

**Atrium Investimentos – SFC, S.A.**

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE  
ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DE CERTOS COLABORADORES  
RELEVANTES**

## Índice

I.	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DE CERTOS COLABORADORES RELEVANTES.....	3
1.1	Âmbito e Objetivos .....	3
1.2	Composição da Remuneração e Critérios Para a Fixação da Remuneração Variável .....	4
1.3	Outros Benefícios.....	5
1.4	Compensação por Cessação de Funções .....	5
1.5	Comité de Remunerações.....	6
1.6	Aprovação, Divulgação e Avaliação da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e de Certos Colaboradores Relevantes .....	6

## I. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DE CERTOS COLABORADORES RELEVANTES

### 1.1 Âmbito e Objetivos

O presente documento estabelece a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e de Certos Colaboradores Relevantes da Atrium Investimentos – SFC S.A (“ATRIUM”) (doravante “Política”), tendo em conta o disposto, nomeadamente, nos artigos 115.º-C a 115.º-I do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (doravante “RGICSF”), aplicáveis por via do disposto no artigo 196.º, n.º 1 do mesmo diploma, bem como no Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, sendo 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), desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da ATRIUM.

O presente documento tem em conta a estrutura e especificidades da atividade da ATRIUM, bem como os interesses de curto, médio e longo prazo dos seus clientes, e foi elaborado com o objetivo de:

- a) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente, que não incentive a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela ATRIUM;
- 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, relativamente às unidades de estrutura que controlam, atribuindo-lhes uma remuneração em função da realização dos objetivos associados às suas funções, de forma independente do desempenho das respetivas unidades de estrutura; 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.

Na elaboração da presente Política foi ainda tido em conta o disposto nas Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs, nos termos dos artigos 74.º, n.º 3, e 75.º, n.º 2, da Diretiva 2013/36/UE, e à divulgação de informações, nos termos do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013 (EBA/GL/2015/22).

## 1.2 Composição da Remuneração e Critérios Para a Fixação da Remuneração Variável

A remuneração dos membros dos órgãos de administração e dos colaboradores identificados no ponto 1.1. *supra*, pode ser composta por uma componente fixa e por uma componente variável, nos termos do artigo 115.º-E do RGICSF.

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, 65% da remuneração total.

A componente variável da remuneração, quando exista, tem a natureza de prémio ou bónus extraordinário e é deliberada em Assembleia Geral, na qual participam os responsáveis pelo *compliance* e pela gestão de riscos, os quais são ouvidos quanto à atribuição concreta da componente variável da remuneração, com observância do disposto na presente Política.

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.

A ATRIUM não estabelece qualquer relação entre a atribuição da componente variável da remuneração e a distribuição ou o aconselhamento de produtos.

Uma parte da 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 20.000€, 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.

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.

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).

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 conduta, as regras de controlo interno e as relativas às relações com clientes e investidores, o tratamento equitativo dos clientes e a qualidade dos serviços prestados aos clientes.

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.

### **1.3 Outros Benefícios**

Não existem quaisquer planos de atribuição de ações ou de opções sobre ações da ATRIUM.

Não são atribuídos aos administradores quaisquer benefícios discricionários de pensão de reforma.

### **1.4 Compensação por Cessação de Funções**

Não se encontram previamente definidos os montantes das compensações a serem pagas a título de compensação pela cessação antecipada de funções dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e dos demais colaboradores abrangidos pela presente Política.

Os eventuais pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções refletem o desempenho verificado ao longo das mesmas, de forma a não incentivar comportamentos desadequados.

Inexistindo acordo quanto à compensação, em caso de destituição de um membro do órgão de administração sem justa causa, a indemnização a pagar rege-se pelo disposto no artigo 403º do Código das Sociedades Comerciais, isto é, não excederá o montante das remunerações que presumivelmente aquele receberia até ao final do período para que foi eleito.

Não se encontra atualmente previsto o pagamento de qualquer compensação por cessação de funções.

### **1.5 Comité de Remunerações**

Atendendo à dimensão, à organização interna e à natureza da ATRIUM, bem como ao âmbito e à complexidade das respetivas atividades, a ATRIUM não dispõe de um Comité de Remunerações, previsto no artigo 115.º-H do RGICSF, aplicável por via do disposto no artigo 196º, n.º 1 do mesmo diploma.

### **1.6 Aprovação, Divulgação e Avaliação da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e de Certos Colaboradores Relevantes**

A presente Política, na parte respeitante aos colaboradores referidos na alínea a) do ponto 1.1. da presente Política, é aprovada em Assembleia Geral Anual, entrando em vigor no dia imediatamente seguinte.

O Conselho de Administração da ATRIUM aprova anualmente a presente Política, no que respeita aos colaboradores referidos nas alíneas b) a e) do ponto 1.1 da presente Política, nos termos do artigo 115.º-C do RGICSF.

Esta Política é divulgada a todos os colaboradores e está disponível na intranet da ATRIUM.

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).

A Política é revista sempre que se revele necessário e, pelo menos, com periodicidade anual.

Cabe ao Conselho Fiscal a avaliação da boa e efetiva aplicação da Política.

O Conselho Fiscal verifica e fiscaliza o cumprimento das Políticas de Remuneração aprovadas pela Assembleia Geral, aprovando anualmente o relatório sobre a respetiva implementação, no qual avalia o cumprimento da Política, o impacto do disposto na Política na prestação de serviços e na oferta de produtos, nomeadamente ao nível do relacionamento com o cliente, da qualidade da informação prestada e do nível de cumprimento dos critérios utilizados para a seleção de produtos ou serviços a propor ao cliente em função da diligente avaliação do perfil de risco do mesmo.

Os responsáveis pelo *compliance* e pela gestão de riscos da ATRIUM colaboram com o Conselho Fiscal na fiscalização do cumprimento da presente Política e dos critérios de fixação de incentivos definidos em Assembleia Geral, com o objetivo de alinhar os interesses da ATRIUM com os interesses dos seus *stakeholders*, incluindo dos seus clientes.

Lisboa, 8 de maio de 2020