

# Política de Remunerações

Aprovada em Assembleia Geral, em 24 de junho de 2025

PATRIS  
SGFTC, S.A.

## ÍNDICE

1. Informação institucional .....	2
2. Enquadramento e Objetivos da Política de Remuneração .....	2
3. Âmbito de Aplicação .....	3
4. Princípios Gerais .....	3
5. Processo de definição e aprovação da política de remuneração .....	4
6. Atualização, revisão e fiscalização da Política de Remuneração .....	4
7. estabelecimento da Remuneração Fixa .....	5
8. Remunerações dos Membros dos Órgãos Sociais .....	5
8.1. Conselho de Administração .....	5
8.2. Órgão de Fiscalização .....	6
8.3. Membros da Mesa da Assembleia Geral .....	6
8.4. Trabalhadores com funções de controlo .....	6
9. Cessação antecipada de funções .....	8
10. Regime de pensões .....	9
11. Entrada em vigor .....	9
12. Registo de aprovação e atualizações .....	9

## 1. INFORMAÇÃO INSTITUCIONAL

- **Denominação:** Patris SGFTC, S.A. (adiante abreviadamente designada “Patris”)
- **Sede:** Rua Tierno Galvan, Torre 3, 8.º Andar, 1070-274, Lisboa
- **Natureza Jurídica:** Sociedade anónima
- **N.º de Pessoa Coletiva e Matrícula na C.R.C. de Lisboa:** 506 505 642
- **Capital Social:** € 399.820,00
- **Entidade de Supervisão:** Comissão do Mercado de Valores Mobiliários ([www.cmvm.pt](http://www.cmvm.pt))

## 2. ENQUADRAMENTO E OBJETIVOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A presente Política contém os princípios e regras aplicáveis à remuneração dos órgãos sociais e colaboradores da Patris, obedecendo ao previsto no Decreto-Lei 453/99, de 5 de novembro (com adaptações previstas no Regime da Gestão de Ativos, Decreto-Lei n.º27/2023 de 28 de abril), nos termos do qual as sociedades gestoras de fundos de titularização de créditos devem estabelecer e aplicar políticas de remuneração que sejam consentâneas e promovam uma gestão sólida e eficaz dos riscos, desencorajando a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco de crédito e os critérios de elegibilidade definidos em cada fundo sob gestão, de uma forma e na medida adequadas à sua dimensão e organização interna e à natureza, âmbito e complexidade das suas atividades.

Pretende-se ainda que a Política de Remuneração seja uma forma de atrair e reter colaboradores de elevado talento, que permitam a criação de valor no longo prazo e o aumento da produtividade organizacional, de recompensar o nível de responsabilidade profissional e potenciar o compromisso e motivação das pessoas ao promover desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o mérito.

Neste sentido, esta Política pretende assegurar a atribuição de uma remuneração apropriada e competitiva às pessoas abrangidas pela mesma, à luz das melhores práticas de mercado nesta matéria, da experiência do colaborador, do nível de responsabilidade, do desempenho individual e do desempenho global da sociedade, sem que tal comprometa os deveres de conduta a que a Sociedade e os seus colaboradores se encontram obrigados.

A presente Política pretende ainda ser um instrumento estratégico que atenderá à gestão de risco, adotando, para tanto, práticas remuneratórias claras e acessíveis a todos as pessoas abrangidas pela mesma, as quais garantam o crescimento sustentável da Patris, a proteção de clientes e acionistas, não encorajando riscos excessivos nem potenciando interesses

próprios da instituição ou dos colaboradores em eventual detrimento dos interesses dos clientes.

Ao estabelecer práticas remuneratórias claras, evitando riscos excessivos e implementando procedimentos que evitam a evasão aos riscos e a fiscalização do cumprimento da política, a Sociedade está também a promover serviços financeiros sustentáveis de acordo com a legislação aplicável e consentâneas com as melhores práticas.

A Patris considera assim que esta Política é adequada à sua dimensão e organização interna e consentânea com a promoção de uma gestão sólida e eficaz dos riscos, dissuasora de assunção de riscos incompatíveis com a atividade que desenvolve.

A presente Política de Remuneração deverá ser articulada com o disposto nos restantes manuais e políticas adotadas pela Patris, constituindo com estes um todo indissociável.

### 3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A Política de Remuneração abrange:

- i. Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- ii. A direção de topo;
- iii. Os responsáveis pela assunção de riscos;
- iv. Os responsáveis pelas funções de controlo.

### 4. PRINCÍPIOS GERAIS

Considerando que a Patris alinha a sua Política de Remuneração com as melhores práticas do mercado, no sentido de assegurar uma gestão sã e prudente que não incentive a prossecução de riscos excessivos ou desajustados ao perfil de risco ou à estratégia definida pela Sociedade e para os fundos sob a sua gestão, são assegurados os seguintes princípios:

- i. As políticas e práticas de remuneração devem ser compatíveis com a estratégia empresarial e os objetivos, valores e interesses a longo prazo da entidade gestora e dos organismos de investimento coletivo por si geridos, incluindo medidas destinadas a evitar conflito de interesses;
- ii. Os colaboradores que exercem funções de controlo e de gestão de risco devem ser independentes em relação às unidades de estrutura que controlam, devendo ser-lhes atribuídos os poderes adequados e uma remuneração em função da realização dos

- objetivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das respetivas unidades de estrutura;
- iii. O critério para o estabelecimento da componente fixa da remuneração deve ser claro e fundamentado principalmente na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções do colaborador, devendo os critérios para a componente variável da remuneração ser fundamentados no desempenho sustentável e adaptado ao risco da sociedade, bem como no cumprimento das funções do colaborador para além do exigido.

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

A presente Política e respetivas alterações são aprovadas em Assembleia Geral.

O Conselho de Administração da Patris SGFTC elabora o projeto de Política de Remunerações que, com o parecer favorável do Conselho Fiscal, será submetido à aprovação em Assembleia Geral.

## 6. ATUALIZAÇÃO, REVISÃO E FISCALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração da Patris é anualmente revista e aprovada, nos seguintes termos:

- i. O Conselho de Administração elabora a proposta da Política de Remuneração para o ano em causa, tendo em consideração as funções desempenhadas e a situação económica da Sociedade;
- ii. A proposta da Política de Remuneração é submetida à análise das áreas de Gestão de Riscos, *Compliance* e, se aplicável, Recursos Humanos que propõem as necessárias alterações ao Conselho de Administração, se for o caso, tendo em atenção a sua adequação ao perfil de risco da sociedade, de forma a prevenir uma assunção de riscos excessiva;
- iii. A Política de Remuneração que resultar da proposta do Conselho de Administração, com os contributos das áreas referidas no ponto anterior, é submetida à aprovação da Assembleia Geral, com o parecer prévio favorável do Conselho Fiscal.

Conforme procedimentos *supra* referidos, a proposta de Política de Remunerações a submeter à aprovação da Assembleia Geral é suportada no parecer prévio do Conselho Fiscal que assegura:

- a) A inexistência de conflitos de interesses;
- b) Que não existem incentivos remuneratórios que fomentem a assunção de riscos;
- c) A inexistência de influência na definição de remuneração entre o órgão de administração e o órgão de fiscalização;
- d) Que as regras e procedimentos remuneratórios adotados pelo Conselho Fiscal foram efetivamente aplicados na definição das remunerações.

O *Compliance Officer* providencia a atualização da Política de Remuneração em suporte informático, assim como da cópia em papel existente junto do Conselho de Administração.

É mantido um registo de todas as alterações realizadas, assim como cópia de todas as páginas da Política de Remuneração que sejam objeto de substituição, de acordo com a lista de revisões que se apresenta no n.º 12 da presente Política.

## 7. ESTABELECIMENTO DA REMUNERAÇÃO FIXA

A definição da remuneração fixa 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. A componente fixa de remuneração poderá ser revista pelo menos uma vez por ano, podendo estar alinhada com a avaliação de desempenho.

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

Para além disso, importa referir que os membros dos órgãos de administração e fiscalização não recebem compensações adicionais às que aqui são estabelecidas.

As remunerações a pagar pela Patris são divulgadas individualmente, bem como a remuneração recebida em outras empresas do Grupo ou em empresas controladas por acionistas titulares de participações qualificadas.

## 8. REMUNERAÇÕES DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

### 8.1. 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 Remuneração de cada um dos membros do Conselho de Administração é fixada em Assembleia Geral, relativamente a cada mandato, tendo em conta as funções desempenhadas e a situação económica da sociedade.
- 8.1.3. Os membros do Conselho de Administração auferem exclusivamente uma remuneração fixa, paga 12 vezes por ano.

## 8.2. ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO

- 8.2.1. O órgão de fiscalização é composto por um Conselho Fiscal, cujos membros são eleitos pela Assembleia Geral para cada triénio e por um Revisor Oficial de Contas.
- 8.2.2. A remuneração do Conselho Fiscal é definida pela Assembleia Geral aquando da sua nomeação e relativamente a cada mandato.
- 8.2.3. A remuneração consiste no pagamento de uma quantia fixa, 2 vezes por ano, fixada nos termos do disposto do artigo 422.º-A do Código das Sociedades Comerciais.
- 8.2.4. A remuneração do Revisor Oficial de Contas é aprovada pelo Conselho Fiscal e consiste no pagamento de uma quantia fixa anual, atribuída de acordo com o contrato de prestação de serviços celebrado nos termos legais.

## 8.3. MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL

- 8.3.1. Os membros da Mesa da Assembleia Geral não auferem qualquer remuneração.

## 8.4. TRABALHADORES COM FUNÇÕES DE CONTROLO

Os trabalhadores que (i) são responsáveis pelas áreas de controlo ou (ii) que auferem 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 coletivo 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.

A remuneração fixa dos titulares de órgãos com funções de controlo é definida pelo Conselho de Administração, podendo ser actualizada ao longo da relação laboral, de acordo com o especificado na lei, no contrato e na presente política.

A remuneração dos colaboradores referidos no parágrafo anterior é estabelecida com base em critérios como a progressão na carreira e o desempenho dos colaboradores, reportada pela hierarquia.

Poderá também ser atribuída remuneração variável, para a qual deverão ser observados os seguintes critérios:

- i. A remuneração variável depende de decisão a tomar, anualmente, pelo Conselho de Administração e pode ou não ser atribuída, anualmente, tomando em consideração o desempenho de cada colaborador abrangido pela presente política;
- ii. A atribuição da remuneração variável dependerá da realização dos objetivos associados às suas funções, independentemente do desempenho das respetivas unidades de estrutura. Os critérios de desempenho devem ainda incluir objetivos alcançáveis e indicadores sobre os quais o colaborador tenha alguma influência direta, nomeadamente o desempenho de todos os fundos geridos pela Sociedade Gestora ou no desempenho da Sociedade Gestora;
- iii. A avaliação do desempenho deve observar o grau de cumprimento dos indicadores quantitativos previamente estabelecidos pela Sociedade Gestora, devendo processar-se num quadro anual e deve refletir o risco decorrente das ações dos colaboradores e indicadores quantitativos do desempenho, nomeadamente, a satisfação dos investidores, o cumprimento da política de gestão do risco, a conformidade com as regras internas e externas, a liderança, a gestão, o trabalho de equipa, a criatividade, a motivação e a cooperação com outras unidades de negócio e com o departamento de controlo. Estes critérios qualitativos podem basear-se no cumprimento de medidas de controlo de riscos, como limites e resultados de auditoria. Os desempenhos negativos de carácter não financeiro, sobretudo os comportamentos antiéticos ou não conformes, determinam a anulação de qualquer bom desempenho financeiro e resultar na redução da componente variável da remuneração do colaborador em apreço;
- iv. Os colaboradores que exercem funções de controlo devem ser remunerados em função dos objetivos associados às suas funções, determinados anualmente em concreto, pelo Conselho de Administração, independentemente do desempenho das respetivas unidades de estrutura;
- v. A remuneração variável a atribuir aos colaboradores não poderá em caso algum ser superior a 20% da remuneração total, de forma a permitir a aplicação de uma política flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade do seu não pagamento;

- vi. A remuneração variável deverá ser paga até 31 de março do ano seguinte ao que respeita;
- vii. A prova de má conduta ou erro grave do colaborador (por exemplo, violação do código de conduta e de outros regulamentos internos relacionados sobretudo com os riscos), a verificação de indicadores específicos de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro dos fundos sob gestão e/ou da Sociedade Gestora ou a verificação de dados que permitam concluir se os fundos sob gestão, e/ou a sociedade gestora e/ou a unidade de negócio em que o colaborador trabalha sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco, bem como, a verificação de alterações significativas na situação financeira global da Sociedade Gestora, podem determinar (i) a suspensão ou (ii) modificação da componente variável atribuída;
- viii. A remuneração variável, não obstante, já ter sido paga ou de se ter constituído o direito à atribuição, pode ainda ser restituída, total ou parcialmente à Sociedade Gestora, caso o Conselho de Administração conclua que o colaborador teve a atribuição da remuneração variável em violação das regras de conduta internas.

## 9. CESSAÇÃO ANTECIPADA DE FUNÇÕES

- 9.1. A cessação antecipada de funções de qualquer pessoa abrangida pela presente Política não dá lugar ao pagamento de qualquer indemnização ou compensação para além do que resulte do regime jurídico aplicável.
- 9.2. No caso de destituição de membros dos órgãos sociais com justa causa, não existirá lugar a qualquer compensação ou pagamento a quaisquer administradores que sejam destituídos do seu cargo por justa causa.
- 9.3. 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.
- 9.4. 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.
- 9.5. A remuneração destinada a compensar qualquer membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal pela cessação do exercício de funções deverá ter sempre subjacente o interesse da Sociedade Gestora, equacionando-se o desempenho, retenção temporária, diferimento e mecanismos de redução e reversão.

- 9.6. Sem prejuízo das normas de direito laboral aplicáveis a este título, as regras acima estipuladas aplicam-se ainda às demais categorias de colaboradores abrangidos pela presente Política.

## 10. REGIME DE PENSÕES

Não se verifica a atribuição de benefícios discricionários de pensão, sendo inexistentes regimes específicos de reforma.

## 11. ENTRADA EM VIGOR

- 11.1. A presente política entrará em vigor após a sua aprovação pela Assembleia Geral.  
11.2. A presente política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo das regras relativas à sua atualização, revisão e fiscalização nos termos do seu ponto 6.

## 12. REGISTO DE APROVAÇÃO E ATUALIZAÇÕES

<b>Tipo de Documento</b>	Políticas Internas
<b>Responsável</b>	Compliance
<b>Nível de Aprovação</b>	Assembleia Geral

Versão	Descrição	Data de Aprovação
1	Versão Inicial	24/05/2021
2	Atualização	12/05/2022
3	Atualização	02/05/2023
4	Atualização	17/06/2024
5	Atualização	24/06/2025