

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO, E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DA DUNAS CAPITAL – GESTÃO DE ACTIVOS – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE INVESTIMENTO MOBILIÁRIOS, S.A.**

**I. Enquadramento:**

Nos termos do artigo 2.º, n.º 1 da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, do artigo 78.º, n.º 1 da Lei n.º 16/2015, de 24 de Fevereiro e do Anexo I a esta lei (“**Lei**”) e do Aviso 10/2011 do Banco de Portugal, vem o Conselho de Administração da Dunas Capital – Gestão de Activos – Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S.A. (“**Sociedade**”), apresentar a política de remuneração dos seus Órgãos de Administração e do Fiscal Único.

Acresce que, no cumprimento do disposto no artigo 78.º, n.º 2, alínea *b*) da Lei, a presente Política de Remuneração é aplicável aos demais colaboradores da Sociedade, responsáveis pela assunção de riscos e funções de controlo (doravante designados por “**Colaboradores**”).

Este documento visa pormenorizar os princípios orientadores adotados e o modo como se pretende assegurar a necessária mitigação dos riscos de gestão e o alinhamento dos interesses dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização com o interesse da Sociedade.

A presente Política, no que concerne aos princípios gerais de remuneração, deverá ser revista anualmente, sendo simultaneamente sujeita a uma análise interna centralizada e independente, por parte da Assembleia Geral.

O presente documento foi aprovado em Assembleia Geral, na reunião realizada em 2 de Maio de 2016 mantendo-se em vigor.

**II. Princípios Orientadores da Política de Remuneração**

Os princípios gerais orientadores da política de remuneração têm sido, devendo continuar a ser, os seguintes:

- a) Definição de uma política simples, clara, transparente e alinhada com a cultura da Sociedade;
- b) Definição de uma política consistente com uma gestão e controlo eficaz, que desincentive a assunção excessiva de riscos, e a existência de conflitos de interesses, por um lado, e procurando a coerência com os objetivos, valores e interesses de longo prazo da Sociedade e seus colaboradores, assim como dos interesses dos seus clientes e investidores, por outro;
- c) Definição de uma política competitiva, tendo em consideração as práticas do mercado, e equitativa, sendo que a prática remuneratória deve assentar em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
- d) Atração e motivação dos melhores profissionais para as funções a desempenhar na Sociedade, garantindo a estabilidade no exercício das respetivas funções dos membros dos órgãos sociais, compensada com a devida remuneração;

- e) Retribuição adequada, em condições de mercado, da atividade desenvolvida e dos resultados obtidos, no quadro das respetivas competências e responsabilidades inerentes aos cargos desempenhados na Sociedade;
- f) Compensação pelo aumento de eficiência e produtividade, assim como da criação de valor a longo prazo para os acionistas, através da definição e implementação de um sistema de incentivos associados à obtenção de metas quantificáveis do ponto de vista económico, financeiro e operacional, definidos tendo em vista o crescimento sustentável dos resultados da Sociedade.

### **III. Política da Sociedade**

Em conformidade com o exposto, a Política de Remuneração deve estar diretamente relacionada com o risco e a dimensão que a instituição pode assumir por si e ao mesmo tempo pelo risco sistémico que assume perante o mercado.

A Política de Remuneração, sempre que aprovada ou revista, estará acessível a todos os colaboradores e será do conhecimento destes.

A avaliação do desempenho é vista como uma técnica de gestão que visa melhorar a performance individual e coletiva, tornando os sistemas de recompensa mais justos e ao mesmo tempo criando uma maior motivação nos colaboradores.

Será feita uma avaliação do desempenho dos colaboradores, tendo em consideração critérios de natureza financeira e não financeira, designadamente por via do desempenho da área funcional e avaliação de competências, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Desempenho da sua área funcional, designadamente através do seu planeamento, organização e controlo;
- b) Respeito pelas regras internas da Sociedade e por aquelas que lhes sejam diretamente aplicáveis;
- c) Assiduidade;
- d) Capacidade de análise e decisão;
- e) Orientação para os resultados com uma gestão cuidada do risco;
- f) Envolvimento com a organização;
- g) Ideias e contribuições apresentadas ao Conselho de Administração.

Estes critérios serão objeto de análise pelo Conselho de Administração.

De acordo com os princípios antecedentes, assume-se o seguinte:

- a) A Política de Remuneração dos titulares dos Órgãos Sociais e Colaboradores deve enquadrar-se nas diretrizes da Sociedade formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no setor;

- b) As diretrizes refletem-se ainda no processo de avaliação dos administradores e Colaboradores que, em síntese, é o seguinte:
  - i. O Presidente do Conselho de Administração é avaliado pela Assembleia Geral;
  - ii. Os restantes Administradores são avaliados pelo Presidente do Conselho de Administração da própria Sociedade;
  - iii. Os Colaboradores são avaliados pelo Conselho de Administração;

### **Remuneração do Órgão de Administração**

A remuneração dos membros executivos do Órgão de Administração tem como intuito assegurar uma remuneração competitiva no mercado, e que constitua elemento impulsionador de um elevado desempenho individual e coletivo, permitindo estabelecer e atingir metas ambiciosas de acelerado crescimento da Sociedade e adequada remuneração dos seus acionistas.

Ademais, a presente Política de Remunerações visa permitir uma adequada compensação aos Administradores pelo desempenho sustentado da Sociedade no longo prazo, bem como a satisfação dos interesses societários e acionistas naquele enquadramento temporal.

Neste âmbito é aprovado que todos os membros executivos do Órgão de Administração auferem uma Remuneração Fixa a qual é estabelecida da seguinte forma:

- 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;
- c) É determinada tendo em conta os serviços prestados pelos mesmos, a avaliação de desempenho, as referências do mercado e os resultados da Sociedade, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões;
- d) Aplicada de acordo com os limites que forem fixados anualmente pela Assembleia Geral.

Não se encontra definida ou aprovada qualquer Política de Remuneração variável para os membros executivos do Órgão de Administração.

### **Remuneração do Fiscal Único**

O Fiscal Único é unicamente remunerado nos termos do contrato de prestação de serviços de revisão das contas celebrado com a Sociedade, nos termos do qual são desempenhadas funções de Revisor Oficial de Contas. A respetiva remuneração, em montante fixo, é determinada em linha com os critérios e práticas utilizados no mercado, atenta a sua dimensão, bem como do negócio, em Portugal, tendo em vista a prossecução da respetiva atividade de fiscalização em linha com o interesse da Sociedade e dos respetivos *stakeholders*.

Adicionalmente, a remuneração do Fiscal Único não inclui qualquer componente cujo valor dependa do desempenho da Sociedade ou do seu valor.

**Remuneração dos responsáveis pela assunção de riscos e / ou cujas funções têm um impacto material no perfil de risco da Sociedade (“Colaboradores”)**

A remuneração dos Colaboradores deve constituir incentivo para que a sua atuação se encontre alinhada com os interesses de médio / longo prazo da Sociedade.

A remuneração deve ser adequada a uma gestão de riscos sã e prudente de forma a não incentivar a assunção de riscos superiores aos adequados à Sociedade.

A remuneração dos Colaboradores consiste unicamente na atribuição de uma remuneração fixa de acordo com o contrato de trabalho estabelecido o qual atende necessariamente à função, experiência profissional relevante e à responsabilidade das funções em causa.

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;
- c) É determinada tendo em conta os serviços prestados pelos mesmos, a avaliação de desempenho, as referências do mercado e os resultados da Sociedade, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões;

Não se encontra definida ou aprovada qualquer Política de Remuneração variável para os colaboradores.