ATRIUM
PORTFOLIO MANAGERS

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 Princípios Gerais 5

1.3 Comité de Remunerações 6

1.4 Remuneração dos Colaboradores que Exercem Funções de Controlo Interno 6

1.5 Composição da Componente Fixa e Variável da Remuneração 7

1.6 Remuneração Variável 8

a. Pagamento em Instrumentos Financeiros 9

b. Diferimento da Remuneração Variável 10

c. Redução e Reversão 11

1.7 Compensação por Cessação de Funções 11

1.8 Benefícios Discricionários de Pensão 12

1.9 Prémios de Permanência 12

1.10 Apoio Financeiro Público Extraordinário 13

1.11 Conflitos de Interesses 13

1.12 Prestação de Informações pela ATRIUM 13

1.13 Competências de cada Função, Órgão e Área da ATRIUM 14

1.14 Aprovação, Divulgação e Avaliação da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e de Certos Colaboradores Relevantes 16

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 Portfolio Managers – Empresa de Investimento, S.A. (doravante a "ATRIUM") (doravante a "Política"), tendo em conta o disposto nos artigos 52.º e seguintes do Regime das Empresas de Investimento (doravante o "REI"), aprovado pelo Decreto-Lei 109.ºH/2021 de 10 de dezembro. Na elaboração da presente Política foi ainda tomado em consideração o disposto nas Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs[1] (doravante as "Orientações"), que aqui se anexam, fazendo parte integrante desta Política, e o artigo 51.º do Regulamento (UE) 2019/2033[2] do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, relativo aos requisitos prudenciais aplicáveis às empresas de investimento (doravante o "Regulamento (UE) 2019/2033)".

Adicionalmente, à luz do artigo 5.º do Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros, devem ser incluídas informações, na Política, sobre a forma como a mesma integra os riscos em matéria de sustentabilidade ambiental, social e de governação (riscos ESG), publicando essas informações no website da ATRIUM.

A presente Política é aplicável às seguintes pessoas (artigo 52.º do REI):

a) Aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;

b) Aos colaboradores que exerçam funções de direção de topo[3];

c) Aos colaboradores responsáveis pela assunção de riscos e pelas funções de controlo interno;

d) Aos colaboradores cuja remuneração global seja, no mínimo, igual à remuneração mais baixa recebida pela direção de topo ou pelos responsáveis pela assunção de riscos e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco da ATRIUM ou dos ativos que esta gere.

[1] Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva (UE) 2019/2034 - EBA/GL/2021/13, que podem ser consultadas na seguinte ligação https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/EBA-GL-2021-13%20Guidelines%20on%20remuneration%20under%20IFD/Translations/1028078/GL%20on%20sound%20remuneration%20policies%20under%20IFD_PT_COR.pdf.

[2] Regulamento (UE) 2019/2033 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de novembro de 2019 relativo aos requisitos prudenciais aplicáveis às empresas de investimento e que altera os Regulamentos (UE) n.º 1093/2010, (UE) n.º 575/2013, (UE) n.º 600/2014 e (UE) n.º 806/2014.

[3] Definição de direção de topo: as pessoas singulares que exercem funções executivas e que são responsáveis pela gestão corrente da ATRIUM, prestando contas perante o órgão de administração, incluindo pela execução das políticas relativas à distribuição de produtos e serviços aos clientes pela ATRIUM e pelo seu pessoal (artigo 7.º, n.º 1, alínea i) do REI).

ATRIUM Portfolio Managers – Empresa de Investimento, S.A.
Av. da República nº 35, 2º 1050 -186 Lisboa, Portugal tel: +351 217 928 800 fax: +351 217 928 801 www.ATRIUM.pt
Registada na Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e participante no Sistema de Indemnização aos Investidores.
C. R. C. Lisboa | N. I. P. C.: 504 312 189 | Capital Social: € 3.742.109

Ao aplicar o critério quantitativo previsto na primeira parte da alínea d) supra, ATRIUM deverá ter em consideração o disposto nos pontos 94 e 95 das Orientações.

Compete à ATRIUM identificar os colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da ATRIUM ou nos ativos por ela geridos. A ATRIUM realiza anualmente uma autoavaliação para identificar todos os colaboradores cujas atividades profissionais tenham ou possam vir a ter um impacto significativo no perfil de risco da ATRIUM ou nos ativos por ela geridos (doravante o "Processo de Identificação") (ponto 92 das Orientações).

O Processo de Identificação deve ser claro, coerente, devidamente documentado[4], mantendo a ATRIUM um registo dos resultados obtidos, relativamente aos colaboradores identificados e relativamente aos membros do pessoal que foram identificados de acordo com os critérios quantitativos, mas cujas atividades profissionais foram avaliadas como não tendo um impacto significativo no perfil de risco da ATRIUM ou nos ativos por ela geridos, conservando-se a documentação durante um período de tempo adequado para permitir a sua revisão pelas autoridades competentes (ponto 100 das Orientações).

O Processo de Identificação deve basear-se (ponto 93 das Orientações):

a) Nos critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos nas normas técnicas de regulamentação relativas aos colaboradores identificados - que se juntam à presente Política como Anexo I[5]; e

b) Caso necessário para assegurar a completa identificação de todos os colaboradores cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco da ATRIUM ou nos ativos por ela geridos, em critérios adicionais estabelecidos pela ATRIUM que reflitam os níveis de risco das diferentes atividades da ATRIUM e o impacto dos colaboradores no perfil de risco.

---

[4] Atendendo ao ponto 97 e 99 das Orientações, as seguintes informações devem ser incluídas na documentação da autoavaliação realizada para efeitos de identificação dos colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da ATRIUM ou nos ativos por ela geridos:

a) A fundamentação subjacente à autoavaliação e o âmbito da sua aplicação;
b) O método utilizado para avaliar os riscos emergentes da estratégia e das atividades de negócio da ATRIUM, incluindo em diferentes localizações geográficas;
c) A forma como são avaliadas as pessoas que trabalham em empresas de investimento e outras entidades incluídas no perímetro de consolidação, filiais e sucursais, incluindo as localizadas em países terceiros;
d) A função e as responsabilidades dos diferentes órgãos e funções internas da ATRIUM envolvidos na definição, supervisão, revisão e aplicação do processo de autoavaliação;
e) O resultado da identificação;
f) Número de colaboradores identificados (incluindo o número de colaboradores identificados pela primeira vez), as suas responsabilidades e atividades, os nomes ou outro identificador único, a afetação dos colaboradores identificados a áreas de negócio da ATRIUM e uma comparação com os resultados de autoavaliação do ano anterior.

[5] Regulamento Delegado (UE) 2021/2154 da Comissão de 13 de agosto de 2021 que completa a Diretiva (UE) 2019/2034 do Parlamento Europeu e do Conselho no respeitante às normas técnicas de regulamentação que especificam os critérios adequados para identificar as categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da empresa de investimento ou nos ativos que esta gere.

O Processo de Identificação rege-se pelo disposto, na medida do aplicável, nos pontos 101 a 117 das Orientações.

1.2 Princípios Gerais

A presente Política:

a) É proporcional[6] em relação à escala, à organização interna e à natureza, bem como ao âmbito e complexidade das atividades da ATRIUM (artigo 53.º, n.º 1, alínea a) do REI e pontos 78 a 91 das Orientações);

b) É neutra do ponto de vista do género, baseando-se no princípio da igualdade de remuneração de colaboradores por trabalho igual[7] (artigos 47.º, n.º 2, alínea d), e 53.º, n.º 1, alínea b), ambos do REI, e pontos 23 a 27 e 60 das Orientações);

c) É consentânea com uma gestão sólida e eficaz do risco e promove esse tipo de gestão (artigos 47.º, n.º 2, alínea d), e 53.º, n.º 1, alínea c), ambos do REI);

d) Encontra-se alinhada com a estratégia de negócio e os objetivos da ATRIUM, tendo em conta os efeitos a longo prazo das decisões de investimento tomadas (artigo 53.º, n.º 1, alínea d) do REI e ponto 16 das Orientações);

e) Contém medidas destinadas a evitar conflitos de interesses, a incentivar uma conduta empresarial responsável e a promover a sensibilização para os riscos e a assunção prudente de riscos (artigo 53.º, n.º 1, alínea e) do REI).

Aos colaboradores referidos no ponto 1.1 da Política é vedada a utilização de estratégias de cobertura pessoais ou a celebração de seguros de remuneração ou de responsabilidade, bem como a adoção ou implementação de qualquer outro mecanismo, que dê origem ao recebimento de remuneração variável em montante superior ao resultante da aplicação desta Política (artigo 53.º, n.º 2 do REI). Neste âmbito, a ATRIUM terá em consideração o disposto nos pontos 170 a 174 das Orientações.

A ATRIUM atende ainda, em matéria de remuneração, aos objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação (ESG) (ponto 16 das Orientações).

---

[7] A fim de monitorizar a implementação de políticas de remuneração neutras do ponto de vista do género, a ATRIUM documenta adequadamente o valor do cargo, por exemplo documentando descrições de funções ou definindo categorias salariais, para todos os colaboradores ou categorias de colaboradores, e determina quais as posições consideradas como tendo um valor igual, por exemplo, através da implementação de um sistema de classificação de funções, tendo em conta, pelo menos, o tipo de atividades, tarefas e funções atribuídas ao cargo ou ao colaborador. Sempre que seja utilizado um sistema de classificação profissional para determinar a remuneração, este deve basear-se nos mesmos critérios para homens, mulheres e colaboradores de diferentes géneros e ser elaborado de modo a excluir qualquer discriminação, inclusive em razão do género (ponto 26 das Orientações).
Adicionalmente, a ATRIUM monitoriza a evolução da disparidade salarial entre géneros (ponto 60 das Orientações).

A presente Política contribui para que a ATRIUM atinja e mantenha uma sólida base de fundos próprios (ponto 19 e 118 a 123 das Orientações).

1.3 Comité de Remunerações

Atendendo ao valor dos seus ativos patrimoniais, a ATRIUM dispõe de um comité de remunerações, a nível individual, composto por membros do órgão de fiscalização e do órgão de administração sem funções executivas, que possuem, a nível coletivo, os conhecimentos, competências e experiência profissional adequados em matéria de políticas e práticas de remuneração, gestão de risco e atividades de controlo (artigo 55.º, nºs 1 e 2 do REI e ponto 56 das Orientações).

A ATRIUM mantém uma composição do comité de remunerações equilibrada do ponto de vista do género (artigo 55.º, nº 3 do REI).

O comité de remunerações:

a) Formula juízos informados e independentes sobre as políticas e as práticas de remuneração, incluindo em matérias de potenciais conflitos de interesses, bem como sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez, considerando também os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação (ESG) (artigo 55.º, nº 4, alínea a) do REI);

b) Prepara as decisões relativas às remunerações, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos que devam ser tomadas pelo órgão de administração, tomando em consideração os interesses a longo prazo dos acionistas, dos investidores e de outros interesses que possam ser afetados pela atividade da ATRIUM (artigo 55.º, nº 4, alínea b) do REI).

O comité de remunerações da ATRIUM assegura todas as atribuições e os deveres previstos nos pontos 53 a 58 das Orientações, referentes às respetivas funções, e no ponto 67 das Orientações, referente à necessidade de implementar medidas corretivas no seguimento da revisão anual da Política.

1.4 Remuneração dos Colaboradores que Exercem Funções de Controlo Interno

Os colaboradores que exercem funções de controlo interno são independentes das unidades de negócio que supervisionam, dispõem de poderes adequados e são remunerados em função da realização dos objetivos associados às suas funções, independentemente do desempenho das áreas de negócio sob o seu controlo (artigo 56.º, n.º 1, do REI).

A remuneração dos quadros superiores que desempenham funções de gestão de riscos e de controlo de cumprimento é diretamente supervisionada pelo comité de remunerações e, deve ser predominantemente fixa, de modo a refletir a natureza das suas responsabilidades e de modo a permitir à instituição contratar pessoal qualificado e experiente para o desempenho destas funções (artigo 56.º, n.º 2, do REI e ponto 188 das Orientações).

Em matéria de remuneração dos colaboradores que exercem funções de controlo interno, a ATRIUM atende ainda ao disposto nos pontos 226 a 229 das Orientações.

1.5 Composição da Componente Fixa e Variável da Remuneração

A remuneração dos membros do órgão de administração e dos colaboradores identificados no ponto 1.1., alíneas b) a d), pode ser composta por uma componente fixa[8] e por uma componente variável (ponto 124 das Orientações).

A remuneração dos membros do órgão de fiscalização é exclusivamente fixa (ponto 184 das Orientações).

A presente Política, tendo em conta o regime laboral concreto, estabelece uma clara distinção entre os critérios aplicados para determinar:

a) A remuneração fixa de base atribuída, que reflete principalmente a experiência profissional relevante e a responsabilidade organizacional estabelecida na descrição das funções do colaborador como parte das suas condições de trabalho (artigo 57.º, n.º 1, alínea a) do REI); e

b) A remuneração variável atribuída, que reflete um desempenho sustentável e ajustado ao risco do colaborador, de acordo com indicadores de desempenho que superam as funções do colaborador (artigo 57.º, n.º 1, alínea b) do REI).

A componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política flexível de componentes variáveis da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração (artigo 57.º, n.º 2 do REI).

[8] A remuneração é fixa sempre que as condições para a sua atribuição e o seu montante (ponto 126 das Orientações):

a) Se baseiem em critérios predeterminados;
b) Reflitam de forma não discricionária o nível de experiência profissional e a antiguidade dos colaboradores;
c) Sejam transparentes relativamente ao montante individual atribuído ao colaborador;
d) Sejam permanentes, i.e, mantidas durante um período de tempo associado ao cargo específico e às responsabilidades organizacionais;
e) Não sejam revogáveis; o montante permanente apenas é alterado por via da negociação coletiva ou após renegociação de acordo com os critérios nacionais de fixação dos salários;
f) Não possam ser reduzidos, suspensos ou cancelados pela ATRIUM;
g) Não constituam incentivos para a tomada de riscos; e
h) Não dependam do desempenho.

A ATRIUM tem também em conta as situações previstas no ponto 128 das Orientações, para considerar a remuneração como fixa.

ATRIUM Portfolio Managers – Empresa de Investimento, S.A.
Av. da República nº 35, 2º 1050 -186 Lisboa, Portugal tel: +351 217 928 800 fax: +351 217 928 801 www.ATRIUM.pt
Registada na Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e participante no Sistema de Indemnização aos Investidores.
C. R. C. Lisboa | N. I. P. C.: 504 312 189 | Capital Social: € 3.742.109

As componentes da remuneração são fixadas segundo rácios adequados, entre as componentes fixa e variável da remuneração total, tendo em conta as atividades exercidas pelos colaboradores da ATRIUM e os riscos conexos a estas, bem como o impacto que as diferentes categorias de colaboradores abrangidos pela política de remuneração têm no respetivo perfil de risco (artigo 57.º, n.º 3 do REI e, na medida do aplicável, pontos 198 a 206 das Orientações).

O rácio adequado entre as componentes variável e fixa de remuneração dos colaboradores deve ser fixado independentemente de eventuais ajustamentos pelo risco *ex post* ou de flutuações nos preços dos instrumentos (ponto 191 das Orientações).

A componente fixa da remuneração representa, no mínimo, 30% da remuneração total.

Se a ATRIUM atribuir subsídios, atenderá ao disposto nos pontos 129 a 132 das Orientações.

1.6 Remuneração Variável

A remuneração variável atribuída e paga pela ATRIUM é adequada à sua escala e organização interna e à natureza, âmbito e complexidade das suas atividades (artigo 58.º, n. º 1 do REI).

Quando a componente variável da remuneração depender do desempenho individual de cada colaborador, o montante total da remuneração variável baseia-se numa combinação da avaliação do desempenho individual, da unidade de negócio em causa e dos resultados globais da ATRIUM (artigo 58.º, n. º 2 do REI).

A avaliação do desempenho individual integra critérios de natureza financeira e não financeira, de acordo com um quadro plurianual, considerando o ciclo económico da empresa de investimento e os respetivos riscos empresariais (artigo 58.º, n.º 3 do REI).

A avaliação de desempenho atende não apenas ao desempenho individual, mas também ao desempenho coletivo da unidade de estrutura onde o colaborador 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 atribuição de remuneração variável não afeta a capacidade da ATRIUM para manter uma sólida base de capital (artigo 58.º, n.º 4 do REI).

Não existe remuneração variável garantida, salvo para a contratação de novos colaboradores, no seu primeiro ano de trabalho, sendo requisito, nestes casos, que a ATRIUM tenha uma forte base de capital (artigo 58.º, n.º 5 do REI e ponto 149 a 152 das Orientações).

A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração, quando exista, tem em conta todos os tipos de riscos, atuais e futuros, inerentes à atividade da ATRIUM, bem como o custo do capital e de liquidez exigidos nos termos da legislação da União Europeia relativa aos requisitos prudenciais das empresas de investimento (artigo 58.º, n.º 6 do REI).

A afetação da componente variável, quando aplicável, tem em conta todos os tipos de riscos atuais e futuros a que a ATRIUM esteja sujeita (artigo 58.º, n.º 7 do REI).

A remuneração variável não é paga por intermédio de veículos financeiros ou de quaisquer mecanismos ou métodos que evitem a aplicação das disposições legais nacionais ou da legislação da União Europeia relativa aos requisitos prudenciais das empresas de investimento (artigo 58.º, n.º 8 do REI e ponto 175 das Orientações).

Quando a atribuição da remuneração variável seja baseada no desempenho futuro, a ATRIUM atende ao disposto nos pontos 133 e 134 das Orientações.

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

Em matéria de remuneração variável, a ATRIUM atende ainda ao disposto no ponto 18 das Orientações.

a. Pagamento em Instrumentos Financeiros

Caso o colaborador aufira de remuneração variável mais de EUR 50 000 ou a retribuição variável represente mais de um quarto da retribuição total, pelo menos 50 %, da remuneração variável atribuída é constituída por um dos seguintes instrumentos (artigo 61.º, n.º 1, e 65.º, n.º 1, alínea b), ambos do REI):

a) Ações ou outros títulos representativos do capital social da ATRIUM;

b) Instrumentos indexados a ações ou instrumentos equivalentes de tipo não pecuniário;

c) Instrumentos de fundos próprios adicionais de nível 1 ou de fundos próprios de nível 2 ou outros instrumentos que possam ser integralmente convertidos em fundos próprios principais de nível 1 ou abatidos ao ativo e que reflitam adequadamente a qualidade de crédito da ATRIUM numa perspetiva de continuidade das operações;

d) Instrumentos de tipo não pecuniário que reflitam a composição dos instrumentos das carteiras geridas.

Os instrumentos referidos nas alíneas anteriores são objeto de uma política de retenção adequada para compatibilizar os incentivos do colaborador com os interesses a longo prazo da ATRIUM e dos seus clientes (artigo 61.º, n.º 3 do REI).

Caso a ATRIUM atribua a um colaborador referido no ponto 1.1. supra (excetuando os membros dos órgãos de fiscalização) uma remuneração variável anual superior a EUR 50 000 ou esta represente mais de um quarto da remuneração anual total do colaborador, a ATRIUM tomará em consideração na sua análise, o facto de o colaborador em questão ser já acionista indireto da ATRIUM. Com efeito, os membros do Conselho de Administração e os colaboradores referidos na al. e) do Ponto 1.1. supra detêm, no seu conjunto, 58,5% dos direitos de voto da respetiva sociedade-mãe, assegurando o alinhamento entre os interesses e os incentivos dos colaboradores e os interesses de longo prazo da ATRIUM (artigo 61, n.º 1 do REI conjugado com o artigo 65.º, n.º 1, alínea b) ambos do REI).

Não existem quaisquer planos de atribuição de ações ou de opções sobre ações da ATRIUM para os seus colaboradores, independentemente de auferirem mais de EUR 50 000 em retribuição anual variável.

Os dividendos pagos sobre ações adquiridas ou participações no capital equivalentes que os colaboradores recebam enquanto acionistas ou proprietários de uma empresa de investimento não fazem parte da remuneração para efeitos das Orientações. O mesmo se aplica aos juros pagos aos colaboradores sobre outros instrumentos atribuídos depois de estes terem adquirido o seu direito (ponto 135 das Orientações).

Nota: A ATRIUM solicitou à CMVM esclarecimento quanto à admissibilidade de pagamento da remuneração variável em unidades de participação do Fundo ATRIUM Portfolio SICAV.

b. Diferimento da Remuneração Variável

Relativamente aos colaboradores que aufiram de remuneração variável mais de EUR 50 000 ou a retribuição variável represente mais de um quarto da retribuição total, a ATRIUM difere, durante um período mínimo de 3 a 5 anos, consoante adequado, tendo em conta o seu ciclo económico, a natureza da sua atividade, os seus riscos e as atividades dos colaboradores, pelo menos as seguintes percentagens da remuneração variável em questão (artigo 62.º, n.º 1 e 65.º, n.º 1, alínea b), ambos do REI):

a) 40% da componente variável;

b) 60% quando a componente variável for de montante particularmente elevado[9].

A parte da remuneração variável sujeita a diferimento não pode ser constituída de forma mais rápida do que a que resultaria de um regime proporcional (artigo 62.º, n.º 2 do REI).

Em matéria de diferimento do pagamento da remuneração variável, a ATRIUM atende aos pontos 249 a 263 das Orientações.

c. Redução e Reversão

A remuneração variável pode ser totalmente reduzida no caso de desempenho reduzido ou negativo da ATRIUM (artigo 63.º, n.º 1 do REI).

A ATRIUM define critérios de aplicação de mecanismos de redução ("malus"[10]) ou de reversão ("clawback"[11]) à totalidade da componente variável de remuneração, que incluem, nomeadamente, em situações em que o colaborador (artigo 63.º, n.º 2 do REI):

a) Participou ou foi responsável por uma conduta que resultou em perdas significativas para a ATRIUM;

b) Deixou de ser considerado adequado para o desempenho de quaisquer funções na ATRIUM.

No que respeita aos mecanismos de redução e reversão, a ATRIUM atende ao disposto nos pontos 281 a 288 das Orientações.

d. Evasão

Em matéria de evasão, a ATRIUM atende aos pontos 175 a 182 das Orientações.

1.7 Compensação por Cessação de Funções

Os eventuais pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções refletem o desempenho individual durante o período de exercício das mesmas, e não recompensam incumprimentos ou comportamentos desadequados (artigo 59.º, n.º 1 do REI).

[9] Uma remuneração variável de montante superior a € 1 000 000 euros é sempre considerada de montante particularmente elevado (artigo 62.º, n.º 3 do REI).
[10] Regime que permite que a ATRIUM reduza o valor de toda ou parte da remuneração variável diferida com base em ajustamentos pelo risco *ex post* antes de esta ser adquirida (ponto 11 das Orientações).
[11] Regime ao abrigo do qual o colaborador é obrigado a devolver a propriedade de um montante de remuneração variável já pago no passado ou que já tenha adquirido à ATRIUM sob determinadas condições(ponto 11 das Orientações).

Os mecanismos de remuneração relativos à compensação ou à cessação de vínculos anteriores são compatíveis com os interesses a longo prazo da ATRIUM (artigo 59.º, n.º 2 do REI e pontos 153 e 154 das Orientações).

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.

Atualmente, 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.

Sem prejuízo do disposto na lei e nos pontos 155 a 166 das Orientações, não se encontra atualmente previsto o pagamento de qualquer compensação a colaboradores por cessação de funções.

1.8 Benefícios Discricionários de Pensão

Os benefícios discricionários de pensão, caso sejam atribuídos, são compatíveis com a estratégia empresarial, os objetivos, os valores e os interesses a longo prazo da ATRIUM (artigo 60.º, n. º1 do REI), sendo ainda (artigo 60.º, n.º 2 do REI):

a) Retidos pela ATRIUM, durante um período de cinco anos sob a forma de instrumentos previstos na alínea a) do ponto 1.6. da Política, se um colaborador deixar a ATRIUM antes da idade de reforma;

b) Pagos sob a forma dos instrumentos a que se refere a alínea a. do ponto 1.6. da Política, sujeitos a um período de retenção de cinco anos, caso o colaborador atinga a situação de reforma.

Não são atribuídos aos administradores e aos membros do órgão de fiscalização quaisquer benefícios discricionários de pensão de reforma. Relativamente aos demais colaboradores relevantes também não são atribuídos quaisquer benefícios discricionários de pensão de reforma.

Caso a ATRIUM venha a atribuir benefícios discricionários de pensões, atenderá ao disposto nos pontos 145 a 148 das Orientações.

1.9 Prémios de Permanência

Caso a ATRIUM venha a atribuir prémios de permanência, atenderá ao disposto nos pontos 136 a 144 das Orientações.

1.10 Apoio Financeiro Público Extraordinário

A ATRIUM não beneficia de apoio público extraordinário, pelo que não lhe é aplicável o artigo 64.º do REI.

1.11 Conflitos de Interesses

Os conflitos de interesses relativos à Política e à remuneração atribuída devem ser identificados e adequadamente mitigados, nomeadamente através da definição de critérios de atribuição objetivos, com base no sistema interno de informação, em controlos adequados e no princípio dos "quatro olhos". A política de remuneração deve assegurar que não surjam conflitos de interesse significativos, incluindo em relação aos colaboradores com funções de controlo (ponto 31 das Orientações).

1.12 Prestação de Informações pela ATRIUM

No contexto da presente Política, a ATRIUM presta à CMVM as seguintes informações (artigo 66.º, n.º 2 do REI):

a) Informações relativas ao número de colaboradores que auferem remunerações iguais ou superiores a 1 milhão de euros por exercício financeiro, em intervalos de remuneração de 1 milhão de euros, incluindo informações sobre as suas responsabilidades profissionais, a área de negócio em causa e as principais componentes do salário, bónus, prémios a longo prazo e contribuições para pensões (artigo 66.º, n.º 2, alínea a) do REI);

b) Os valores totais de remuneração para cada membro do órgão de administração ou da direção de topo, sempre que solicitado (artigo 66.º, n.º 2, alínea b) do REI).

A ATRIUM divulga através do seu website as informações a seguir indicadas relativamente à presente Política, incluindo os aspetos relacionados com a neutralidade de género e a disparidade salarial entre homens e mulheres, relativamente aos colaboradores identificados no ponto 1.1 (artigo 51.º do Regulamento (UE) 2019/2033):

a) Características estruturais mais importantes do sistema de remuneração, incluindo o nível de remuneração variável e os critérios para a sua atribuição, a política de remuneração em instrumentos, a política de diferimento e os critérios de aquisição de direitos;

b) Rácios entre remunerações fixas e variáveis;

c) Dados quantitativos agregados sobre remunerações, discriminados pela direção de topo e pelos colaboradores cujas ações tenham um impacto significativo no perfil de risco da ATRIUM, indicando o seguinte:

i. Montantes da remuneração atribuída no exercício financeiro, divididos entre remunerações fixas, incluindo uma descrição das componentes fixas, e remunerações variáveis, e número de beneficiários;

ii. Montantes e formas da remuneração variável atribuída, divididos entre remuneração pecuniária, ações, instrumentos indexados a ações e outras formas de remuneração, separando a parte paga antecipadamente e a parte diferida;

iii. Montantes da remuneração diferida atribuída em relação a períodos anteriores de desempenho, divididos entre o montante a adquirir durante o exercício financeiro e o montante a adquirir em anos subsequentes;

iv. Montante da remuneração diferida a adquirir no exercício financeiro, que é paga durante o exercício financeiro, e que seja objeto de reduções resultantes de ajustamentos em função do desempenho;

v. Prémios no âmbito das remunerações variáveis garantidas durante o exercício financeiro e número de beneficiários desses prémios;

vi. Indemnizações por cessação de funções atribuídas em períodos anteriores, que tenham sido pagas durante o exercício financeiro;

vii. Montantes das indemnizações por cessação de funções atribuídas durante o exercício financeiro, divididos entre os que são pagos antecipadamente e os diferidos, número de beneficiários desses pagamentos e montante mais elevado pago a um só beneficiário;

d) Informação que indique se a ATRIUM beneficia das exceções previstas no artigo 65.º, n.º 1 do REI e, se sim, de qual beneficia, assim como os princípios de remuneração aos quais aplicam a exceção, o número de colaboradores que beneficiam da exceção e a respetiva remuneração total, dividida em remuneração fixa e variável.

1.13 Competências de cada Função, Órgão e Área da ATRIUM

As funções de gestão de riscos e de *compliance* participam de forma efetiva, no âmbito das suas funções, na definição dos prémios globais, dos critérios de avaliação de desempenho e das atribuições de remuneração, nos casos em que

essas funções suscitem dúvidas quanto ao respetivo impacto sobre o comportamento dos colaboradores e o grau de risco das atividades exercidas (ponto 35 das Orientações).

A função de gestão de riscos e de *compliance* devem ainda participar e informar o comité de remunerações sobre a elaboração e a avaliação da presente Política, nomeadamente a estrutura de remuneração, o aspeto da neutralidade do género, os níveis de remuneração e os regimes de incentivos, de forma a não só atrair e reter os colaboradores necessários à ATRIUM como também a assegurar que a presente Política se encontra alinhada com o perfil de risco da ATRIUM.

A função de gestão de riscos deve contribuir para e informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*), e participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da ATRIUM. A função de gestão de riscos deve validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco, bem como ser convidada a participar nas reuniões do comité de remuneração sobre esta matéria (ponto 39 das Orientações).

A função de *compliance* deve analisar a forma como a política de remuneração afeta a conformidade da ATRIUM com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco e deve comunicar todos os riscos de conformidade e questões de desconformidades identificados ao órgão de administração e de fiscalização e ao comité de remunerações. As conclusões da função de *compliance* devem ser tidas em conta pelo órgão de fiscalização durante os procedimentos de aprovação, revisão e supervisão da política de remuneração (ponto 40 das Orientações).

A função de auditoria interna, quando se encontre estabelecida, o que não sucede no caso da ATRIUM, deve realizar uma análise independente da definição, da implementação e dos efeitos das políticas de remuneração da ATRIUM sobre o seu perfil de risco, bem como da forma como estes efeitos são geridos (ponto 41 das Orientações).

O comité de riscos, deve examinar se os incentivos proporcionados pelas políticas e práticas de remuneração têm em consideração o risco, os fundos próprios e a liquidez da ATRIUM, bem como a probabilidade e o calendário de resultados. Se ambos os comités tiverem sido constituídos, um dos membros do comité de risco deve participar, sempre que relevante, nas reuniões do comité de remuneração, e vice-versa (pontos 57 e 58 das Orientações).

O órgão de fiscalização deve (ponto 105 das Orientações):

a) Aprovar a política relativa ao Processo de Identificação como parte da presente Política ;

b) Estar envolvido na definição da autoavaliação;

c) Garantir que a avaliação para a identificação dos colaboradores é realizada de forma adequada;

d) Supervisionar o processo de identificação de forma contínua;

e) Aprovar quaisquer isenções significativas ou alterações à presente Política e considerar e monitorizar cuidadosamente o seu efeito;

f) Aprovar ou supervisionar qualquer exclusão de colaboradores, sempre que a ATRIUM considere que os colaboradores não cumprem os critérios quantitativos, uma vez que estes não têm efetivamente um impacto significativo no perfil de risco da ATRIUM ou dos ativos por ela geridos;

g) Rever periodicamente a política aprovada e, se for necessário, alterá-la.

O órgão de fiscalização assegura ainda o cumprimento dos deveres e obrigações previstos nos pontos 28 a 30, 32, 36, 37 e 46 das Orientações.

1.14 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 (artigo 54.º, nº 1 do REI e ponto 46 das Orientações, cumprindo-se o disposto nos pontos 43 a 45 das Orientações).

O Conselho de Administração da ATRIUM aprova anualmente a presente Política, no que respeita aos colaboradores referidos nas alíneas b) a d) do ponto 1.1 da presente Política (artigo 54.º, n.º 3 do REI).

A competência para aprovação da Política, relativamente a todo o tipo de colaboradores referido no ponto 1.1 da presente Política, pode ser delegada no comité de remunerações (artigo 54.º, n.ºs 2 e 3 do REI).

Esta Política é divulgada a todos os colaboradores e está disponível na intranet da ATRIUM (pontos 69 e 70 das Orientações).

Sem prejuízo das competências do comité de remunerações, o órgão de fiscalização revê periodicamente a presente Política e fiscaliza a sua aplicação (artigo 54.º, n.º 4 do REI).

O órgão de fiscalização deve assegurar que a presente Política é implementada de forma adequada e alinhada com o quadro geral de governo interno da ATRIUM, a cultura organizacional e de risco, a apetência pelo risco e os processos de governo associado (ponto 30 das Orientações).

A aplicação da Política é sujeita, pelo menos anualmente, a análise interna, central e independente, executada pelas funções de controlo interno, que deve incluir uma análise para determinar se a política de remuneração é neutra do ponto de vista do género, tendo em conta o disposto nos pontos 60 e 61 (artigo 54.º, n.º 5 do REI e ponto 59 das Orientações).

A análise interna, central e independente é realizada no cumprimento do disposto nos pontos 65, alíneas a) e b), 66 e 68 das Orientações.

Sempre que as revisões periódicas revelem que a Política não tem o efeito pretendido ou previsto, são comunicadas pelas funções de controlo interno ao comité de remunerações as recomendações necessárias, que, tendo em consideração tais recomendações, assegura a proposta, aprovação e implementação atempada de um plano de ação de medidas corretivas (ponto 67 das Orientações).

Lisboa, 22 de maio de 2023

ANEXO I - Regulamento Delegado (UE) 2021/2154 da Comissão de 13 de agosto de 2021 que completa a Diretiva (UE) 2019/2034 do Parlamento Europeu e do Conselho no respeitante às normas técnicas de regulamentação que especificam os critérios adequados para identificar as categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da empresa de investimento ou nos ativos que esta gere