POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Invest Gestão de Activos - Sociedade *Gestora de Organismos de Investimento Colectivo, S.A.*

P_REM_IGA_202607

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 3

1. Processo de definição, aprovação e revisão da Política de Remuneração 4

2. Princípios aplicáveis a todos os colaboradores 6

2.1. Composição da Remuneração 7

2.2. Pensões 9

2.3. Outros benefícios 9

2.4. Conflito de Interesses 9

2.5. Evasão 10

3. Princípios aplicáveis especificamente aos Colaboradores Identificados 10

3.1. Remuneração Fixa 10

3.2 Remuneração variável e avaliação de desempenho 11

3.3 Rácio entre componente fixa e variável de remuneração 12

3.4 Processo de pagamento da remuneração variável 13

3.5 Compensação por cessação antecipada de contratos de trabalho 17

3.6 Proibição de cobertura de riscos pessoais 17

3.7 Especificidade das funções de controlo 17

4. Princípios aplicáveis exclusivamente aos membros do órgão de administração e Fiscal Único 18

4.1 Membros do Conselho de Administração 18

4.2 Fiscal Único 19

5. Enquadramento para outras pessoas que actuem em representação da Invest 19

6. Processo de atribuição da remuneração 19

6.1 Método de determinação da remuneração variável 19

6.2 Processo de determinação da remuneração variável 20

INTRODUÇÃO

A Política de Remuneração da Invest Gestão de Activos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Colectivo, S.A. (doravante "Invest" ou "Sociedade") foi elaborada em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 27/2023, de 28 de Abril, que veio aprovar o Regime da Gestão de Activos ("RGA"), com as Orientações ("Orientações") da *European Securities and Markets Authority* ("ESMA") relativas a Políticas de Remuneração Sãs (ESMA/2016/575), e com as Orientações EBA/GL/2021/04[1], em conjunto designados por "Legislação Aplicável".

A Política de Remuneração foi formulada considerando a dimensão e organização interna da Invest, bem como a natureza, âmbito e complexidade das actividades desenvolvidas. Para o efeito, a Invest procurou aplicar de forma proporcional os requisitos impostos pela Legislação Aplicável, atendendo em particular ao perfil de risco da Invest.

Na elaboração da presente Política, a sociedade gestora teve em atenção o disposto no artigo 5.º do Regulamento (EU) 2019/2088, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019 (*Sustanability Finance Disclosure Regulation*, abreviadamente designado por SFDR). A Política de Remuneração encontra-se sistematizada atendendo sobretudo à forma como diferentes requisitos são aplicáveis:

1. A todos os colaboradores da Invest;
2. Apenas aos Colaboradores Identificados, sendo que se consideram como tal os colaboradores com funções de direcção de topo, os responsáveis pela gestão de riscos e funções de controlo e os colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração da direcção de topo e dos responsáveis pela gestão de riscos, desde que as respectivas actividades tenham um impacto significativo no perfil de risco dos organismos de investimento colectivo geridos pela Invest; e
3. Apenas a membros do Conselho de Administração e ao Fiscal Único.

[1] Orientações relativas a políticas de remuneração sãs, aplicáveis por força do parágrafo 9/(c).

A presente Política, aprovada pelo órgão de administração em 08 de Julho de 2026, pela Comissão de Remunerações em 29 de Julho de 2026 e pela Assembleia Geral em 31 de Julho de 2026; altera a Política anteriormente aprovada na Assembleia Geral de 23 de Janeiro de 2026.

1. Processo de definição, aprovação e revisão da Política de Remuneração

Atento o perfil de risco da Invest, nomeadamente a estrutura e organização interna da Invest, bem como a natureza, âmbito e complexidade das actividades desenvolvidas, a Invest não possui um departamento de supervisão separado, sendo as funções de supervisão da presente Política desempenhadas pelo respectivo órgão de administração. Em concreto, foi tido em consideração o facto de a Invest ser totalmente detida pelo Banco Invest, S.A. (doravante "Banco") e de partilhar com aquela sociedade serviços e recursos técnicos e humanos, bem como a circunstância de, à presente data, a Invest apenas ter sete (7) organismos de investimento colectivos sob a sua gestão e dedicar-se à gestão colectiva das carteiras de tais organismos – com exclusão dos serviços adicionais enunciados no artigo 6.º, n.º 3 da Directiva 2009/65/CE.

Não obstante a Invest não ser uma sociedade significativa para efeitos da Legislação Aplicável, esta tem uma Comissão de Remunerações, nomeada em Assembleia Geral de 21 de Abril de 2022, a quem são atribuídas as competências relativas a remunerações que a Legislação Aplicável contempla.

A presente Política de Remuneração bem como a sua implementação serão objecto de revisão anual. No entanto, os órgãos sociais da Invest responsáveis pela revisão anual e respectiva aprovação serão diferentes consoante o tipo de colaboradores. De igual forma, o órgão competente pela determinação da remuneração também será diferente, consoante o tipo de colaborador. Para o efeito, esquematiza-se infra as competências atribuídas a cada órgão social:

	Colaboradores não identificados	**Colaboradores Identificados**	**Membros do Conselho de Administração e do Fiscal Único**
Proposta de revisão anual da Política	Conselho de Administração	Conselho de Administração	Comissão de Remunerações
Aprovação da Política	Comissão de Remunerações	Comissão de Remunerações	Assembleia Geral
Verificação anual da aplicação da Política	Comissão de Remunerações	Comissão de Remunerações	Comissão de Remunerações
Determinação da Remuneração	Conselho de Administração	Conselho de Administração	Comissão de Remunerações

Conforme resulta do quadro supra, incumbe à Comissão de Remunerações verificar anualmente o cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adoptados. Àquela comissão competirá formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, a qual será responsável pela preparação das decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos da Invest ou do organismo de investimento colectivo em causa, que devam ser tomadas pelo Conselho de Administração.

Aquando da revisão anual da política de remuneração, o Conselho de Administração deverá considerar o impacto de tal política na prestação de serviços e na oferta de produtos, nomeadamente no que se refere à relação com os clientes.

O órgão de administração não recorreu a quaisquer peritos, consultores ou entidades externas com vista à preparação, elaboração e aprovação da presente Política de Remuneração, tendo tomado em consideração as práticas de remuneração no sector financeiro e a Política de Remuneração aprovada pelo Banco, entidade da qual a Invest é considerada filial nos termos da alínea x) do Artº 2º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras.

2. Princípios aplicáveis a todos os colaboradores

A política de remuneração abrange todos os colaboradores da Invest, sendo neutra do ponto de vista de género, i.e., os colaboradores, independentemente do seu género, devem receber remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual. Assim, não existe qualquer diferenciação entre os membros do pessoal do género masculino, feminino ou outros diferentes géneros.

Não obstante aplicar-se a todos os colaboradores, relativamente aos Colaboradores Identificados e aos membros dos órgãos de administração e ao Fiscal Único existe um conjunto de requisitos que lhes são especialmente aplicáveis, constando tais requisitos nos Pontos 3 e 4 da presente Política.

Com respeito pelo disposto na Legislação Aplicável, através da presente Política, a Invest pretende adoptar uma política de remuneração consistente com uma gestão de controlo de riscos sã e prudente, que não incentive a assunção excessiva e imprudente de riscos incompatíveis com os perfis de risco e os documentos constitutivos (designadamente regulamentos de gestão) dos organismos de investimento colectivo sob gestão. Assim, a presente política procura incentivar o alinhamento dos riscos assumidos pelos colaboradores da Invest com os riscos dos organismos de investimento colectivos sob gestão, dos investidores de tais organismos e da própria Invest.

A política de remuneração foi estabelecida de forma adequada à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade das actividades da Invest e encontra-se em harmonia com o perfil de risco (incluindo os objectivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação), a apetência pelo risco, a estratégia empresarial, os objectivos, a cultura e os valores e interesses da Invest a longo prazo. A presente política é ainda compatível com os interesses dos organismos de investimento colectivo geridos pela Invest e respectivos investidores.

A política de remuneração tem em linha de conta a promoção de uma gestão efetiva dos riscos em matéria de sustentabilidade, assegurando que a estrutura da remuneração não promove a assunção de riscos excessivos neste domínio, estando associada ao desempenho ajustado em função do risco.

A Invest, como forma de suprir eventuais necessidades, celebrou, em 17 de Outubro de 2001, um Protocolo de Colaboração com o Banco (tendo o mesmo sido

subsequentemente aditado), nos termos do qual este último disponibiliza os meios humanos que se afigurem necessários ao exercício das funções da Invest. Pela disponibilização dos meios humanos identificados no referido Protocolo, a Invest paga uma contrapartida mensal ao Banco.

2.1. Composição da Remuneração

A remuneração dos colaboradores da Invest pode incluir duas componentes, uma correspondente à remuneração fixa e outra relativa à remuneração variável.

(i) Remuneração Fixa

A remuneração fixa visa reflectir principalmente a experiência profissional relevante dos colaboradores e a responsabilidade organizacional por estes assumida no desempenho das suas funções, como parte das condições de emprego, devendo ser fixada em conformidade com os níveis médios praticados no mercado para funções equivalentes.

A componente fixa de remuneração será paga 14 vezes por ano, excepto nos casos em que diferentemente resulte de disposição legal.

(ii) Remuneração Variável

A remuneração variável visa reflectir um desempenho sustentável e adaptado ao risco, bem como um desempenho que exceda o exigido para cumprir a descrição das funções como parte das condições de emprego.

A eventual remuneração variável a atribuir aos colaboradores da Invest encontrar-se-á sempre dependente do desempenho da própria Invest, não podendo em nenhum momento ser prejudicial à manutenção de uma sólida base de fundos próprios da Invest. Assim, a remuneração variável total atribuída pela Invest não pode limitar a sua capacidade para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios a longo prazo, devendo assim atender também aos interesses dos seus accionistas e investidores.

Face ao acima referido, a Invest incluirá o impacto da remuneração variável (quer seja paga imediatamente ou de forma diferida) no planeamento dos seus fundos próprios e da sua liquidez, bem como no processo interno de avaliação da adequação dos fundos próprios totais.

A remuneração variável dos colaboradores da Invest, encontra-se dependente de uma avaliação de desempenho, a ser realizada de acordo com a Política de Avaliação de Desempenho. Independentemente do cumprimento dos Factores Quantitativos e Qualitativos previstos na Política de Avaliação de Desempenho e da eventual atribuição da remuneração variável, sem prejuízo das demais condicionantes presentes na presente política, não será devida e consequentemente poderá não ser paga qualquer remuneração variável a colaborador que à data do pagamento da mesma tenha cessado o seu contrato de trabalho com a Invest ou se encontre a decorrer o aviso prévio para a sua cessação (independentemente de ter sido por comunicação da Invest ou do colaborador). Acresce ao exposto o facto da aferição do desempenho para efeito da possível atribuição de remuneração variável e a própria afectação da referida remuneração deverem ainda ser ajustadas para todos os tipos de riscos actuais e futuros e atenderem ao custo do capital e a liquidez da Invest.

No que se refere à remuneração variável, determina-se como limites máximos os decorrentes da aplicação dos rácios máximos, previstos na presente política.

(iii) Limitações à Remuneração Variável Garantida

No que respeita à possibilidade da existência de remuneração variável garantida aquando da contratação de pessoal, a Invest é do entendimento que a mesma não é coerente com uma gestão de riscos sã, não fazendo por isso parte do plano remuneratório da Invest. Não obstante, caso por motivos excepcionalmente atendíveis, o Conselho de Administração o considere como uma possibilidade para um determinado colaborador, deverá solicitar parecer prévio à Comissão de Remunerações. Contudo, importa ter presente que tal remuneração variável garantida só poderá ser atribuída aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de actividade e desde que a Invest tenha uma base de capital sólida e forte, que lhe permita cumprir os rácios de capital aplicáveis. Adicionalmente, a Invest apenas poderá atribuir remuneração variável garantida uma vez ao mesmo Colaborador Identificado, sendo que este requisito se aplica tanto ao nível consolidado como subconsolidado, i.e., aplica-se às situações em que o referido colaborador celebra novo contrato na Invest ou com outra sociedade do seu universo de consolidação

Verificando-se a atribuição de remuneração variável garantida a Colaborador Identificado, a mesma pode ser paga integralmente de forma pecuniária, não tendo de ser diferida, nem se encontrando sujeita aos ajustamentos da remuneração variável pelo risco (*malus* e *clawback*) previstos no Ponto 3.5. ii da presente Política.

2.2. Pensões

Não foi deliberada a concessão de benefícios discricionários de pensão aos membros de pessoal da Invest, razão pela qual a presente política não engloba uma política de pensões.

No entanto, caso no futuro tal venha a ser equacionado, a Invest assegurará que seja compatível com a estratégia empresarial, os objectivos, os valores e os interesses a longo prazo da Invest e dos organismos de investimento colectivos por si geridos. Adicionalmente, caso tal venha a ser decidido, a Invest deverá ainda assegurar que:

(i) caso a cessão da actividade do colaborador ocorra antes da reforma, os benefícios discricionários de pensão de que seja titular serão mantidos pela Invest por um período de cinco anos, sob a forma de instrumentos;

(ii) quando um colaborador atinja a situação de reforma, os benefícios discricionários de pensão são pagos sob a forma de instrumentos, com um período de retenção de cinco anos.

2.3. Outros benefícios

Os colaboradores que tenham celebrado com a Invest: (i) contrato de trabalho sem termo, ou (ii) contrato de trabalho a termo, mas apenas após o vínculo laboral com a Invest perfazer 12 meses, beneficiam do seguro de saúde e do regime de concessão de crédito à habitação e crédito pessoal que se encontrem em vigor no Banco.

2.4. Conflito de Interesses

Os conflitos de interesses relativos à política de remuneração e à remuneração atribuída devem ser identificados e adequadamente solucionados. Para o efeito, a Invest definiu um conjunto de regras, previstas na Política de Avaliação de Desempenho, assentes num conjunto de critérios, designadamente de atribuição de objectivos.

2.5. Evasão

No que respeita aos princípios orientadores da presente Política de Remuneração, resultantes da Legislação Aplicável, a Invest assume o seu cumprimento, procurando atingir os objectivos de tais requisitos. Para o efeito, a Invest, designadamente através do Conselho de Administração e do Fiscal Único, procurará assegurar o seu integral cumprimento.

3. Princípios aplicáveis especificamente aos Colaboradores Identificados

No que respeita aos princípios aplicáveis aos Colaboradores Identificados (elencados no Anexo I), importa referir que tais princípios, excepto quando especificamente alterados no Ponto 4 (Princípios aplicáveis exclusivamente a membros do Conselho de Administração e ao Fiscal Único), também são aplicáveis aos membros do órgão de administração e ao Fiscal Único, pois tais membros são considerados como Colaboradores Identificados, i.e., colaboradores que têm um impacto significativo no perfil de risco da Invest.

Anualmente, o Conselho de Administração da Invest, com o apoio das funções de gestão de riscos, do Departamento de Compliance, do Departamento Jurídico e do Departamento de Recursos Humanos, efectuará uma auto-avaliação, por forma a identificar os membros do pessoal que devam ser considerados como Colaboradores Identificados. Se não for realizado em momento prévio, o processo de identificação dos Colaboradores Identificados deve ser efectuado aquando da revisão anual da Política de Remuneração, que deliberará sobre a actualização do Anexo I à Política de Remuneração.

3.1. Remuneração Fixa

A remuneração fixa dos Colaboradores Identificados deve reflectir a sua experiência profissional e a sua responsabilidade organizacional, tendo em conta o nível de educação, o nível de especialização e as competências, bem como a sua complexidade,

a actividade económica em causa e o nível médio praticado no mercado para funções equivalentes.

Não obstante o exposto, a Invest poderá considerar para efeitos da determinação da remuneração fixa, de forma neutra do ponto de vista de género, outros aspectos, como por exemplo: (i) requisitos de qualificação, profissionais e de formação, competências, esforço e responsabilidade; (ii) o local de emprego e o seu custo de vida; (iii) o nível hierárquico do membro do pessoal e se este tem responsabilidades de gestão e o nível de educação formal do membro do pessoal; (iv) a escassez de pessoal disponível no mercado de trabalho para funções especializadas; (v) a natureza do contrato de trabalho, nomeadamente se é indeterminado, a termo certo ou a termo incerto; (vi) a duração da experiência profissional do membro do pessoal; (vii) certificações profissionais do membro do pessoal; (viii) responsabilidade do membro do pessoal ao nível da assunção de riscos de sustentabilidade.

O montante de remuneração fixa deve ser suficientemente elevado para assegurar que a redução da remuneração variável possa ser total.

3.2 Remuneração variável e avaliação de desempenho

A Invest adopta uma política de remuneração variável que se pretende que seja totalmente flexível, sendo que o montante da remuneração variável a atribuir deve reagir adequadamente: (i) à avaliação de desempenho do membro do pessoal em concreto (ii) ao desempenho da unidade de negócio e do organismo de investimento colectivo em causa, e (iii) aos resultados globais da Invest. Sem prejuízo dos casos concretos, expectavelmente, cada um dos referidos vectores deve ponderar 1/3 (um terço) para a determinação do montante total de remuneração variável a atribuir a um determinado colaborador. Contudo, naturalmente, tal não será atendível se os resultados globais da Invest não o permitirem.

Para o efeito, a avaliação de desempenho será efectuada:

(i) Num quadro plurianual, adequado ao período de detenção recomendado aos investidores dos organismos de investimento colectivo sob gestão da Invest, para que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e respectivos riscos de cada organismo de investimento colectivo gerido e que o pagamento da componente da remuneração variável seja repartido ao longo

do mesmo período, considerando a política de reembolso dos organismos de investimento colectivo por si geridos e os respectivos riscos de investimento, sendo que para o efeito, deve-se considerar não só o exercício a que a componente variável da remuneração respeita, mas também os exercícios anteriores;

(ii) Atendendo aos critérios genéricos de natureza quantitativa e qualitativa e respectivo peso, conforme especificados no Anexo II;

(iii) Atendendo aos ajustamentos necessários, resultantes dos vários tipos de riscos, actuais e futuros; e

(iv) Atendendo à contribuição para a criação de valor na Invest do colaborador em concreto.

Para efeitos do referido em (i) supra, a Invest determina que o quadro plurianual a considerar é de três anos (ou a totalidade da relação laboral, se inferior a tal prazo) pois considera que o referido período é ajustado para fazer face à possível volatilidade dos resultados bem como para ajustar o impacto de eventuais resultados extraordinários.

A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efectuar-se de acordo com o contemplado na Política de Avaliação de Desempenho, sendo que a componente variável da remuneração não pode exceder o valor da componente fixa da remuneração para cada colaborador.

3.3 Rácio entre componente fixa e variável de remuneração

O rácio entre a componente fixa e variável da remuneração deve ser equilibrado, sendo que, conforme referido supra, o montante de remuneração fixa deve ser suficientemente elevado para assegurar que a redução da remuneração variável possa ser total.

Face ao exposto, a componente fixa da remuneração deverá representar entre 75% e 100% da remuneração global dos Colaboradores Identificados, permitindo assim uma adequada flexibilidade na fixação da componente variável.

Consequentemente, a componente variável da remuneração deverá constituir a parte menor da remuneração global e poderá alcançar, no máximo, 25% desta.

Tanto a componente fixa como a variável terão os limites que forem fixados anualmente pelo Conselho de Administração.

3.4 Processo de pagamento da remuneração variável

(i) Tipos de remuneração variável

Caso tenha sido deliberado o pagamento de uma remuneração variável, a Invest deve pagar a remuneração variável através de numerário e instrumentos, sendo que uma parte correspondente a pelo menos 50% de qualquer remuneração variável deve ser paga em unidades de participação ou acções dos organismos de investimento colectivo sob gestão ou instrumentos indexados a acções ou instrumentos equivalentes (que não sejam instrumentos de mercado monetário) com incentivos de efeito idêntico aos dos demais instrumentos referidos.

O referido limite dos 50% não se aplica caso a gestão de tais organismos de investimento colectivo representarem menos de metade da carteira total gerida pela Invest.

De referir que o pagamento em instrumentos deve ser aplicado tanto à componente diferida como à componente não diferida.

Os Colaboradores Identificados não beneficiam de outras formas de remuneração, pecuniárias ou não pecuniárias, que não as referidas neste ponto da Política de Remuneração, ou que decorram da normal aplicação do direito do trabalho.

(ii) Diferimento da remuneração variável

Caso tenha sido deliberado o pagamento de uma remuneração variável, a Invest deve pagar uma parte dessa remuneração imediatamente, mas deve diferir a outra parte. O diferimento pode ser aplicado aos dois tipos de remuneração variável, i.e., pecuniários e instrumentos.

Face ao exposto, a Invest, por forma a enquadrar a remuneração variável com as suas actividades, ciclo económico, perfil de risco, período de detenção recomendado aos investidores nos organismos de investimento colectivo sob gestão e actividade do colaborador em questão, definiu como plano de diferimento da remuneração variável o seguinte:

(a) Proporção da remuneração variável que é objecto de diferimento - pelo menos 40% da componente variável da remuneração será diferida, sendo que nas situações em que a componente da remuneração variável seja particularmente elevada (i.e., que corresponda a mais de 20%, 30% ou 10% da remuneração global de, respectivamente, Colaboradores Identificados, membros do órgão de administração/Fiscal Único e colaboradores que exerçam funções de controlo), o diferimento aplicar-se-á a, pelo menos, 60% da componente variável;

(b) Duração do período de diferimento – período mínimo de 3 anos, podendo, caso aprovado pelo Conselho de Administração ou pela Comissão de Remunerações, consoante se trate de Colaboradores Identificados ou membros do órgão de administração, ser estendido até 5 anos;

(c) Aquisição do direito à remuneração diferida – a aquisição do direito será efectuada proporcionalmente, sendo que a aquisição sobre a primeira porção diferida só ocorrerá 12 meses após o início do período de diferimento. Assim, considerado o prazo de diferimento de três anos aprovado pela Invest, um terço da remuneração diferida passa a constituir um direito adquirido no final de cada um dos anos n+1, n+2 e n+3, sendo "n" o momento em que a parte imediata da remuneração variável atribuída foi paga.

(iii) Política de retenção

Atendendo aos interesses de longo prazo da Invest, dos organismos de investimento colectivo por esta geridos e dos investidores de tais organismos de investimento colectivo, no que se refere ao pagamento de remuneração variável via instrumentos, este determina que os colaboradores em apreço só podem dispor deles um ano após a aquisição efectiva dos instrumentos.

(iv) Ajustamento da remuneração variável pelo risco

A Invest deve garantir um equilíbrio prudente entre a situação financeira sã e a atribuição, pagamento ou aquisição do direito sobre uma componente variável da remuneração.

Assim, a remuneração variável, incluindo a parte diferida, só é paga e só constitui um direito adquirido se tal for sustentável tendo em conta a situação financeira da Invest e fundamentada à luz do desempenho da unidade negócio em causa, dos organismos de investimento colectivo sob gestão e do colaborador em causa.

Atenta a Legislação Aplicável, considerando o desempenho e o risco da Invest, esta deve ter a possibilidade de aplicar mecanismos de redução ("*malus*") ou de reversão ("*clawback*") até 100% da remuneração variável total, independentemente do método utilizado para o pagamento, incluindo o diferimento ou a retenção.

Para o efeito, a Invest poderá:

(a) reduzir, total ou parcialmente, o montante de remuneração variável que tenha sido objecto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitua um direito adquirido (mecanismo de redução designado na Legislação Aplicável por "*malus*"); ou

(b) recuperar o montante de remuneração variável cujo pagamento já constitui um direito adquirido (mecanismo de reversão, designado na Legislação Aplicável por "*clawback*").

Os mecanismos de redução e de reversão serão aplicados pela Invest caso se verifiquem as seguintes situações:

	Eventos que conduzem à redução (*malus*)	**Eventos que conduzem à reversão (*clawback*)**
1.	Quando a qualidade do desempenho do ano seguinte anule, ainda que parcialmente, a qualidade do desempenho do ano anterior.	Quando a liquidez e solvabilidade da Invest se encontrem abaixo dos limites mínimos definidos pela legislação em vigor.
2.	Quando a conduta do colaborador em apreço tenha contribuído para a ocorrência de sanções regulamentares.	Quando a conduta do colaborador em apreço tenha contribuído para a ocorrência de sanções regulamentares e de tal conduta

		resultem prejuízos significativos para a Invest.
3.	Quando ocorram provas de má conduta ou erro grave de um determinado colaborador.	Quando um determinado colaborador actue de forma fraudulenta e da sua actuação resultem prejuízos significativos para a Invest.
4.	Quando ocorra a perda de adequação, nomeadamente de idoneidade, do colaborador para o exercício de funções.	Quando ocorra a reformulação material dos elementos financeiros da Invest imposta pelos auditores externos.

Face ao exposto, os colaboradores aceitam que a recepção da remuneração variável implica a aceitação dos mecanismos de redução e reversão referidos supra. Assim, para o efeito, antes da realização do pagamento da parte diferida ou da aquisição do direito a instrumentos de pagamento diferido:

(i) Relativamente aos Colaboradores Identificados, o Conselho de Administração; e

(ii) Relativamente aos membros do Conselho de Administração, a Comissão de Remunerações,

devem aferir da existência ou não de eventos que conduzam à adopção de *malus* ou *clawback* e efectuar uma reavaliação do desempenho do colaborador em apreço.

A atribuição de Remuneração Variável fica ainda dependente do prévio compromisso escrito pelo colaborador da aceitação dos mecanismos de redução ou de reversão total ou parcial da remuneração variável constantes da presente Política.

(v) Evasão

A Invest estabelece que a remuneração variável não pode ser paga por intermédio de veículos ou métodos que visem ou facilitem o não cumprimento dos requisitos de remuneração aplicáveis aos Colaboradores Identificados da Invest.

3.5 Compensação por cessação antecipada de contratos de trabalho

Os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções do colaborador devem cumprir com o disposto na lei. No entanto, existindo um insucesso evidente que permita a rescisão imediata do contrato ou o despedimento do membro do pessoal em apreço, não devem ser atribuídas quaisquer compensações.

A remuneração visando a compensação de novos colaboradores por cessação do exercício de funções anteriores deve ter carácter excepcional e deve ter em consideração os interesses de longo prazo da Invest, incluindo a aplicação das regras relativas a desempenho e ao pagamento da remuneração variável (conforme descritas supra).

Tais eventuais pagamentos deverão ser avaliados e aprovados pelo Conselho de Administração.

3.6 Proibição de cobertura de riscos pessoais

Os Colaboradores Identificados estão proibidos de celebrar contratos de cobertura de risco ou seguros de remuneração tendentes a atenuar os efeitos das modalidades da remuneração previstas na presente Política, designadamente o alinhamento da remuneração variável pelo risco. Face ao exposto, igual proibição se aplica relativamente à componente variável da remuneração que eventualmente venha a ser atribuída e sujeita a diferimento e retenção.

Não obstante o exposto, a atribuição de Remuneração Variável fica ainda dependente do prévio compromisso escrito pelo colaborador de que não celebrará contratos de cobertura de risco ou de transferência de risco relativamente a qualquer parcela diferida de tal remuneração.

3.7 Especificidade das funções de controlo

Atendendo à natureza das funções de controlo, ou seja, as funções de gestão de risco, compliance e auditoria interna, a sua remuneração deve ser predominantemente fixa. Os trabalhadores que exerçam funções de controlo são remunerados exclusivamente em função da avaliação do seu desempenho individual e do seu departamento, devendo para o efeito ser considerados os critérios de avaliação constantes da Política

de Avaliação de Desempenho. De referir que a atribuição de remuneração variável, a existir, deve ser determinada em separado do desempenho das áreas de negócio em que desenvolvem as suas funções de controlo.

Face ao exposto, não obstante o disposto no ponto 3.3. supra, relativamente aos colaboradores que exerçam funções de controlo, a componente fixa da remuneração deverá representar entre 85% e 100% da remuneração e a componente variável da remuneração deverá constituir a parte menor da remuneração global e poderá alcançar, no máximo, 15% desta.

Tanto a componente fixa como a variável terão os limites que forem fixados anualmente, nos termos contemplados no Ponto 6.

A remuneração dos colaboradores que exercem funções de controlo é fiscalizada directamente pela Comissão de Remunerações.

4. Princípios aplicáveis exclusivamente aos membros do órgão de administração e Fiscal Único

Conforme referido anteriormente, os princípios constantes dos Pontos 2 e 3 aplicam-se aos membros do órgão de administração e ao Fiscal Único da Invest, excepto quando diferentemente se encontrar previsto no presente Ponto 4.

4.1 Membros do Conselho de Administração

(i) Remuneração fixa

A componente fixa da remuneração deverá remunerar os membros do Conselho de Administração pelas responsabilidades inerentes às suas funções e pelas suas competências específicas, designadamente experiência profissional relevante. Esta remuneração base deverá ser fixada em conformidade com os níveis praticados no mercado para funções equivalentes e é objecto de revisão anual.

(ii) Rácio entre a componente fixa e variável da remuneração

A componente fixa da remuneração deverá constituir a parte mais significativa da remuneração global, devendo representar entre 65% e 100% da remuneração global

dos membros do Conselho de Administração, permitindo assim uma adequada flexibilidade na fixação da componente variável, no estrito cumprimento da Legislação Aplicável.

A componente variável da remuneração, quando atribuível, deverá constituir a parte menor da remuneração global e poderá alcançar, no máximo, 35% desta.

As componentes fixa e variável da remuneração terão os limites que forem fixados anualmente pela Comissão de Remunerações.

Não obstante o supra exposto, a remuneração do Administrador Não Executivo é composta apenas por uma componente fixa.

4.2 Fiscal Único

A remuneração do Fiscal Único é composta apenas por uma componente fixa, não incluindo nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho. Adicionalmente, a remuneração deste órgão não depende nem está relacionada, por qualquer forma, com o desempenho ou os resultados da Invest.

5. Enquadramento para outras pessoas que actuem em representação da Invest

A Invest não tem nenhum terceiro, não colaborador, que actue em sua representação e que seja pago por si. De referir, no entanto que, no âmbito do Protocolo de Colaboração referido em 2 supra, existem colaboradores do Banco, pagos pelo Banco, que prestam serviços à Invest.

6. Processo de atribuição da remuneração

6.1 Método de determinação da remuneração variável

Anualmente o prémio máximo para a remuneração variável é definido conforme o processo de determinação referido em 6.2. infra. Para o efeito, é utilizado um método ascendente, ou seja, define-se um valor máximo para cada tipo de colaboradores.

Assim, o prémio máximo corresponderá à soma dos limites máximos identificados no ponto 2.1. (ii) da presente Política.

O referido prémio máximo deverá considerar um período de contagem correspondente a pelo menos um ano, i.e., o ano decorrido.

Não obstante o exposto, só será de se considerar o pagamento de remuneração variável após se considerar o desempenho global da Invest, todos os riscos actuais, as perdas esperadas, as estimativas das perdas inesperadas e as condições de esforço associadas às suas actividades.

6.2 Processo de determinação da remuneração variável

Encontram-se previstos três processos de determinação da remuneração variável, sendo cada um aplicável aos seguintes grupos de colaboradores:

(i) Membros do órgão de administração

Incumbe exclusivamente à Comissão de Remunerações avaliar o desempenho dos membros do órgão de administração e determinar:

a. Os membros que irão receber uma remuneração variável;
b. O valor de remuneração variável a atribuir a cada membro;
c. O rácio a ser cumprido entre a remuneração fixa e variável relativamente a cada membro;
d. O tipo de remuneração variável a atribuir;
e. Diferimento da remuneração variável; e
f. O prazo para a retenção, se diferente do previsto na política de remuneração.

Incumbe à Comissão de Remunerações deliberar sobre a remuneração variável a atribuir a cada membro do órgão de administração.

(ii) Colaboradores Identificados

Compete ao Conselho de Administração, após proceder à avaliação de desempenho dos Colaboradores Identificados, determinar, de acordo com o preceituado na presente Política:

a. Os colaboradores que irão receber uma remuneração variável;

b. O valor de remuneração variável a atribuir a cada colaborador;

c. O rácio a ser cumprido entre a remuneração fixa e variável relativamente a cada colaborador;

d. O tipo de remuneração variável a atribuir;

e. Diferimento da remuneração variável; e

f. O prazo para a retenção, se diferente do previsto na política de remuneração.

Após validação pela Comissão de Remunerações relativamente ao seu cumprimento com a presente política, incumbe ao Conselho de Administração deliberar sobre a remuneração variável a atribuir a cada Colaborador Identificado.

(iii) Demais colaboradores

Incumbe exclusivamente ao Conselho de Administração avaliar o desempenho dos demais colaboradores e determinar:

a. Os colaboradores que irão receber uma remuneração variável;

b. O valor de remuneração variável a atribuir a cada colaborador;

c. O rácio a ser cumprido entre a remuneração fixa e variável relativamente a cada colaborador.