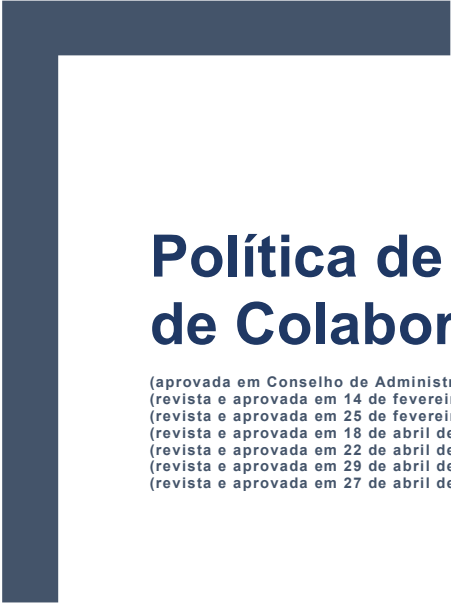




Política de Remunerações de Colaboradores

(aprovada em Conselho de Administração de 30 de maio de 2019)
(revista e aprovada em 14 de fevereiro de 2020)
(revista e aprovada em 25 de fevereiro de 2021)
(revista e aprovada em 18 de abril de 2023)
(revista e aprovada em 22 de abril de 2024)
(revista e aprovada em 29 de abril de 2025)
(revista e aprovada em 27 de abril 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. Objetivos e Princípios	3
5. Governance em matéria de remunerações	4
5.1. Conselho de Administração	4
5.2. Fiscal Único	4
5.3. Funções de Controlo	5
6. Remuneração dos Colaboradores	5
7. Regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada	6
8. Divulgação da Política de Remunerações	6
9. Avaliação da Política de Remunerações	6
10. Registo e Arquivo da documentação relativa à Política de Remunerações	6
Versões	7

1. INTRODUÇÃO

A Política de Remuneração da SIXTY DEGREES apenas preverá o pagamento de remunerações fixas. Caso o desenvolvimento e crescimento da atividade da sociedade assim o justifique, a SIXTY DEGREES poderá alterar a sua Política de Remunerações de modo a incluir nesta 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 de Colaboradores da SIXTY DEGREES foi elaborada de acordo com os princípios e regras definidos no artigo 115º a 122º do Regime da Gestão de Ativos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 27/2023 de 28 de abril 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

Sem prejuízo da aplicação dos princípios expressos na presente Política a todos os colaboradores da SIXTY DEGREES, a presente Política de Remunerações aplica-se aos colaboradores responsáveis pelas funções de controlo, aos colaboradores responsáveis pela gestão dos investimentos, gestão discricionária de carteiras e aos colaboradores cujas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco dos organismos de investimento sob gestão ou cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias anteriores¹.

4. OBJETIVOS E PRINCÍPIOS

A Política de Remunerações 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 dos clientes da Sixty Degrees e dos 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 e dos seus clientes, com os interesses dos organismos de investimento coletivo por ela geridos, com os interesses dos respetivos investidores, e incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses.

¹ De acordo com as orientações da ESMA de 14/10/2016 "Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive", ponto 19 "A menos que fique demonstrado que não têm impacto significativo no perfil de risco da sociedade gestora ou num OICVM por esta gerido, as seguintes categorias de pessoal devem estar obrigatoriamente sujeitas à presente política os dirigentes superiores (direção de topo), os responsáveis pela gestão de investimentos, administração, comercialização e recursos humanos.

5. GOVERNANCE EM MATÉRIA DE REMUNERAÇÕES

5.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Compete ao Conselho de Administração aprovar a Política de Remunerações de Colaboradores da SIXTY DEGREES e definir a remuneração fixa (e quando existir) variável dos seus colaboradores.

A aprovação da Política (e a definição da remuneração variável) deve ser precedida de parecer do Fiscal Único.

Compete ao Conselho de Administração definir quais os colaboradores cujas atividades profissionais se considera terem um impacto material no perfil de risco dos organismos de investimento sob gestão ou cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias anteriores. Para este efeito, o Conselho de Administração elaborará anualmente uma lista com a identificação de todos os colaboradores abrangidos.

5.2. FISCAL ÚNICO

Compete 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 aprova e revê anualmente os princípios gerais da Política de Remunerações e é responsável pela sua implementação e fiscalização.

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

- (i) Avaliar as propostas e recomendações sobre a determinação da remuneração variável dos colaboradores responsáveis pela gestão do risco e pelas funções de controlo;
- (ii) Prestar todo o apoio necessário, e efetuar recomendações, para efeitos da aprovação anual da política geral de remuneração da instituição;
- (iii) 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;
- (iv) Rever as conclusões dos serviços de consultoria relativamente a matérias da sua competência;
- (v) Assegurar que é realizada uma revisão, com periodicidade mínima anual, da Política de Remunerações da instituição e da sua implementação, de modo a garantir que:
 - a) A Política de Remunerações é efetivamente aplicada;
 - b) Os pagamentos das remunerações variáveis são os adequadas 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.
- (vi) Informar anualmente o Conselho de Administração 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 Remunerações e de eventuais alterações à mesma que considere necessárias;
- (vii) Fiscalizar diretamente a remuneração dos colaboradores que desempenham funções de gestão do risco e controlo;
- (viii) Estar presente nas reuniões do Conselho de Administração em que a Política de Remunerações conste da ordem do dia, bem como prestar a informação que lhe for solicitada pelo conselho de Administração.

5.3. FUNÇÕES DE CONTROLO

No processo interno de preparação e definição da Política de Remunerações participam pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada (na área jurídica e de recursos humanos), incluindo pessoas que integram as funções de controlo, em estreita colaboração com o Conselho de Administração e com o Fiscal Único.

Os responsáveis pelas funções de controlo devem ainda ter um papel ativo na monitorização e revisão da Política de Remunerações aplicável às áreas de negócio da SIXTY DEGREES, e intervir na determinação da estratégia da remuneração variável aplicável à SIXTY DEGREES com o objetivo de promover uma gestão de risco eficaz.

Para estes efeitos, o responsável pela função de controlo de risco deverá avaliar em que medida a estrutura da remuneração variável afeta o perfil de risco da SIXTY DEGREES, devendo para esse efeito validar e avaliar o ajustamento da Política de Remunerações ao risco².

O responsável pela função de *compliance* deverá avaliar da conformidade da Política remuneratória com a legislação, os regulamentos e as políticas internas.

6. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

A remuneração dos colaboradores comporta apenas uma parte fixa. A parte 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 colaborador, experiência; níveis de responsabilidade assumidos e condições oferecidas no mercado para idênticas funções em idênticas sociedades gestoras.

² Vd p. 69 de ESMA Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive;

7. REGIMES COMPLEMENTARES DE PENSÕES OU DE REFORMA ANTECIPADA

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

8. DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

A SIXTY DEGREES divulgará nos documentos anuais de prestação de contas, informação quantitativa referente à remuneração anual paga aos colaboradores objeto da presente Política.

Se a Política for alterada para nela se incluir uma remuneração 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 agregada.

9. 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 remuneração 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.

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

O Fiscal Único deve apresentar ao órgão de administração e sendo requerido à assembleia geral um relatório com os resultados dessa avaliação, o qual deve identificar as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

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

A SIXTY DEGREES planeará 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 instrumentos coletivos ou individuais, utilizados na celebração de contratos de trabalho com colaboradores, bem como os contratos celebrados com os membros do órgão de administração, permitem uma adequada aplicação das regras previstas na presente Política.

VERSÕES

Versões	Data	Motivo	Iniciativa	Aprovação
1ª Versão	30.05.2019	Constituição		CA
2ª versão	14.02.2020			CA
3ª versão	25.02.2021			CA
4ª versão	18.04.2023	alteração às referências legais, em 24 de novembro de 2023, decorrentes do Regime da Gestão de Ativos	Área de Compliance	CA
5ª versão	22.04.2024	alargamento da atividade e atualização das orientações ESMA	Área de Compliance	CA
6ª versão	29.04.2025	Revisão anual	Área de Compliance	CA
7ª versão	27.04.2026	Revisão anual	Área de Compliance	CA