

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 3/2020, 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, 50% 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.

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).

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, 14 de maio de 2021