



BlueCrow

Política de Remunerações



Índice

1.	Introdução	4
2.	Enquadramento legal	4
3.	Objetivos da política	4
4.	Âmbito de aplicação	5
5.	Princípios Orientadores	5
6.	Comité de Remunerações	6
7.	Conselho Fiscal	7
8.	Departamento de Compliance e Controlo Interno	8
9.	Função de gestão de riscos	9
10.	Práticas de Remuneração	9
10.1.	Membros da Assembleia Geral	9
10.2.	Membros dos órgãos de administração	9
10.3.	Membros do órgão de fiscalização	11
10.4.	Colaboradores responsáveis pelas funções essenciais de controlo	11
10.5.	Colaboradores não integrados nas categorias anteriores	13
11.	Avaliação de desempenho	13
11.1.	Remuneração variável	14
12.	Benefícios discricionários de pensão	15
13.	Compensação por cessação de funções antecipada	15
14.	Alterações e Revisão da Política	15
15.	Divulgação	15
16.	Disposições finais	15



Guia de Revisões

Data	Descrição	Versão	Elaborado por	Revisto por	Aprovado por
Ago-2024	Documento Original	Versão 1	Compliance e Controlo Interno	Conselho de Administração	Comité de Remunerações



1. Introdução

A política de remuneração é um instrumento de orientação da conduta que deve mitigar e neutralizar riscos decorrentes de incentivos desajustados e desadequados, tratando-se de uma matéria objeto de significativa harmonização no direito da União Europeia.

A BlueCrow, enquanto sociedade de capital de risco (“SCR”), adota uma política de remunerações que:

- a) Tem em consideração a dimensão da sociedade gestora, a sua organização interna, a natureza, o âmbito e a complexidade das atividades desenvolvidas pela Sociedade;
- b) É compatível com a estratégia empresarial e os objetivos, valores e interesses da sociedade gestora e dos organismos de investimento coletivo por si geridos e respetivos investidores;
- c) É neutra do ponto de vista do género, baseando-se na igualdade de remuneração entre dirigentes e colaboradores masculinos e femininos por trabalho igual;
- d) Contém medidas destinadas a evitar conflitos de interesses.

2. Enquadramento legal

A presente política tem em consideração o disposto:

- a) No Decreto-Lei n.º 27/2023, de 28 de abril (Regime da Gestão de Ativos);
- b) Nas Orientações da ESMA sobre esta matéria: (i) orientações relativas a políticas de remuneração são nos termos da DGFI; e (ii) orientações relativas a políticas de remuneração são nos termos da Diretiva OICVM; e
- c) No Código de Governo das Sociedades.

3. Objetivos da política

A política de remuneração tem por objetivo mitigar e reduzir eventuais riscos de conflitos de interesses, sendo compatível com os objetivos da estratégia empresarial, valores e interesses



da sociedade gestora e dos OIC por si geridos e respetivos investidores e abrange todas as modalidades de remuneração e demais benefícios retributivos, incluindo os salários, benefícios discricionários de pensão e as comissões de desempenho.

4. Âmbito de aplicação

A presente Política abrange as seguintes categorias de pessoal:

- a) A direção de topo;
- b) Os responsáveis pelas funções essenciais de controlo;
- c) Os colaboradores que auferam uma remuneração total que os integre no mesmo grupo remuneratório da direção de topo e dos responsáveis pela gestão de riscos e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos organismos de investimento coletivo sob gestão.

5. Princípios Orientadores

A Política de Remunerações assenta nos seguintes princípios:

- i. Simplicidade, clareza e transparência;
- ii. Coerência com uma gestão e controlo de risco sã, prudente e eficaz, de modo a evitar a exposição excessiva ao risco e a conflitos de interesses;
- iii. Promoção da competitividade, tendo em conta as políticas e práticas remuneratórias de sociedades gestoras semelhantes;
- iv. Alinhamento com a estratégia empresarial e com os objetivos, valores e interesses de longo prazo da sociedade, das suas atividades, dos seus clientes, colaboradores e investidores; e
- v. Proporcionalidade face à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade da sociedade.



6. Comité de Remunerações

6.1. Composição

A BlueCrow institui um Comité de Remunerações composto por 3 membros, um dos quais administrador não executivo e os restantes, incluindo o seu presidente, membros do órgão de fiscalização. Os membros do Comité possuem conhecimentos técnicos em matéria de gestão de riscos e remuneração.

6.2. Condições necessárias ao exercício de funções

Como forma de garantir o correto e adequado exercício de funções deste Comité, a BlueCrow garante que o mesmo tem:

- a) Acesso ilimitado a todos os dados e informações relacionados com a conceção e implementação do sistema de remunerações;
- b) Acesso ilimitado a todas as informações e dados relacionados com as funções de controlo e de gestão dos riscos;
- c) A colaboração de outros departamentos, como por exemplo, os departamentos responsáveis pelo controlo interno ou quaisquer outros cujas atividades possam afetar a conceção e aplicação adequada das políticas e práticas de remuneração.

6.3. Funções

O Comité de Remunerações deverá:

- a) Aprovar a política de remunerações, bem como a introdução de alterações à mesma sempre que tal se revele necessário;
- b) Formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos da gestão de riscos;
- c) Preparar as decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos da sociedade gestora ou do organismo de investimento coletivo em causa, que devam ser tomadas pelo órgão de fiscalização, tendo em conta o interesse a longo prazo dos participantes e de outros interessados, bem como o interesse público;



- d) Emitir recomendações relativamente à remuneração dos membros do órgão de direção e do pessoal que auferem as remunerações mais elevadas na sociedade;
- e) Analisar a nomeação de consultores externos em matéria de remunerações que a Sociedade decida contratar para prestação de apoio;
- f) Tecer recomendações ao conselho de administração sobre a remuneração a atribuir aos dirigentes superiores das funções de gestão de riscos e de verificação do cumprimento;
- g) Monitorizar a conceção e o funcionamento dos sistemas de remuneração;
- h) Prestar especial atenção à avaliação dos mecanismos adotados para assegurar que:
 - i. o sistema de remuneração tenha em devida conta todos os tipos de riscos e os níveis de liquidez e ativos sob gestão;
 - ii. a política geral de remuneração corresponda à estratégia empresarial e aos objetivos, valores e interesses da BlueCrow e dos fundos por si geridos e dos respetivos investidores;
- i) Analisar formalmente uma série de cenários possíveis para testar de que forma o sistema de remuneração reagirá a futuros acontecimentos externos e internos, bem como realizar a sua análise histórica («back test»);
- j) Solicitar sempre que necessário o apoio do Compliance e controlo interno em quaisquer questões relacionadas com a temática das remunerações.

6.4. Reuniões

O Comité de Remunerações reunirá sempre que tal se revele necessário e, pelo menos, uma vez por ano.

7. Conselho Fiscal

Em matéria de política de remunerações, o Conselho Fiscal é responsável por levar a cabo todas as funções que não sejam atribuídas ao Comité de Remunerações, sendo responsável designadamente por:

- a) Rever, pelo menos anualmente, os princípios gerais da política de remuneração;
- b) Garantir uma efetiva implementação da política de remunerações;
- c) Fiscalizar a aplicação da política de remunerações.



8. Departamento de Compliance e Controlo Interno

A BlueCrow assegura que o seu departamento de Compliance e Controlo Interno tem um papel ativo na conceção, supervisão permanente e análise da política de remuneração no que diz respeito aos setores de atividade onde não se inclui o seu próprio departamento.

Em matéria de remunerações, o Departamento de Compliance e Controlo Interno deverá:

- i. Analisar e monitorizar a implementação e conformidade da Política de Remuneração com as leis, regulamentos e políticas internas da sociedade, tais como relatórios regulamentares obrigatórios;
- ii. Comunicar quaisquer riscos de conformidade e situações de não conformidade relativos a questões de remuneração ao órgão de administração e de fiscalização.

A par destas funções, o Departamento de Compliance e Controlo Interno deverá, no exercício das suas funções, desempenhar uma função de controlo independente mantendo uma colaboração ativa e permanente com o Conselho Fiscal e com o Comité de Remunerações, sempre que tal se revele necessário, designadamente:

- i. Prestando todo o apoio que lhe seja solicitado por parte do Conselho Fiscal ou por parte do Comité de Remunerações;
- ii. Informar o Conselho Fiscal e/ou o Comité de Remunerações de qualquer situação de conflito de interesses que possa ser relevante em relação às tarefas e responsabilidades ou que possam afetar o desempenho das funções do Conselho fiscal;
- iii. Prestar assistência na preparação e revisão da Política de Remuneração;
- iv. Atuar em estreita colaboração com o Comité de Remunerações, para apoiar a definição da estratégia remuneratória geral aplicável à BlueCrow tendo em conta a promoção de uma gestão de riscos eficaz;
- v. Fornecer elementos efetivos, no âmbito dos seus deveres, para a definição de prémios globais, critérios de desempenho e atribuição de remunerações;
- vi. Participar em quaisquer reuniões do Conselho Fiscal e/ou do Comité de Remunerações sempre que tal lhe seja solicitado.



9. Função de gestão de riscos

O Responsável pela gestão dos riscos assume um papel relevante em matéria de remunerações sendo responsável por:

- a) Analisar de que forma a estrutura de remuneração variável poderá afetar o perfil de risco do BlueCrow.
- b) Avaliar e analisar os dados de ajustamento pelo risco e que, para tal, assistam a uma reunião do comité de remuneração;
- c) Avaliar, em conjunto com o responsável pela função de verificação do cumprimento, de que forma a estrutura remuneratória afeta a conformidade da BlueCrow com a legislação, os regulamentos e as políticas internas;
- d) Elaborar uma análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, tendo como objetivo o controlo do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo órgão de fiscalização.

10. Práticas de Remuneração

10.1. Membros da Assembleia Geral

Os membros da mesa da assembleia geral não são remunerados, podendo, no entanto, ser-lhes atribuído um valor através de senhas de presença.

10.2. Membros dos órgãos de administração

A BlueCrow procura alinhar a remuneração dos membros do órgão de administração, em termos competitivos, com a dedicação, qualificação, qualidade, conhecimento do negócio, capacidade de trabalho, compromisso e a responsabilidade exigidas para o desempenho das suas funções, bem como concilia a mesma com o desenvolvimento sustentável, objetivos, valores e interesses definidos a longo prazo para a sociedade, seus acionistas e clientes.



A fixação das remunerações tem subjacente os valores praticados no mercado português para funções equivalentes em entidades semelhantes ao nível do setor de atividade e volume de negócios. As remunerações destes membros são definidas por mandato e podem ser objeto de revisão anual.

A remuneração definida para os membros da administração da Sociedade visa:

- i) Retribuir adequadamente a responsabilidade assumida, a disponibilidade e a competência colocadas ao serviço da sociedade;
- ii) Garantir uma atuação alinhada com os interesses de longo prazo dos acionistas e promova a atuação sustentável da sociedade;
- iii) Premiar o desempenho.

Os membros dos órgãos de administração da Sociedade em exercício de funções auferem uma remuneração fixa pelo desempenho dos seus cargos na BlueCrow, a qual cumpre com os seguintes requisitos:

- i. O pagamento é integralmente em exclusivo efetuado em montantes pecuniários, não sendo admissível qualquer pagamento em espécie (vg. atribuição de unidades de participação, ações, outros instrumentos do mercado monetário, outros valores mobiliários, outros);
- ii. É paga 14 (catorze) vezes por ano e tem em consideração as práticas de mercado em sociedades semelhantes.
- iii. Não existem quaisquer compensações adicionais pelo exercício das respetivas funções;
- iv. São atribuídos aos membros do órgão de administração benefícios respeitantes à utilização de meios de comunicações, transporte e informáticos associados ao desempenho das respetivas funções.
- v. Quaisquer pagamentos, compensações e/ou benefícios adicionais terão de ser aprovadas em Assembleia Geral, com parecer prévio por parte do Comité de Remunerações e devem ser introduzidas, assim que aprovadas, de forma clara e objetiva na presente Política.



10.3. Membros do órgão de fiscalização

Os membros do Conselho Fiscal auferem uma remuneração fixa, consoante a sua participação nas reuniões do Conselho fiscal. No que diz respeito à remuneração do Revisor Oficial de Contas, a mesma consiste apenas numa componente fixa.

10.4. Colaboradores responsáveis pelas funções essenciais de controlo

10.4.1. Definição

Para efeitos do presente ponto, os colaboradores aqui incluídos são os que integram o departamento de Compliance e controlo interno, o responsável pela função de verificação do cumprimento, responsável pela função de gestão de riscos, responsável pela avaliação de ativos e quaisquer outros que na prática desempenhem ou apoiem o exercício destas funções.

10.4.2. Enquadramento prévio

A BlueCrow garante que o nível remuneratório dos colaboradores que integram as funções de controlo permite a contratação de pessoas qualificadas e experientes para o desempenho adequado das funções.

A estrutura remuneratória dos colaboradores que integram as funções de controlo não compromete a sua independência, nem cria conflitos de interesses com o seu papel de consultoria junto do comité de remuneração, na medida em que os seus pareceres são não vinculativos.

Os colaboradores que exercem funções de controlo interno são remunerados em função da realização dos objetivos associados às suas funções, independentemente do desempenho das áreas de negócio sob o seu controlo

A remuneração dos dirigentes das funções de verificação do cumprimento, gestão de risco e avaliação de ativos são diretamente supervisionadas pelo Comité de Remunerações.



10.4.3. Estrutura remuneratória

A remuneração do pessoal afeto às funções acima identificadas é determinada de forma a evitar conflitos de interesses relacionados com as unidades de negócio que os mesmos supervisionam na medida em que:

- a) As áreas em que os mesmos se encontram afetos são totalmente segregadas das áreas operacionais;
- b) A avaliação do desempenho dos responsáveis por funções chave tem subjacente critérios objetivos em função da realização dos objetivos associados às suas funções, independentemente do desempenho das áreas de negócio sob o seu controlo;
- c) A avaliação dos colaboradores é feita de acordo com critérios objetivos que não apresentam qualquer relação com o desempenho das áreas operacionais;
- d) A sua remuneração é atribuída unicamente com base numa componente fixa a qual é calculada de forma independente sem qualquer relação ou comparação com as áreas operacionais.

A remuneração fixa cumpre com os seguintes requisitos:

- i. É processada 14 (catorze) vezes por ano; e
- ii. É composta por uma remuneração base e por um subsídio de refeição;
- iii. Pode incluir outras prestações admissíveis legalmente, desde que tal seja previamente aprovado pela Assembleia Geral, com parecer favorável do Comité de Remunerações, e conste do contrato de trabalho.

10.4.4. Outros benefícios

Tendo em consideração a prática seguida em sociedades de dimensão equivalente, são igualmente atribuídos aos colaboradores benefícios respeitantes a sistemas ou subsistemas de saúde e à utilização de meios de comunicações, transporte ou informáticos, desde que associados ao desempenho das respetivas funções.



10.5. Colaboradores não integrados nas categorias anteriores

10.5.1. Definição

Neste ponto incluem-se os colaboradores que auferam uma remuneração total que os integre no mesmo grupo remuneratório da direção de topo e dos responsáveis pela gestão de riscos e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos organismos de investimento coletivo sob gestão.

10.5.2. Estrutura remuneratória

Os colaboradores aqui incluídos auferem uma remuneração fixa conforme definida nos respetivos contratos de trabalho, não beneficiando nesta data de outros benefícios não pecuniários.

A remuneração fixa cumpre com os seguintes requisitos:

- i. É processada 14 (catorze) vezes por ano; e
- ii. É composta por uma remuneração base e por um subsídio de refeição;
- iii. Pode incluir outras prestações admissíveis legalmente, desde que tal seja previamente aprovado pela Assembleia Geral e conste do contrato de trabalho.

11. Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho é feita no mínimo uma vez por ano e no máximo duas vezes por ano e apenas é efetuada relativamente aos colaboradores mencionados nos pontos 10.4. e 10.5. acima.

Uma vez que não se encontra instituída internamente a prática de atribuição de uma remuneração variável, a avaliação do desempenho tem subjacente a verificação de critérios objetivos que são definidos no início de cada ano e visa apenas verificar se determinado colaborador é elegível para promoção ao nível interno o que poderá implicar um aumento da sua remuneração fixa.



A par desta situação, poderá haver casos em que a administração da BlueCrow com o parecer favorável do Comité de remunerações, atribua uma gratificação de balanço desde que a avaliação seja positiva e exista liquidez disponível para esse efeito.

11.1. Remuneração variável

Não se encontra prevista a atribuição de remunerações variáveis.

Sem prejuízo do *supra* exposto, caso a BlueCrow venha a considerar a introdução de remunerações variáveis, as componentes da remuneração serão fixadas segundo rácios apropriados entre as componentes fixa e variável da remuneração total dos colaboradores, representando a primeira uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política totalmente flexível relativa a essa componente, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma. Em adição, a componente variável será aprovada previamente em Assembleia Geral e com o parecer prévio favorável do Conselho Fiscal.

Os critérios para a fixação da remuneração variável em função do desempenho, caso exista, terão por referência um quadro plurianual, dependendo o seu valor exato, em cada ano, do grau de cumprimento dos principais objetivos anuais individuais e coletivos (quantitativos e qualitativos), tendo como referência o modelo de avaliação de desempenho da BlueCrow, que é comunicado aos colaboradores previamente ao início do período a que se refere a avaliação.

A avaliação de desempenho atenderá não apenas ao desempenho individual, mas também ao desempenho coletivo da unidade de estrutura onde o colaborador se integra e incluirá critérios não financeiros relevantes, como o respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida, designadamente as regras de conduta, as regras de controlo interno e as relativas às relações com clientes, o tratamento equitativo dos clientes e a qualidade dos serviços prestados aos clientes.

Tendo em consideração que a remuneração variável não é certa como não visa dar incentivos à assunção de riscos, não deve ser considerada como remuneração para os efeitos do parágrafo 12 das orientações ESMA/2016/575.



12. Benefícios discricionários de pensão

A BlueCrow não atribui quaisquer benefícios discricionários de pensão.

13. Compensação por cessação de funções antecipada

A Bluecrow não prevê, nem garante o pagamento de qualquer compensação por cessação de funções antecipada, a qualquer um dos seus colaboradores ou membros dos órgãos sociais, independentemente do cargo ou função desempenhados.

14. Alterações e Revisão da Política

Todas as decisões e alterações à presente Política são aprovadas pelo Comité de Remunerações.

15. Divulgação

A presente Política, bem como as suas subseqüentes alterações, serão divulgadas junto de todos os colaboradores da BlueCrow através de email, o qual disponibiliza ainda um canal que poderá ser utilizado para efeitos de esclarecimentos de quaisquer dúvidas.

16. Disposições finais

A Política de Remunerações vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão.