



Política de Remunerações dos Membros dos órgãos de administração e de fiscalização

(aprovada em Assembleia Geral de 15 de Junho de 2020)
(efetuada alteração às referências legais, em 24 de novembro de 2023, decorrentes do Regime da Gestão de Ativos)
(Revista e aprovada em AG de 17 de maio de 2024)
(Revista e aprovada em AG de 20 de maio de 2025)
(Revista e aprovada em AG de 26 de junho de 2026)

SIXTY DEGREES

SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS DE INVESTIMENTO COLETIVO, SA



ÍNDICE

1. Introdução	3
2. Enquadramento legal	3
3. Âmbito de aplicação	3
4. Objetivo da Política	3
5. <i>Governance</i> em matéria de remunerações	4
5. 1. Assembleia Geral	4
5. 2. Fiscal Único	4
5.3. Funções de Controlo	5
6.1. Remuneração dos membros do Fiscal Único	5
6.2. Remuneração dos Membros do Conselho de Administração	5
6.2.i Remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração	5
6.2.ii Remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração	6
6.2.iii. Pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções de administradores	6
6.2.iv. Regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada	6
7. Divulgação da Política de Remunerações – Informação qualitativa e quantitativa	6
8. Avaliação da Política de Remunerações	7
9. Registo e Arquivo da documentação relativa à Política de Remunerações	7
Versões	7

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, a Política de Remuneração da SIXTY DEGREES apenas prevê o pagamento de remunerações fixas, podendo, se o desenvolvimento da sociedade assim o justificar, alterar a sua Política de Remunerações de modo a incluir uma remuneração variável.

Quando tal se verificar, a SIXTY DEGREES definirá o equilíbrio entre a parte fixa e a parte variável da remuneração, os tipos de remuneração variável, os critérios de avaliação de desempenho para efeitos da remuneração variável, os limites da remuneração variável, os mecanismos de retenção e de diferimento, os mecanismos de redução e reversão, e outros mecanismos que se revelem necessários para implementar uma política de remunerações flexível consentânea com uma gestão sã e eficaz dos riscos decorrentes da atividade da Sixty Degrees.

Por razões informativas optou-se na presente Política por definir desde já a competência e a responsabilidade das várias áreas e órgãos sociais caso a Política de Remunerações da SIXTY DEGREES se venha a alterar e passe a incluir uma componente variável.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL

A Política de Remunerações foi elaborada de acordo com os princípios e regras definidos nos artigos 115º a 122ª do Regime da Gestão de Ativos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 27/2023 de 28 de abril, no Regulamento (EU) 2019/2088, de 27 de novembro de 2019 e o disposto na legislação nacional e europeia sobre a matéria, em particular as orientações ESMA35-43-3565 sobre determinados aspetos dos requisitos da DMIF II em matéria de remuneração.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A Política de Remunerações aplica-se a todos os membros do Conselho de Administração e ao Fiscal Único da Sociedade.

4. OBJETIVO DA POLÍTICA

A Política de Remuneração pretende:

- (i) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente, desincentivando a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco, com o regulamento de gestão ou com os documentos constitutivos dos organismos de investimento coletivo geridos pela SIXTY DEGREES;
- (ii) Ser consentânea com a estratégia empresarial, com os objetivos, valores e os interesses da SIXTY DEGREES, com os interesses dos organismos de investimento coletivo por ela geridos, com os interesses dos respetivos investidores, demais clientes da Sixty Degrees e ainda incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses.
- (iii) Promover o alinhamento com as melhores práticas e tendências recentes no sector financeiro, a nível nacional e internacional, com o objetivo último de desincentivar a exposição a riscos excessivos e promover a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados ao longo do tempo.

5. GOVERNANCE EM MATÉRIA DE REMUNERAÇÕES

5. 1. ASSEMBLEIA GERAL

Compete à Assembleia Geral a aprovação da Política de Remuneração da SIXTY DEGREES, mediante proposta do Fiscal Único.

Compete ainda aos acionistas em Assembleia Geral definir a remuneração dos membros do órgão de administração e fiscalização. A remuneração é definida no início do mandato.

Quando se alterar a Política de Remunerações da SIXTY DEGREES para nela se incluir a remuneração variável, a componente variável da remuneração será definida anualmente pela assembleia geral, sob proposta do Fiscal Único, após a aprovação das contas da SIXTY DEGREES e dos organismos de investimento coletivo sob gestão.

5. 2. FISCAL ÚNICO

Se e quando vier a ser incluída a remuneração variável na Política de Remunerações da SIXTY DEGREES, caberá ao Fiscal Único formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez, devendo no âmbito da sua atividade, observar os interesses de longo prazo dos acionistas, dos investidores e de outros interessados na SIXTY DEGREES, bem como o interesse público.

O Fiscal Único deverá nesse caso aprovar e rever anualmente os princípios gerais da política de remuneração e será responsável pela fiscalização da sua implementação. No processo interno de preparação e definição da Política de Remunerações (que inclua uma componente variável) deverão participar pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, em estreita colaboração com o Fiscal Único.

Constituem atribuições do Fiscal Único, entre outras que lhe sejam conferidas por lei ou regulamento ou pelos Estatutos, as seguintes

- (i) Preparar propostas e recomendações sobre a determinação da remuneração variável dos membros dos órgãos de administração;
- (ii) Proceder à avaliação dos administradores executivos de acordo com os critérios constantes na Política de Remuneração, para efeitos de atribuição da remuneração variável;
- (iii) Prestar todo o apoio necessário, e efetuar recomendações, para efeitos da aprovação anual da política geral de remuneração da instituição;
- (iv) Ter o poder de recorrer a serviços de consultoria externa, de forma adequada e proporcional à dimensão e complexidade da instituição em causa, ou interna relativamente a matérias da sua competência;
- (v) Rever as conclusões dos serviços de consultoria relativamente a matérias da sua competência;
- (vi) Assegurar que é realizada uma revisão, com periodicidade mínima anual, da Política de Remuneração da instituição e da sua implementação, de modo a garantir que:

a) A Política de Remunerações é efetivamente aplicada;

- b) Os pagamentos das remunerações são os adequados e que o perfil de risco e os objetivos de longo prazo da instituição estão a ser adequadamente refletidos;
 - c) A Política de Remunerações está de acordo com a legislação e a regulamentação em vigor, bem como com os princípios e recomendações nacionais e internacionais aplicáveis.
 - d) A Política de Remunerações Variável implementada é flexível, demonstrando ter capacidade de adaptação face a eventos externos e Internos que tenham repercussões diretas no modelo implementado;
- (vii) Submeter anualmente à Assembleia Geral proposta de alteração à Política de Remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Fiscal Único;
 - (viii) Informar anualmente a Assembleia Geral sobre o exercício das suas funções em matéria de Política de Remunerações, incluindo o envio de um parecer fundamentado sobre a adequação da política de remuneração e de eventuais alterações à mesma que considere necessárias;
 - (ix) Estar presente nas assembleias gerais em que a Política de Remuneração conste da ordem do dia, bem como prestar a informação que lhe for solicitada pela Assembleia Geral.

5.3. FUNÇÕES DE CONTROLO

O responsável pela função de Controlo de Risco e de *Compliance*, e o Fiscal Único participarão na elaboração da Política de Remunerações que inclua uma componente variável, e terão um papel ativo na sua monitorização e revisão.

O responsável pela função de Controlo de Risco e de *Compliance*, em estreita colaboração com o Fiscal Único, deverá participar na determinação da estratégia da remuneração aplicável à SIXTY DEGREES, sempre que esta inclua uma componente variável, com o objetivo de promover uma gestão de risco eficaz.

Para estes efeitos, o responsável pela função de Controlo de risco e de *Compliance*: (i) avaliará em que medida a estrutura da remuneração variável afeta o perfil de risco da SIXTY DEGREES e (ii) avaliará da conformidade da Política de Remunerações com a legislação, os regulamentos e as políticas internas aplicáveis, submetendo em seguida a sua apreciação ao Fiscal Único.

6.1. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO FISCAL ÚNICO

O Fiscal Único auferirá uma remuneração fixa, que decorre do contrato estabelecido com a entidade para o mandato em curso, aprovada pela Assembleia Geral.

6.2. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

6.2.1 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Os membros não executivos do Conselho de Administração auferem uma remuneração fixa definida no início do mandato pela Assembleia Geral. A estas remunerações poderão acrescer compensações para despesas incorridas no desempenho do cargo.

A remuneração fixa é definida pela Assembleia Geral, para o mandato em curso, e tem em conta os seguintes critérios: qualificações académicas do administrador; experiência; níveis de responsabilidade assumidos; e condições oferecidas no mercado para idênticas funções em sociedades gestoras

semelhantes.

A remuneração mensal fixa terá ainda em conta o número de comités e comissões a que pertençam os membros não executivos do Conselho de Administração, tendo em conta a duração do envolvimento esperado em cada função, sendo dada maior ponderação ao cargo de presidente.

6.2.II REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Os membros executivos do Conselho de Administração auferem uma remuneração mensal fixa, definida no início do mandato pela Assembleia Geral. A esta remuneração poderão acrescer compensações para despesas incorridas no desempenho do cargo.

A remuneração fixa é composta pelo vencimento e outros subsídios ou complementos de acordo com critérios pré-determinados e não baseados no desempenho.

A remuneração fixa terá em conta os seguintes critérios: qualificações académicas do administrador; experiência; níveis de responsabilidade assumidos e condições oferecidas no mercado para idênticas funções em idênticas sociedades gestoras.

6.2.III. PAGAMENTOS RELATIVOS À DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES DE ADMINISTRADORES

Não são devidos quaisquer pagamentos ou indemnizações relativas à cessação antecipada de funções de qualquer administrador executivo, para além do que resulta das disposições legais aplicáveis.

6.2.IV. REGIMES COMPLEMENTARES DE PENSÕES OU DE REFORMA ANTECIPADA

Não estão previstos regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada.

7. DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES – INFORMAÇÃO QUALITATIVA E QUANTITATIVA

A SIXTY DEGREES divulgará nos documentos anuais de prestação de contas, informação quantitativa referente à remuneração anual paga a cada um dos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

Se a Política for alterada para nela se incluir uma componente variável, a SIXTY DEGREES deverá ainda publicar:

- a) O montante anual das componentes fixa e variável da remuneração;
- b) Os montantes e os tipos de remuneração variável, separados por remuneração pecuniária e outros tipos;
- c) O montante da remuneração diferida não paga;
- d) Os montantes anuais da remuneração diferida devida, paga ou objeto de reduções resultantes de ajustamento introduzidos em função do desempenho individual dos administradores;
- f) O montante dos pagamentos efetuados ou devidos anualmente em virtude da rescisão antecipada, o número de beneficiários desses pagamentos.

A informação quantitativa acima referida deve ser divulgada de forma individualizada.

8. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

O Fiscal Único deverá promover uma avaliação anual da Política de Remunerações da SIXTY DEGREES, e da sua implementação, e quando for consagrada uma política de remunerações que inclua uma componente variável, deverá avaliar em especial o respetivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez da instituição e dos organismos de investimento coletivo sob gestão.

No desenvolvimento da avaliação referida no parágrafo anterior deverão participar de forma ativa as unidades responsáveis pelo exercício das funções de controlo da instituição.

O Fiscal Único deverá ainda apresentar à Assembleia Geral e ao órgão de administração um relatório com os resultados dessa avaliação, a qual deverá identificar as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

9. REGISTO E ARQUIVO DA DOCUMENTAÇÃO RELATIVA À POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

A SIXTY DEGREES planejará e aplicará de forma adequada a sua Política de Remunerações e formalizará em documentos específicos os respetivos procedimentos e todos os outros elementos necessários à concretização da presente Política, devendo estes documentos identificar, datar e justificar todas as alterações introduzidas.

A SIXTY DEGREES conservará em papel ou noutro suporte duradouro que permita a reprodução integral e inalterada da informação, os documentos previstos no parágrafo anterior durante um prazo de 5 anos.

A SIXTY DEGREES assegurará a todo o tempo que os contratos celebrados com os membros do órgão de administração, permitem uma adequada aplicação das regras previstas nesta Política.

VERSÕES

Versões	Data	Motivo	Iniciativa	Aprovação
1ª Versão	15.06.2021	Constituição		
2ª versão	24.11.2023	Alteração às referências legais, em 24 de novembro de 2023, decorrentes do Regime da Gestão de Ativos	Área de Compliance	
3ª versão	17.05.2024	Alargamento da atividade e atualização das orientações ESMA	Área de Compliance	CA
4ª versão	20.05.2025	Revisão anual	Área de Compliance	AG
5ª versão	26.06.2026	Revisão anual	Área de Compliance	AG