

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

**DA**

**NORFIN - SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS DE INVESTIMENTO COLETIVO, S.A.**

(Artigos 115º e seguintes do RGA)

# Índice

I – Introdução .....	3
I.1 – Governação.....	3
I.2 – Âmbito de aplicação .....	4
I.3 – Órgãos Estatutários .....	4
II – Princípios orientadores .....	5
II.1 – Comité de Remunerações.....	5
III - Remuneração da Administração .....	5
III.1 Estrutura da remuneração.....	5
III.2 Componente variável da remuneração .....	6
III.3 Avaliação de desempenho.....	8
III.4 Regras de diferimento e forma de pagamento.....	8
III.5 Pagamento através de unidades remuneratórias.....	9
III.6 Outras disposições .....	10
IV – Remuneração da Fiscalização .....	11
IV.1 Revisor Oficial de Contas .....	11
IV.2 Conselho Fiscal.....	11
V – Remuneração dos Membros da Mesa da Assembleia Geral .....	11
VI – Regime Remuneratório dos Responsáveis do Sistema de Controlo Interno.....	11
VII – Regime Remuneratório dos Colaboradores com estatuto remuneratório elevado e com impacto significativo no perfil de risco .....	12
VIII – Remuneração por Cessação de Funções.....	12
IX – Conflitos de Interesses .....	13
X – Informações sobre integração dos riscos em matéria de sustentabilidade .....	13
XI – Aprovação e controlo de versões .....	14

## **I – Introdução**

1. A Política de Remuneração da NORFIN - SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS DE INVESTIMENTO COLETIVO, S.A. (“Norfin” ou “Sociedade”) destina-se a dar cumprimento ao disposto nos Artigos 115º e seguintes do Regime da Gestão de Ativos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 27/2023, de 28 de abril (“RGA”) e no Regulamento Delegado (UE) n.º 231/2013 da Comissão, de 19 de dezembro de 2012, conforme alterado (doravante, também designada abreviadamente por “Política”). Complementarmente, a Política tem em consideração as Orientações da ESMA<sup>1</sup> relativas a políticas de remuneração sãs nos termos da DGFIA<sup>2</sup>, de 3 de julho de 2013 (ESMA/2013/201, com as alterações introduzidas por ESMA/2016/411).
2. Na elaboração e aplicação da Política de Remuneração, a Norfin respeita os seguintes princípios:
  - a) Adequação à dimensão da Sociedade, à sua organização interna e à natureza, ao âmbito e à complexidade das suas atividades;
  - b) Compatibilidade com a estratégia empresarial e os objetivos, valores e interesses da Sociedade e dos organismos de investimento coletivo (“OIC”) por si geridos e respetivos investidores;
  - c) Neutralidade do ponto de vista do género, baseando-se na igualdade de remuneração entre dirigentes e colaboradores masculinos e femininos por trabalho igual;
  - d) Prevenção de conflitos de interesses.

### **I.1 – Governação**

1. A presente Política de Remuneração e qualquer alteração à mesma são submetidas à aprovação do Comité de Remunerações da Norfin, sendo o Conselho Fiscal responsável pela elaboração das propostas a submeter ao Comité de Remunerações, pela revisão anual dos princípios gerais desta política, bem como pela respetiva implementação e fiscalização da sua aplicação.
2. As funções de controlo interno e outros departamentos da Sociedade, designadamente os departamentos de Gestão de Risco, *Compliance* e Recursos Humanos, dão apoio na preparação e desenvolvimento da proposta referida no parágrafo anterior e participam na execução da presente Política.
3. O Conselho Fiscal é o órgão da Norfin que revê, pelo menos anualmente, os princípios gerais da Política de Remuneração, consultado o Comité de Remunerações, e é responsável pela sua implementação e fiscalização, sendo as funções indicadas exclusivamente exercidas por membros que possuam conhecimentos técnicos em matéria de gestão de riscos e remuneração.
4. As propostas de atribuição de remuneração variável são da competência do Comité de Remunerações.

---

<sup>1</sup> European Securities and Markets Authority.

<sup>2</sup> Diretiva 2011/61/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 8 de junho de 2011 relativa aos gestores de fundos de investimento alternativos.

5. A aplicação da Política de Remuneração é sujeita a uma análise interna centralizada e independente , com uma periodicidade mínima anual, tendo como objetivo o controlo do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração aprovados pelo Comité de Remunerações.

## **I.2 – Âmbito de aplicação**

1. A Política de Remuneração abrange todas as modalidades de remuneração e demais benefícios retributivos, incluindo os salários, os benefícios discricionários de pensão quando existam, e as comissões de desempenho atribuídos pela Sociedade.
2. A presente Política é aplicável às seguintes categorias de colaboradores da Norfin (doravante “Dirigentes”):
  - a) Órgãos sociais:
    - i) Conselho de Administração (incluindo membros executivos, que integram a Direção de Topo, e membros não executivos);
    - ii) Conselho Fiscal;
    - iii) Mesa da Assembleia Geral;
  - b) Responsáveis pelas funções de Controlo Interno (Gestão de Riscos, *Compliance* e Auditoria Interna) (“Responsáveis do Sistema de Controlo Interno”);
  - c) Outros colaboradores da Norfin que auferiram uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração da Direção de Topo e dos Responsáveis pela Gestão de Riscos e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos OIC sob gestão (estes últimos doravante designados por “Colaboradores com impacto significativo”);
  - d) Revisor Oficial de Contas.
3. A presente Política deve ser aplicada ainda que parte ou a totalidade da remuneração dos Dirigentes seja paga por outra entidade do Grupo Arrow Global, no qual se integra a Norfin, abrangendo, em qualquer circunstância, a remuneração relativa às funções exercidas na Sociedade.

## **I.3 – Órgãos Estatutários**

A configuração ao nível dos membros dos órgãos estatutários (MOE) da Norfin é a seguinte:

- i) Um Conselho de Administração composto por 5 (cinco) membros executivos, pelos quais se distribuem os vários pelouros internos, a que podem acrescer 2 (dois) membros não executivos;
- ii) Um Conselho Fiscal composto por 3 (três) membros efetivos e 1 (um) membro suplente;
- iii) Uma Mesa da Assembleia Geral composta por 1 (um) Presidente e 1 (um) Secretário.

## **II – Princípios orientadores**

1. A Política de Remuneração pauta-se pelos princípios orientadores decorrentes do RGA e demais legislação e orientações emanadas pelas autoridades e entidades europeias que versam sobre a matéria.
2. Tendo em conta esses princípios, o Conselho de Administração da Norfin deve, com a máxima isenção, proceder a uma gestão criteriosa dos riscos, nomeadamente em matéria de sustentabilidade, e solidez estrutural a longo prazo dos investimentos a realizar pela Norfin, complementada por ações de prevenção desses riscos e da ponderação adequada da influência de fatores de pressão.
3. O Conselho Fiscal da Norfin revê, anualmente, esses princípios gerais e recomenda ao Comité de Remunerações quaisquer alterações que julgue adequadas e/ou a adoção das medidas necessárias ao cumprimento e prossecução dos mesmos princípios, cabendo ao Comité de Remunerações a aprovação das mesmas. Na preparação da revisão, o Conselho Fiscal tem em conta as interações tidas com o Comité de Remunerações.

### **II.1 – Comité de Remunerações**

1. A Norfin dispõe de um Comité de Remunerações, competindo-lhe, entre outras atribuições previstas no seu Regulamento Interno:
  - a) Formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos da gestão de riscos; e
  - b) Aprovar a presente política de remunerações e aprovar as revisões da mesma;
  - c) Preparar as decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões sobre atribuição de remuneração variável e as demais decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos da Norfin ou do OIC em causa, que devam ser propostas em sede de Assembleia Geral ou tomadas pelo Conselho Fiscal, tendo em conta o interesse a longo prazo dos participantes e de outros interessados, bem como o interesse público.
2. O Comité de Remunerações é composto por um membro do Conselho Fiscal, com conhecimentos técnicos em matéria de gestão de riscos e remuneração e pelos membros do Conselho de Administração sem funções executivas, igualmente com conhecimentos técnicos nas referidas áreas. O Comité de Remunerações será presidido por um dos membros do Conselho de Administração sem funções executivas.

## **III - Remuneração da Administração**

### **III.1 Estrutura da remuneração**

1. A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração da Sociedade compreende uma componente fixa e uma componente variável.

2. A remuneração de membros não executivos do Conselho de Administração da Sociedade compreende apenas a uma componente fixa.
3. A componente fixa da remuneração corresponde a uma remuneração mensal paga 12 (doze) vezes ao ano.
4. O montante a atribuir no âmbito da componente fixa da remuneração é definido e aprovado pela Assembleia Geral da Sociedade.
5. Sem prejuízo do exposto, a Assembleia Geral poderá deliberar que um ou mais membros do Conselho de Administração da Sociedade não sejam remunerados.

### **III.2 Componente variável da remuneração**

1. Quando seja concedida uma componente variável da remuneração, serão seguidos os princípios decorrentes dos Artigos 119º e 120º do RGA.
2. O Comité de Remunerações determina, anualmente, o montante global a ser distribuído a título de remuneração variável. A determinação concreta do montante a atribuir no âmbito da componente variável da remuneração a cada Dirigente realiza-se nos termos da presente Política.
3. O montante a atribuir, em cada ano, no âmbito da componente variável não pode exceder o montante devido pela componente fixa no mesmo período.
4. A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efetuar-se através da combinação da avaliação do desempenho do Dirigente, considerando critérios de natureza financeira e não financeira, e do desempenho das unidades de estrutura que estejam sob a sua tutela ou do desempenho dos OIC em causa (ou do desempenho geral, nas funções de natureza transversal), com os resultados globais da Sociedade.
5. Quem define os critérios (de natureza financeira e não financeira) da avaliação de desempenho é a Assembleia Geral, sob proposta do Comité de Remunerações. A monitorização é também levada a cabo pelo Comité de Remunerações, com o apoio das funções de controlo interno e outros departamentos da Sociedade, designadamente, os departamentos de Gestão de Risco, Compliance e Recursos Humanos.
6. A remuneração variável compreende incentivos de curto e de médio/longo prazo, cuja atribuição não constitui uma obrigação, obedecendo às seguintes regras:
  - a) A remuneração variável é atribuída anualmente e visa recompensar a concretização de objetivos fixados em cada triénio, que se encontram associados aos “*Key Performance Indicators of Business Activity*” (“*Business KPIs*”) e aos “*Personal Key Performance Indicators*” (“*KPIs Individuais*”).
    - i. Os *Business KPIs* representam 50% da remuneração variável e são determinados pelos *KPIs Corporativos*, de Unidades de Negócio e de Sustentabilidade.
      - Os *KPIs Corporativos* consistem em indicadores económicos e financeiros definidos com base no orçamento e no desempenho do negócio da Sociedade (peso relativo de 70%).

- Os KPIs de Unidade de Negócio referem-se ao desempenho da(s) unidade(s) orgânica(s) sob a responsabilidade do Dirigente em questão (peso relativo de 20%).
- Os KPIs de Sustentabilidade consistem em indicadores que se reportam ao cumprimento de objetivos ESG em matéria das políticas de investimentos, da governação e da política de gestão de riscos e que decorrem, em geral, na implementação de boas práticas ambientais, sociais e de governação, de acordo com a Política ESG da Sociedade (peso relativo de 10%).

ii. Os KPI Individuais representam os restantes 50% da remuneração variável, que combina:

- 1) Critérios financeiros (peso relativo de 80%): taxa de retorno interno (TIR), ativos sob gestão, número de subscrições e montante de unidades de participação emitidas por ano.
  - 2) Critérios não financeiros (peso relativo de 20%): concretização dos objetivos estratégicos da Sociedade, incluindo da estratégia ESG da Sociedade (ativos alinhados com os limiares de “não prejudicar significativamente” a adaptação às alterações climáticas (Taxonomia da UE), publicação anual de relatório de sustentabilidade, satisfação dos colaboradores e queixas/reclamações dos colaboradores, definição e implementação do código de conduta de fornecedores), satisfação dos investidores, cumprimento da política de gestão do risco, conformidade com as regras internas e externas, liderança e gestão de equipas, trabalho de equipa, criatividade, motivação e cooperação com outras unidades de negócio e com o departamento de *Compliance*.
- b) Por forma a alinhar o pagamento efetivo da remuneração variável com o ciclo de vida e a política de reembolso dos OIC geridos pela Sociedade e respetivos riscos de investimento, uma parte da remuneração variável deve ser paga imediatamente (curto prazo) e outra parte deve ser diferida (médio/longo prazo), nos termos previstos no capítulo III.4, infra. A componente de curto prazo deve ser paga imediatamente após a atribuição, recompensando o Dirigente pelo desempenho demonstrado no período em questão. A componente de médio/longo prazo deve ser atribuída ao Dirigente durante e depois do período de diferimento. Destina-se a recompensar o Dirigente pela sustentabilidade do seu desempenho de médio/longo prazo, que é o resultado de decisões tomadas no passado.

7. Não pode ser concedida remuneração variável garantida.
8. A componente variável da remuneração deve cumprir os rácios apropriados entre as componentes fixa e variável da remuneração total, de acordo com os interesses a longo prazo dos OIC sob gestão, representando a componente fixa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, para garantir total flexibilidade na componente variável, incluindo a possibilidade do seu não pagamento.
9. Esta componente é definida pela Assembleia Geral, sob proposta do Comité de Remunerações.
10. A remuneração variável deve ser alterada ou ajustada, caso o desempenho da Sociedade ou o ponderado desempenho dos OIC sob gestão regreda ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração atual, como as reduções no pagamento dos montantes cujo direito ao recebimento já se tenham constituído, nomeadamente através dos mecanismos de redução (“Malus”) ou de reversão (“Clawback”). Em particular, a remuneração variável pode ser objeto de:

- i. Redução (“*Malus*”) se o Dirigente participou ou foi responsável por uma atuação ou omissão que: (i) resultou em incumprimento de uma política societária, nomeadamente a política de conflito de interesses, a política ESG ou da política de gestão de riscos; ou (ii) resultou em danos financeiros ou reputacionais para a Sociedade ou para sustentabilidade social ou ambiental nos investimentos dos OIC sob gestão; e
  - ii. Reversão (“*Clawback*”) se o Dirigente participou ou foi responsável por: (i) falsificação da informação financeira ou não-financeira da Sociedade ou pela adoção de outro comportamento ilícito que tenha resultado em perdas significativas para a Sociedade; (ii) ou outras condutas de natureza criminal no exercício das suas funções.
11. A decisão de aplicação da redução ou reversão cabe ao Comité de Remunerações.
  12. A componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só pode constituir um direito adquirido ou ser paga se for sustentável à luz da situação financeira da Sociedade e fundamentada à luz do desempenho da unidade de negócio em causa, do OIC e do Dirigente em questão. Esta decisão cabe ao Comité de Remunerações.
  13. Caso, até ao momento de cada pagamento, o Dirigente Elegível cesse funções por justa causa disciplinar ou facto equivalente (*bad leavers*), não tem direito ao pagamento da parte diferida da remuneração vincenda correspondente. Nos casos restantes, a cessação de funções não prejudica o direito ao pagamento da parte diferida, sendo o pagamento efetuado na mesma data em que o seria caso o Dirigente Elegível não tivesse cessado as suas funções.

### **III.3 Avaliação de desempenho**

Em complemento ao disposto no capítulo anterior, a avaliação do desempenho para efeitos de ponderação desta componente retributiva deve cumprir os seguintes requisitos:

- i) Ser processada num quadro plurianual, adequado ao período de titularidade médio dos investidores dos OIC geridos;
- ii) Basear-se no desempenho de longo prazo e respetivos riscos de cada OIC gerido;
- iii) Permitir distribuir o pagamento da componente variável ao longo desse período; e
- iv) Prever ajustamentos considerando os vários riscos, atuais e futuros, a que a Sociedade está exposta, de modo a permitir a aplicação dos mecanismos previstos no número 10 do capítulo anterior.

### **III.4 Regras de diferimento e forma de pagamento**

1. A componente variável da remuneração deve cumprir os requisitos relativos ao diferimento e ao pagamento por meio de unidades remuneratórias, estabelecidos no RGA.
2. Para um alinhamento de interesses com os OIC sob gestão, o pagamento de uma parte da componente variável de remuneração, correspondente a pelo menos, 40 % (ou 60%, no caso de uma componente variável da remuneração de montante particularmente elevado), será diferida durante um período adequado de três anos, salvo se a duração de algum OIC que influencie o resultado for menor,

- determinado em função do período de detenção recomendado aos investidores dos OIC em causa e corretamente fixado em função da natureza dos riscos dos mesmos. A validação da duração dos OIC's, é da responsabilidade do Comité de Remunerações, considerando as informações constantes dos documentos constitutivos dos OIC e as informações transmitidas pelo Conselho de Administração da Sociedade.
3. Considera-se por “montante particularmente elevado” quando a componente variável exceder € 1.000.000,00.
  4. Quando relevante, existindo alguns OIC com duração inferior e outros com duração superior a 3 anos, deve ser calculada a duração média dos OIC sob gestão. Caso essa duração média seja inferior a 3 anos, tal período deverá ser adotado para efeitos de diferimento da remuneração variável.
  5. O direito ao pagamento da componente variável sujeita a diferimento deve ser atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.

### **III.5 Pagamento através de unidades remuneratórias**

Em conformidade com a forma jurídica do OIC e com os seus documentos constitutivos, a componente variável da remuneração, quer seja ou não diferida, deve ser composta, na mesma proporção em numerário e em unidades remuneratórias, não sendo aplicável a regra do pagamento nestas unidades remuneratórias quando a gestão do OIC represente menos de metade da carteira total gerida pela Sociedade. A definição desta modalidade é da competência da Assembleia Geral, sob proposta do Comité de Remunerações. A gestão desta atribuição de unidades remuneratórias é feita pelo Comité de Remunerações.

O pagamento através de unidades remuneratórias pauta-se pelas regras seguintes:

1. O pagamento da componente variável da remuneração de unidades remuneratórias, referido no parágrafo anterior, é realizado através da atribuição de um pagamento em dinheiro indexado ao montante dos OIC sob gestão, de acordo com os critérios abaixo indicados.

A aplicação dos critérios de desempenho resulta nos seguintes limites:

- i. Limite mínimo: 80% de desempenho em relação ao valor de ativos sob gestão de referência no ano de atribuição;
- ii. Limite máximo: 120% de desempenho.

O cálculo do benefício é feito do seguinte modo:

- i. Desempenho abaixo de 80% do valor de ativos sob gestão de referência: não há pagamento nesse ano.
- ii. Entre 80% e 100% de desempenho, o benefício corresponde ao valor percentual de desempenho aplicado ao Valor de Referência das unidades remuneratórias;
- iii. Desempenho de 105%: o benefício corresponderá a 105% do Valor de Referência;
- iv. Desempenho de 110%: o benefício corresponderá a 110% do Valor de Referência;
- v. Desempenho de 115%: o benefício corresponderá a 115% do Valor de Referência;

- vi. Desempenho de 120% ou superior: o benefício corresponderá a 120% do Valor de Referência.

O valor do benefício nunca poderá exceder 120% do Valor de Referência.

2. As unidades remuneratórias não implicam a atribuição de direitos sociais, nomeadamente direito aos lucros, direito ao voto ou direito à informação, relativos à Norfin, nem têm impacto sobre o capital social desta, nem consubstanciam o direito a unidades de participação por esta geridas.
3. As unidades remuneratórias não são transmissíveis e o seu pagamento encontra-se condicionado às cláusulas de redução (*malus*) e de reversão (*claw-back*), nos termos do capítulo III.3 10 da presente Política.
4. O valor a atribuir em unidades remuneratórias é ajustado para quaisquer variações ocorridas durante o período de diferimento após o exercício social a que a remuneração variável diferida respeite. Durante este período de diferimento, o valor da remuneração diferida será ainda corrigido, sempre que tal se imponha para garantia da continuidade do alinhamento com os objetivos a médio/longo prazo e a sustentabilidade da Sociedade e dos OIC sob gestão.
5. As unidades remuneratórias são pagas em numerário, ao longo de 3 (três) anos sobre a data de atribuição da remuneração variável (*vesting*). O cálculo das referidas unidades remuneratórias em cada ano, baseado no apuramento da evolução dos valores de OIC sob gestão em cada ano, será realizado pelo Comité de Remunerações.
6. O pagamento através de unidades remuneratórias é acompanhado das medidas adequadas, propostas pelo Comité de Remunerações, tais como a implementação de períodos de retenção nos termos prescritos acima, por forma a salvaguardar a independência de julgamento dos membros envolvidos do órgão de administração.
7. A remuneração sob a forma de unidades remuneratórias só deve ocorrer se não resultar em conflitos de interesses nem constituir um incentivo à assunção de riscos inconsistentes com os perfis de risco, os regulamentos ou os estatutos dos OIC relevantes.

### **III.6 Outras disposições**

A Norfin não concede benefícios discricionários de pensão a membros do Conselho de Administração.

Aos membros do Conselho de Administração pode ser facultada a utilização de um carro da frota da Sociedade.

No termo do mandato, em caso de destituição sem justa causa ou aquando de renúncia de membro do Conselho de Administração, não é devida compensação, além da legalmente prevista, bem como no caso de destituição com justa causa no caso de a mesma resultar de desadequado desempenho do administrador.

## **IV – Remuneração da Fiscalização**

### **IV.1 Revisor Oficial de Contas**

O Revisor Oficial de Contas será remunerado pela prestação dos serviços correspondentes, nos termos do contrato de prestação de serviços celebrado entre este e a Norfin, tendo em conta, designadamente, o disposto em matéria de honorários no Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, aprovado pela Lei n.º 140/2015, de 7 de setembro, na sua versão atualizada.

### **IV.2 Conselho Fiscal**

1. A remuneração dos membros efetivos do Conselho Fiscal consiste numa componente fixa, que poderá ser estabelecida como uma quantia anual certa ou como um valor pago por cada reunião do Conselho Fiscal em que participem. Além disso, poderá incluir uma quantia fixa mensal. O membro suplente do Conselho Fiscal não será remunerado.
2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é definida e aprovada pela Assembleia Geral, tendo em conta os níveis de honorários normais praticados para os serviços similares, por referência à informação do mercado.
3. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal comprehende, quando aplicável, apenas a componente fixa, não compreendendo uma componente variável, nem benefícios discricionários de pensão, pensões e outros benefícios retributivos não expressos nos parágrafos anteriores.

## **V – Remuneração dos Membros da Mesa da Assembleia Geral**

Os membros da Mesa da Assembleia Geral não serão remunerados. Todavia, o Conselho Fiscal poderá, a qualquer momento, e mediante parecer prévio consultivo do Conselho de Administração, propor um montante fixo anual, a ser aprovado em Assembleia Geral.

## **VI – Regime Remuneratório dos Responsáveis do Sistema de Controlo Interno**

1. A remuneração dos Responsáveis do Sistema de Controlo Interno (Gestão de Risco, *Compliance* e Auditoria Interna) comprehende uma componente fixa e uma componente variável.
2. À determinação e atribuição da componente variável da remuneração dos Responsáveis do Sistema de Controlo Interno são aplicáveis as regras constantes dos capítulos III.2 a III.5 supra, com as devidas adaptações atendendo ao cumprimento das regras presentes no presente capítulo.
3. Os Responsáveis do Sistema de Controlo Interno serão remunerados em função da realização dos objetivos associados às suas funções, independentemente do desempenho das respetivas áreas de negócio sob o seu controlo. A remuneração dos Responsáveis do Sistema de Controlo Interno é

determinada de forma a evitar conflitos de interesses relacionados com as unidades de negócio que os mesmos supervisionam e, como tal, é calculada e definida de forma independente.

4. O método de determinação da remuneração do responsável pela função de verificação do cumprimento (*Compliance*) e de outras pessoas que trabalham nessa função não pode comprometer a sua objetividade, nem ser suscetível de comprometê-la.
5. A componente variável da remuneração dos Responsáveis do Sistema de Controlo Interno deverá depender da realização dos objetivos associados às suas funções, e não apenas do desempenho global da Sociedade.
6. A remuneração dos Responsáveis do Sistema de Controlo Interno é diretamente supervisionada pelo Comité de Remunerações.
7. Aos Responsáveis pelo Sistema de Controlo Interno poderá ser facultada a utilização de um carro da frota da Sociedade.
8. A remuneração dos Responsáveis do Sistema de Controlo Interno não compreende benefícios discricionários de pensão, pensões, nem outros benefícios retributivos não expressos nos parágrafos anteriores.

## **VII – Regime Remuneratório dos Colaboradores com estatuto remuneratório elevado e com impacto significativo no perfil de risco**

Aos demais colaboradores da Norfin que auferam uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração da Direção de Topo e dos Responsáveis pela Gestão de Riscos e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos OIC sob gestão, aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras definidas no capítulo anterior, referentes ao regime remuneratório dos Responsáveis do Sistema de Controlo Interno.

Atualmente, apesar de existirem colaboradores que auferem uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração das categorias acima identificadas, não existem colaboradores com impacto significativo no perfil de risco dos OIC sob gestão.

Tendo em consideração a natureza da atividade desenvolvida, a Sociedade entende que o impacto significativo no perfil de risco decorre da participação na codecisão de investimentos. Atualmente, não existem colaboradores que participem de forma decisiva na tomada de decisões pela comissão executiva ou que adotem ou influenciem diretamente decisões relativas a novos investimentos ou novas aquisições com impacto relevante no perfil de risco dos OIC sob gestão.

## **VIII – Remuneração por Cessação de Funções**

Os pagamentos relacionados com a cessão antecipada de funções refletem o desempenho verificado durante o exercício para não incentivar comportamentos desadequados.

## **IX – Conflitos de Interesses**

1. É proibido o estabelecimento de uma relação direta entre a remuneração de pessoas relevantes principalmente envolvidas numa atividade e a remuneração ou as receitas geradas por diferentes pessoas relevantes principalmente envolvidas numa outra atividade, quando possa surgir um conflito de interesses em relação com essas atividades.
2. Os Dirigentes estão proibidos de votar em deliberações sociais que tenham por objeto a sua própria remuneração.
3. A Norfin acautela devidamente as situações de conflitualidade de interesses no que respeita à Política de Remuneração.
4. Neste âmbito, a presente Política de Remuneração deverá ser articulada com as restantes políticas e procedimentos internos adotados pela Norfin, nomeadamente o Código de Conduta e a Política de Conflitos de Interesse da Sociedade, nos quais se encontram definidas as regras de atuação para a identificação e controlo das situações potencialmente geradoras de conflito de interesse na Sociedade.
5. Destacam-se na gestão de conflitos de interesse, entre outras, as regras de fiscalização e transparência interna, regras de operações pessoais e os princípios de proibição de intermediação excessiva, que visam garantir a preponderância dos interesses dos investidores e dos OIC sob gestão sobre os eventuais interesses conflituantes.
6. As regras previstas nesta Política não podem ser afastadas, designadamente através de mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração ou através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou através de outros métodos com efeito equivalente.

## **X – Informações sobre integração dos riscos em matéria de sustentabilidade**

1. A Política de Remunerações da Norfin dá cumprimento ao artigo 5º do Regulamento UE nº 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de novembro de 2019 (Regulamento “SFDR”) relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros, promovendo uma gestão sólida e efetiva dos riscos e assegurando que a estrutura da remuneração não encoraja a assunção de riscos excessivos, e que está associada ao desempenho ajustado em função do risco.
2. A Norfin publica informação relativa à Política de Remunerações e respetiva coerência com a integração de riscos de sustentabilidade, que se encontra disponível em <https://www.norfin.pt/institucional/norfin-sgoic/>

## XI – Aprovação e controlo de versões

Versão	Data	Responsabilidade pela aprovação	Descrição da alteração
1.0	18.06.2021	Conselho Fiscal e Assembleia Geral	primeira versão
2.0	21.12.2023	Conselho Fiscal e Assembleia Geral	segunda versão – revisão global à luz do RGA
3.0	31.12.2024	Conselho Fiscal e Assembleia Geral	terceira versão – revisão global à luz do RGA, SFDR e demais legislação aplicável
4.0	23.12.2025	Comité de Remunerações (sob proposta do Conselho Fiscal)	quarta versão – revisão pontual decorrente de sugestões do Conselho Fiscal

\*\*\*\*\*

Proposta aprovada pelo Conselho Fiscal em 11.12.2025

Política aprovada pelo Comité de Remunerações em 23.12.2025