito elaborada pelo accionista único em 21 de março de 2019, tendo sido igualmente aprovado em tal reunião o documento que dela passa a ser parte integrante como Anexo I e que corresponde à Política de Cumulação.

Miraflores, 21 de março de 2019



(Anexo I)

Política de acumulação de remunerações na Oitante, S.A. ( "Oitante" ), na Profile – Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S.A. ( "Profile" ), na Banif Imobiliária, S.A., ( "BI" ) e na WIL – Projectos Turísticos, S.A. ( "WIL" )

Considerando:

- (a) A natureza jurídica da Oitante enquanto veículo de gestão de activos para a qual foram transferidos direitos e obrigações correspondentes aos activos do BANIF – Banco Internacional do Funchal, S.A. na sequência da aplicação de uma medida de resolução àquele banco.
- (b) Que, por diversas razões, os administradores da Oitante, da Profile, da BI e da WIL têm vindo a cumular funções – como membros de órgãos sociais e / ou como trabalhadores – em sociedades, dentro ou fora do perímetro do grupo.
- (c) Que esta acumulação de funções se verifica, muitas vezes, a meio do período para o qual os administradores foram designados para outras sociedades.
- (d) Que, não raras vezes, também sucede que antigos directores da Profile, da BI e da WIL são eleitos administradores das respectivas sociedades.
- (e) Que, atendendo à natureza jurídica da Oitante e por uma questão de coerência ao nível das políticas internas do grupo, se entende adequado harmonizar remunerações e estabelecer limites ao valor das remunerações auferidas na sequência da acumulação de funções.
- (f) Que, de forma individual, tais limites têm sido impostos à generalidade dos administradores que vieram a cumular funções dentro e fora do perímetro do grupo.
- (g) Que se tem entendido que os valores remuneratórios fixados pelo Banco de Portugal para o Presidente do Conselho de Administração da Oitante, enquanto accionista única da Profile, devem servir de referência aos limites máximos a aplicar aos membros do Conselho de Administração do Profile das suas participadas.
- (h) Que, nos termos do disposto no artigo 145.º-S, n.º 3 do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de

Dezembro, tal como sucessivamente alterado, compete ao Banco de Portugal, sob proposta da Assembleia Geral da Oitante, nomear e fixar a remuneração dos membros dos seus órgãos de administração.

- (i) Que, nos termos do disposto no artigo 399.º, n.º 1 do Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-lei n.º 262/86, de 2 de Setembro, compete à Assembleia Geral ou a uma comissão de remunerações, fixar as remunerações de cada um dos administradores da Profile, da BI e da WIL.
- (j) Que a necessidade de harmonização das regras de cumulação de remunerações se sente de forma premente.

É apresentada para submeter à apreciação da Assembleia Geral da Profile, da BI e da WIL a seguinte clarificação quanto à cumulação de remunerações:

## 1 Objetivo e âmbito

A presente política de cumulação de remunerações aplica-se a administradores que cumulem funções, como trabalhadores ou administradores, na Oitante, na Profile, na BI e/ou na WIL, bem como noutra sociedade que seja ou venha a ser dominada pela Oitante ( “**Sociedades**” ), bem como a trabalhadores eleitos administradores na Profile, na BI e na WIL e tem como objectivo assegurar a coerência remuneratória ao nível do grupo, estabelecendo limites aos valores remuneratórios resultantes de tais cumulações.

| 10

## 2 Regime de cumulação de remunerações

- 2.1 A remuneração dos administradores que cumulem funções, como administradores ou trabalhadores, nas Sociedades, tem como limite o valor da remuneração fixada pelo Banco de Portugal, em cada momento, para o Presidente do Conselho de Administração da Oitante.
- 2.2 O limite estabelecido no número anterior não será aplicável no caso de trabalhador eleito administrador da Profile, da BI ou da WIL, que poderá manter uma remuneração superior à do Presidente do Conselho de Administração da Oitante se esse valor já correspondesse à remuneração como trabalhador.

- 2.3 Nos casos de cumulação de funções nas Sociedades, a remuneração fixada em último lugar deverá ter em conta os valores já auferidos nas outras Sociedades por forma a que se respeite o limite referido em 2.1.
- 2.4 No caso previsto no número anterior, se a remuneração fixada em último lugar disser respeito à Oitante, a remuneração fixada anteriormente àquela deverá ser reduzida a partir da data de cumulação de funções, ainda que tal ocorra no decurso do mandato relativamente ao qual a remuneração sofra uma redução.
- 2.5 O administrador que cumule remunerações em algumas das Sociedades em valor superior ao limite estabelecido em 2.1, disso deverá dar conhecimento ao Conselho de Administração de ambas as sociedades, no prazo de 5 dias úteis, para que se suspenda o pagamento de quaisquer valores.
- 2.6 O administrador que tenha recebido remunerações de algumas das Sociedades em valor superior ao limite estabelecido em 2.1 deverá restituir os montantes que excedam esse limite à Sociedade que tenha estabelecido a remuneração em último lugar.
- 2.7 Em caso de variação positiva do valor da remuneração do presidente do conselho de administração da Oitante, os valores remuneratórios estabelecidos para determinado mandato para os administradores da Profile, da BI e da WIL não sofrerão alteração até que a mesma seja decidida pelos órgãos legalmente competentes.
- 2.8 Em caso de variação negativa do valor da remuneração do Presidente do Conselho de Administração da Oitante, os valores remuneratórios estabelecidos para determinado mandato para os administradores da Profile, da BI e da WIL deverão ser ajustados pelos órgãos legalmente competentes.
- 2.9 Nos casos previstos nos números 2.6 e 2.7, os ajustamentos aos valores remuneratórios dos administradores da Profile, da BI e da WIL não terão efeitos retroactivos.

### **3 Entrada em vigor**

A presente política de cumulação de remunerações foi aprovada no dia 21 de março de 2019, entrando em vigor a partir dessa data.