

ATRIUM INVESTIMENTOS – SOCIEDADE FINANCEIRA DE CORRETAGEM, SA
POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

I. ÂMBITO E OBJETIVOS (art.º 115.º C RGICSF)

1. O presente documento foi aprovado pelo Conselho de Administração da ATRIUM INVESTIMENTOS – SOCIEDADE FINANCEIRA DE CORRETAGEM S.A (ATRIUM), em cumprimento, nomeadamente dos artigos 115.º C e seguintes do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF) e do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, e tem por objeto a definição da política de remuneração aplicável:
 - a) Aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
 - b) Aos colaboradores que exerçam funções de direção de topo;
 - c) Aos colaboradores responsáveis pela assunção de riscos;
 - d) Aos colaboradores responsáveis pelas funções de controlo;
 - e) Aos colaboradores cujo escalão de remuneração seja equivalente aos das categorias previstas nas alíneas a), b) e c) do número anterior e desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da ATRIUM.
2. O presente documento tem em conta a estrutura e especificidades da atividade da ATRIUM e foi elaborada com o objetivo de:
 - a) Promover e assegurar uma gestão de riscos sã e prudente;
 - b) Assegurar que as remunerações a atribuir são, em cada situação em concreto, compatíveis com a estratégia empresarial, os valores e interesses da ATRIUM, evitando-se conflitos de interesse que ponham em causa os valores e princípios, pelos quais a ATRIUM se rege;
 - c) Assegurar a independência dos colaboradores que exercem funções de controlo e de gestão de risco; e
 - d) Distinguir os critérios para a fixação da componente fixa da remuneração e os componentes da componente variável da remuneração, quando esta última seja aplicável.

II. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS PARA A FIXAÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (Artigo 115.º E e 115.º F RGICSF)

1. A remuneração dos membros dos órgãos de administração e dos colaboradores identificados no n.º 1 do Título I *supra* pode ser composta por uma componente fixa e por uma componente variável, nos termos do artigo 115.º E do RGICSF.
2. As componentes da remuneração são fixadas segundo os rácios previstos no artigo 115.º F do RGICSF, representando em qualquer caso a componente fixa, no mínimo, 81% da remuneração total.
3. A componente variável da remuneração, quando exista, tem a natureza de prémio ou bónus extraordinário e é deliberada em Assembleia Geral, com observância do disposto na presente Política.
4. Na fixação e atribuição da componente variável, quando aplicável, a ATRIUM tem sempre em consideração, não apenas os aspetos ligados ao desempenho dos eventuais beneficiários, mas também todo o tipo de riscos que a atribuição de tal componente variável pode implicar para a ATRIUM, nomeadamente os riscos de liquidez e a capacidade para reforçar a base de fundos próprios.
5. A componente variável da remuneração quando exista é diferida durante um período mínimo de 3 a 5 anos, devendo tal componente e a duração do período de diferimento ser fixados em função do ciclo económico, da natureza da atividade, dos seus riscos e da atividade do beneficiário em questão, devendo ser respeitado o seguinte:
 - a) Quando a componente variável da remuneração for superior a 10.000€, 40% dessa componente variável é diferida, sendo esse montante elevado para pelo menos 60% quando a componente variável for acima de 90.000€;
 - b) O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento é atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.
6. No caso de desempenho negativo da ATRIUM, a componente variável da remuneração pode ser alterada ou eliminada, nos termos dos n.ºs 8, 9 e 10 do artigo 115.º E do RGICSF.
7. Os critérios para fixação da remuneração variável em função do desempenho, quando exista, têm 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 ATRIUM, que é comunicado aos colaboradores previamente ao início do período a que se refere a avaliação (**artigo 6.º do Aviso do BP n.º 10/2011**).

8. A avaliação de desempenho atende não apenas ao desempenho individual, mas também ao desempenho coletivo da unidade de estrutura onde o beneficiário se integra e inclui critérios não financeiros relevantes, como o respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida, designadamente as regras de controlo interno e as relativas às relações com clientes e investidores.
9. A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração, quando exista, tem em conta ajustamentos que consideram os vários tipos de riscos inerentes à atividade da Atrium, bem como o custo dos fundos próprios e de liquidez necessários.

III. APROVAÇÃO E FISCALIZAÇÃO POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO (artigo 115.º C RGICSF)

1. A presente política de remuneração da ATRIUM será aprovada em Assembleia Geral a 31 de março de 2016 e entrará em vigor a partir de 1 de abril de 2016.
2. O Conselho de Fiscalização verifica e fiscaliza o cumprimento das políticas de remuneração aprovadas pela Assembleia Geral, aprovando anualmente o relatório sobre a respetiva implementação.

IV. OUTROS BENEFÍCIOS

1. Não existem quaisquer planos de atribuição de ações ou de opções sobre ações da instituição ou das suas filiais.
2. Não são atribuídos aos administradores quaisquer benefícios discricionários de pensão de reforma.

O presente documento é divulgado no sítio da Internet da ATRIUM (art.º 115.º I RGICSF) e é mantido devidamente atualizado, com indicação da data das alterações introduzidas e respetiva justificação (artigo 3.º/ n.º 3 do Aviso do BP n.º 10/2011).

Lisboa, 26 de fevereiro de 2016

Conselho de Administração

