

## ÍNDICE

1. Nota Introdutória .....	2
2. Vigência .....	2
3. Princípios gerais da política de remunerações .....	2
4. Processo de definição e aprovação da política de remuneração .....	3
5. Fiscalização, actualização e revisão da política de remuneração.....	3
6. Determinação, tipo e forma de cálculo da remuneração .....	4
7. Princípios e estabelecimento da Remuneração Fixa .....	5
8. Remuneração dos membros dos órgãos sociais .....	5
8.1 Remuneração dos membros do Conselho de Administração .....	5
8.2 Benefícios dos membros do Conselho de Administração .....	6
8.3 Remuneração dos membros do Conselho Fiscal.....	6
8.4 Remuneração do Revisor Oficial de Contas .....	7
8.5 Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral .....	7
9. Remuneração dos Trabalhadores.....	7
9.1. Titulares de funções essenciais, de controlo, ou equivalentes .....	7
9.2. Trabalhadores não integrados nas categorias anteriores .....	8
10. Cessação de funções.....	8
11. Divulgação .....	9
12. Disposições finais.....	9
Anexo I	
Política de cumulação de remunerações na Oitante, S.A. (“Oitante”), na Profile – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Colectivo, S.A. (“Profile”), na Banif Imobiliária, S.A., (“BI”) e na WIL – Projectos Turísticos, S.A. (“WIL”) .....	10

## 1. NOTA INTRODUTÓRIA

A Profile – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Colectivo, S.A., sociedade anónima com sede na Av. Cáceres Monteiro n.º 10, 3.º esquerdo, 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 71.º-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 que estabelece os princípios, regras e procedimentos sobre remunerações dos seus órgãos sociais, titulares de funções essenciais e restantes Trabalhadores.

## 2. VIGÊNCIA

A presente política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo das regras relativas à sua actualização e revisão nos termos do seu ponto 5.

## 3. PRINCÍPIOS GERAIS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

A Profile é uma sociedade anónima que se dedica à administração, gestão e representação de Organismos de Investimento Colectivo, com incidência exclusiva em fundos de investimento imobiliário. Tendo em consideração a sua área de actividade e a sua actuação no mercado, a aprovação de uma Política de Remunerações não só é altamente recomendável, como é também obrigatória, nos termos legais já referidos.

Nesse sentido, a remuneração atribuída no âmbito desta Política alicerça-se nos seguintes princípios:

- Promover serviços financeiros sustentáveis, nos termos da Política de Sustentabilidade em vigor;
- Promover uma gestão de riscos sã e prudente, desincentivando uma assunção excessiva de riscos;
- Ser um instrumento da gestão do talento e performance interna;
- Contribuir para atrair, motivar e assim fidelizar profissionais de alto nível com um elevado potencial, mantendo a sua competitividade com as práticas em vigor no mercado português para empresas de idêntica complexidade;

- Garantir, tendo em consideração as práticas do mercado e a equidade, que a prática remuneratória assenta em critérios uniformes, consistentes, justos, equilibrados e claros;
- Promover de forma responsável o alinhamento de interesses com os valores e a missão do grupo Oitante, bem como com a estratégia de negócio;
- Evitar conflitos de interesses, assegurando a segregação de funções entre a entidade que participa na deliberação, a entidade que aprova a remuneração e a entidade que fiscaliza/monitoriza o cumprimento das regras relativas à atribuição da remuneração.

Os princípios e regras integrantes da presente Política aplicam-se a todos os tipos de remuneração pagos pela Profile.

As regras previstas não podem ser afastadas, designadamente através da utilização de qualquer mecanismo de cobertura de risco tendente a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração.

Pelo facto de existir a possibilidade de cumulação de cargos dentro do grupo Oitante, 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 Organismos de Investimento Colectivo, 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 desta Política.

#### **4. PROCESSO DE DEFINIÇÃO E APROVAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

- 4.1. A presente Política e respectivas alterações são obrigatoriamente aprovadas em Assembleia Geral.
- 4.2. 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.

#### **5. FISCALIZAÇÃO, ACTUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

- 5.1. 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.

- 5.2. Os membros que exercem tal fiscalização terão que possuir os conhecimentos técnicos em matéria de gestão de riscos e remuneração.
- 5.3. A comprovação dos referidos conhecimentos técnicos referidos na alínea anterior é verificada aquando da sua nomeação para a referida função, devendo ser um dos pontos a avaliar no âmbito da adequação para o exercício do órgão de fiscalização.
- 5.4. 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.
- 5.5. 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.
- 5.6. 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 que fomentem a assunção de riscos;
  - (iii) Garantir a inexistência de influência na definição de remuneração entre o órgão de administração e o órgão de fiscalização;
  - (iv) Garantir que as regras e procedimentos remuneratórios adoptados pelo Conselho Fiscal foram efectivamente aplicados na definição das remunerações.

## **6. DETERMINAÇÃO, TIPO E FORMA DE CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO**

- 6.1. A definição dos valores das remunerações de cada membro do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, é da competência da Assembleia Geral.
- 6.2. Não existe a atribuição de qualquer componente variável da remuneração, nem a membros dos órgãos sociais, nem a Trabalhadores, tendo toda a remuneração a natureza de remuneração fixa.

- 6.3. A remuneração concreta dos membros dos órgãos de administração e fiscalização é fixada no início do mandato ou do exercício de funções, podendo ser revista tendo em conta a avaliação que é efectuada pela Accionista Única e o quadro legal existente.
- 6.4. A cumulação de remunerações pelo exercício de funções na Profile com o exercício de funções noutras entidades do grupo Oitante é delimitada pela Política de Cumulação de Remunerações (Anexo I).

## **7. PRINCÍPIOS E ESTABELECIMENTO DA REMUNERAÇÃO FIXA**

- 7.1. A definição da remuneração fixa de base terá em consideração, na sua determinação, a natureza e a complexidade da função, as competências requeridas, os princípios de sustentabilidade financeira da Sociedade, a missão do grupo financeiro em que está inserida, e o número estimado de reuniões do órgão, incluindo o tempo de preparação das mesmas.
- 7.2. A componente fixa de remuneração poderá ser revista pelo menos uma vez por ano, podendo estar alinhada com a avaliação de desempenho.
- 7.3. Os princípios da avaliação de desempenho poderão ser definidos e revistos de acordo com as regras internas da Sociedade.
- 7.4. A remuneração fixa é integralmente realizada em dinheiro, não podendo ser em nenhum caso efectuada mediante a atribuição de unidades de participação, acções, instrumentos do mercado monetário ou outros valores mobiliários.
- 7.5. Pelo exercício das respectivas funções, os membros dos órgãos de administração e fiscalização não recebem compensações adicionais às que aqui são estabelecidas.
- 7.6. A composição da remuneração dos membros do órgão de administração e de fiscalização deverá ter em conta o disposto na Política de Cumulação.

## **8. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS**

### **8.1 Remuneração dos membros do Conselho de Administração**

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

8.1.2. A referida remuneração é definida no momento da sua nomeação, sendo fixada em conformidade com os níveis praticados no mercado para funções equivalentes.

8.1.3. A remuneração poderá ser revista pela Assembleia Geral tendo em conta a avaliação efectuada pela Accionista Única e o cumprimento da missão do grupo Oitante, mas em caso algum poderá individualmente ultrapassar a remuneração fixada pelo Banco de Portugal, em cada momento, para o Presidente do Conselho de Administração da Oitante.

8.1.4. A remuneração é paga em 14 prestações mensais, às quais se adiciona subsídio de refeição, sujeita aos correspondentes descontos.

## **8.2 Benefícios dos membros do Conselho de Administração**

8.2.1. Tendo em consideração a prática seguida nas demais sociedades financeiras de dimensão equivalente, são igualmente atribuídos aos membros executivos do órgão de administração os seguintes benefícios, consonantes com a posição exercida na Sociedade:

- Acesso a subsistemas de saúde ou seguro de saúde.

8.2.2. Não são atribuídos aos membros do órgão de administração outros benefícios não previstos na presente Política.

8.2.3. Não são atribuídos aos membros dos órgãos de administração benefícios relativos a pensões complementares de reforma e de sobrevivência.

8.2.4. Os membros não executivos do órgão de administração não são abrangidos pelos benefícios referidos no ponto 8.2.1..

## **8.3 Remuneração dos membros do Conselho Fiscal**

8.3.1. Os membros do Conselho Fiscal auferirão apenas uma remuneração fixa, paga 14 vezes por ano, sujeita aos correspondentes descontos.

8.3.2. A remuneração é definida no momento da sua nomeação.

8.3.3. Não são atribuídos quaisquer outros benefícios além da remuneração aos membros do Conselho Fiscal.

#### 8.4 Remuneração do 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.

#### 8.5 Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral

Os membros da Mesa da Assembleia Geral da Sociedade poderão ser remunerados de acordo com deliberação da Assembleia Geral, a qual poderá estabelecer o modo e o *quantum* remuneratório.

### 9. REMUNERAÇÃO DOS TRABALHADORES

#### 9.1. Titulares de funções essenciais, de controlo, ou equivalentes

##### 9.1.1. Os Trabalhadores:

- a) Responsáveis pelas Áreas de Controlo, ou
- b) que auferam uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração da direcção de topo e cujas actividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos organismos de investimento colectivo sob gestão,

auferem uma remuneração fixa paga 14 vezes por ano – conforme definida no seu contrato de trabalho - composta pela remuneração base adicionada de outras prestações pecuniárias, como subsídio de almoço ou outras devidas nos termos legais ou contratuais.

9.1.2. Tendo, designadamente, em consideração a prática seguida nas demais sociedades financeiras de dimensão equivalente, são igualmente atribuídos a estes Trabalhadores:

- Acesso a sistemas complementares de saúde e de reforma.

9.1.3. No caso dos Trabalhadores 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 Trabalhadores, dando assim cumprimento do disposto na alínea d) do n.º 1 do Anexo I ao RGOIC.

9.1.4. 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 Trabalhador) 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 11 das orientações ESMA/2013/232.

## 9.2. Trabalhadores não integrados nas categorias anteriores

9.2.1. Os Trabalhadores não integrados nas categorias anteriores auferem uma remuneração fixa paga 14 vezes por ano – conforme definida no seu contrato de trabalho - composta pela remuneração base adicionada de outras prestações pecuniárias, como subsídio de almoço ou outras devidas nos termos legais ou contratuais.

9.2.2. Tendo, designadamente, em consideração a prática seguida nas demais sociedades financeiras de dimensão equivalente, são igualmente atribuídos a estes Trabalhadores:

- Acesso a sistemas complementares de saúde e de reforma.

9.2.3. 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 Trabalhador) 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 11 das orientações ESMA/2013/232.

## 10. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

10.1. No caso de cessação antecipada voluntária de funções, por parte de qualquer membro do Conselho de Administração ou de Conselho Fiscal, a Sociedade não se encontra obrigada a



pagar quaisquer montantes, além da remuneração fixa devida até à data efectiva da cessação de funções (caso tenho direito à mesma e esta ainda não tenha sido paga).

10.2. No caso de destituição de membros dos órgãos sociais com justa causa, não existirá lugar a qualquer compensação ou pagamento.

10.3. No caso de destituição de funções sem justa causa, e inexistindo acordo quanto à compensação, a indemnização a pagar reger-se-á 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.

10.4. Não se encontram previstos nem nesta política, nem em qualquer outro instrumento da Sociedade, quaisquer outras compensações ou indemnizações pela cessação antecipada de funções dos titulares dos órgãos sociais da Sociedade.

10.5. Aos casos de Cessação dos Contratos de Trabalho dos Trabalhadores da Profile, aplicam-se as regras estatuídas no Código do Trabalho e demais instrumentos de regulamentação laboral, sem prejuízo do expressamente indicado em eventuais acordos de rescisão (RMA's).

## 11. DIVULGAÇÃO

11.1. A presente Política, bem como as suas subseqüentes alterações, será divulgada a todos os Trabalhadores da Profile, ficando a Administração da Sociedade responsável pelo esclarecimento de eventuais dúvidas que a mesma suscite.

11.2. Externamente, a presente Política será objecto de comunicação à CMVM.

## 12. DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente Política de Remuneração dos órgãos de administração e fiscalização da Profile foi revista e aprovada por deliberação unânime por escrito elaborada pela Accionista Única em 17 de Maio de 2023, 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.

Lisboa, 17 de Maio de 2023

## ANEXO I

**POLÍTICA DE CUMULAÇÃO DE REMUNERAÇÕES NA OITANTE, S.A. ( “OITANTE” ), NA PROFILE – SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS DE INVESTIMENTO COLECTIVO, 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 cumulação 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 cumulação 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. OBJECTO 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.

## 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.