

**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 .....	4
1.3	Processo de Identificação de colaboradores .....	5
1.4	Manutenção de Base de Fundos Próprios .....	6
1.5	Comité de Remunerações .....	7
1.6	Remuneração dos Colaboradores que Exercem Funções de Controlo Interno.....	8
1.7	Composição da Remuneração: Componente Fixa e Componente Variável .....	9
1.8	Remuneração Variável.....	11
a.	Pagamento em Instrumentos Financeiros.....	12
b.	Diferimento da Remuneração Variável .....	12
c.	Redução e Reversão .....	13
d.	Evasão.....	14
1.9	Compensação por Cessaçã o de Funções.....	16
1.10	Benefícios Discricionários de Pensão.....	17
1.11	Prémios de Permanência.....	17
1.12	Apoio Financeiro Público Extraordinário .....	17
1.13	Conflitos de Interesses .....	17
1.14	Prestação de Informações pela ATRIUM .....	17
1.15	Aprovação, Divulgação e Avaliação da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e de Certos Colaboradores Relevantes .....	19

## 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<sup>1</sup> (doravante as “Orientações”), e o artigo 51.º do Regulamento (UE) 2019/2033<sup>2</sup> 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, é incluída informação, na Política, sobre a forma como a mesma integra os riscos em matéria de sustentabilidade ambiental, social e de governação (riscos ESG), garantindo a transparência da Política neste aspeto e em conformidade com a legislação europeia.

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<sup>3</sup>;
- 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.

<sup>1</sup> 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](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).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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).

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

Com efeito, deve ser tida em conta a remuneração fixa atribuída em relação ao exercício financeiro anterior e a remuneração variável atribuída ao colaborador no exercício anterior ou em relação ao exercício anterior, sendo que a remuneração variável atribuída no exercício financeiro anterior tem por referência o desempenho anterior do colaborador (ponto 94 das Orientações).

Adicionalmente, a ATRIUM deverá ter em conta todas as componentes pecuniárias e não pecuniárias fixas e variáveis atribuídas por serviços profissionais (ponto 94 das Orientações).

A ATRIUM atribui remunerações em euros (cfr. ponto 95 das Orientações).

## 1.2 Princípios Gerais

A presente Política:

- a) É proporcional 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 (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).

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), de forma coerente com a sua política e procedimentos em matéria de sustentabilidade.

Neste sentido, a estrutura de remuneração da ATRIUM, no que respeita aos membros dos órgãos de administração e fiscalização e aos colaboradores referidos no ponto 1.1., terceiro parágrafo, não encoraja a assunção de riscos excessivos em matéria de sustentabilidade (considerando 22 do Regulamento (UE) 2019/2088, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019 e artigo 5.º, n.º 1 do mesmo diploma europeu). Em concreto, a ATRIUM não beneficia, nem prejudica, em termos remuneratórios, os colaboradores referidos no ponto 1.1., terceiro parágrafo, por aconselharem produtos de investimento com ou sem características de ESG.

A presente Política contribui para que a ATRIUM atinja e mantenha uma sólida base de fundos próprios, em conformidade com o ponto 1.6 da Política (ponto 19 das Orientações).

### **1.3 Processo de Identificação de colaboradores**

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 identifica 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 basear-se (ponto 93 das Orientações):

- a) Nos critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos nas normas técnicas de regulamentação relativas aos colaboradores identificados – que consta do 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; 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.

A ATRIUM mantém registos do Processo de Identificação e dos respetivos resultados, sendo capaz de demonstrar às autoridades competentes a forma como os colaboradores foram identificados, de acordo com os critérios previstos acima (ponto 98 das Orientações).

#### **1.4 Manutenção de Base de Fundos Próprios**

Com efeito, a ATRIUM assegura que a atribuição, o pagamento e a aquisição do direito à remuneração variável não sejam prejudiciais para a manutenção de uma sólida base de fundos próprios (ponto 118 das Orientações).

Na avaliação da solidez da base de fundos próprios, a ATRIUM tem em conta os seus fundos próprios globais, a sua composição e, em especial, os fundos próprios principais de nível 1 e os requisitos dos seus fundos próprios (ponto 119 das Orientações).

A ATRIUM deve incluir o impacto da remuneração variável (os montantes antecipados e diferidos) no planeamento dos seus fundos próprios e da sua liquidez e no processo de avaliação da adequação dos fundos próprios internos globais (ponto 120 das Orientações).

A remuneração variável total atribuída pela ATRIUM não deve limitar a capacidade da ATRIUM para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios a longo prazo e deve ter em conta os interesses dos acionistas e proprietários, investidores e outras partes interessadas (ponto 121 das Orientações).

A remuneração variável não deve ser atribuída ou paga quando o efeito for suscetível de afetar a solidez da base de fundos próprios da ATRIUM (ponto 121 das Orientações).

Se a ATRIUM não dispuser de uma sólida base de fundos próprios ou cuja solidez da base de fundos próprios esteja em risco, a ATRIUM deve adotar as seguintes medidas no que respeita à remuneração variável (ponto 122 das Orientações):

- a) Reduzir o montante global para prémios, incluindo a possibilidade da sua redução a zero;
- b) Aplicar as medidas necessárias de ajustamento do desempenho, nomeadamente de regimes de redução;
- c) Utilizar o resultado líquido da ATRIUM para esse ano, e potencialmente para os anos subsequentes, para reforçar a base de fundos próprios. A ATRIUM não deve compensar qualquer redução da remuneração variável aplicada com vista a assegurar uma sólida base de fundos próprios, nos anos seguintes ou através de outros pagamentos, veículos ou métodos que possam dar origem a uma evasão a esta disposição.

## 1.5 Comité de Remunerações

Atendendo ao valor dos seus ativos patrimoniais, a ATRIUM dispõe de um comité de remunerações, composto por dois membros efetivos do órgão de fiscalização (Conselho Fiscal), 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, nomeadamente no que respeita ao mecanismo de alinhamento da estrutura de remuneração com os perfis de risco e de fundos próprios da ATRIUM (artigo 55.º, nºs 1 e 2 do REI e pontos 47, 50 e 52 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 e ponto 50 das Orientações).

O comité de remunerações da ATRIUM:

- a) Tem acesso a todos os dados e informações relativos ao processo de tomada decisão no que respeita à definição, implementação, supervisão e revisão das políticas e práticas de remuneração;
- b) Dispõe de recursos financeiros adequados e acesso ilimitado a todos os dados e informações das funções de controlo independentes, incluindo a gestão de riscos;
- c) Assegura o adequado envolvimento da função de controlo interno e de outras funções relevantes no âmbito das respetivas áreas de especialização e obtém, sempre que necessário, aconselhamento externo.

As funções do comité de remunerações da ATRIUM são, designadamente, as seguintes:

- a) Formular 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) Preparar 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 e alínea a) do ponto 53 das Orientações);
- c) Verificar se a presente Política se encontra atualizada e, se necessário, efetua propostas de alteração (alínea d) do ponto 53 das Orientações);

- d) Assegurar a adequação das informações prestadas aos acionistas sobre a presente Política (alínea f) do ponto 53 das Orientações);
- e) Avaliar os mecanismos e os sistemas implementados para assegurar que o sistema de remunerações tem devidamente em conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, e que a política global de remunerações é neutra do ponto de vista do género, e é coerente com, e promove, uma gestão de riscos sã e efetiva e está alinhada com a estratégia de negócio, os objetivos, a cultura e os valores corporativos, a cultura de risco e o interesse a longo prazo da ATRIUM (alínea g) do ponto 53 das Orientações);
- f) Avaliar, caso aplicável, a realização das metas de desempenho e a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de regimes de redução e de recuperação (alínea h) do ponto 53 das Orientações);
- g) Supervisionar diretamente a remuneração dos quadros superiores das funções de controlo interno (artigo 56.º, n.º2, do REI);
- h) Caso venham a ser implementados comités pelo órgão de fiscalização cujas atividades possam ter impacto na definição e funcionamento adequado das políticas e práticas de remuneração, colaborará ativamente com esses comités (ponto 56 das Orientações);
- i) Prestar informações adequadas ao órgão de fiscalização e, se for caso disso, à assembleia geral de acionistas, sobre as atividades realizadas (ponto 56 das Orientações).

#### **1.6 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 (artigo 56.º, n.º 2, do REI).

Relativamente à remuneração dos colaboradores que exercem funções de controlo interno, a ATRIUM atende ao seguinte:

- a) Sempre que os colaboradores que exercem funções de controlo interno recebam uma remuneração variável, esta deve ser avaliada e a componente variável da remuneração deve ser determinada separadamente das unidades de negócio que estes controlam, incluindo o desempenho resultante das decisões de negócio (por

exemplo, aprovação de novos produtos) quando a função de controlo interno esteja envolvida (ponto 226 das Orientações);

- b) Os critérios utilizados para avaliar o desempenho e os riscos devem basear-se sobretudo nos objetivos das funções de controlo interno (ponto 227 das Orientações);
- c) A remuneração variável dos colaboradores que exercem funções de controlo interno deve ser determinada com base, principalmente, nos objetivos da função de controlo, podendo igualmente basear-se, em certa medida, no desempenho global da ATRIUM (ponto 227 das Orientações).

### **1.7 Composição da Remuneração: Componente Fixa e Componente Variável**

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<sup>4</sup> e por uma componente variável.

A remuneração dos membros do órgão de fiscalização é composta exclusivamente pela componente fixa.

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

<sup>4</sup> 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 seguintes situações previstas no ponto 128 das Orientações, para considerar a remuneração como fixa:

- a) A remuneração paga a colaboradores expatriados, tendo em conta o custo de vida e as taxas fiscais num país diferente;
- b) Os subsídios utilizados para aumentar a retribuição base fixa em situações em que os colaboradores trabalham no estrangeiro e recebam uma remuneração inferior à que seria paga no mercado de trabalho local para uma posição equivalente, sempre que sejam cumpridas todas as condições seguintes:
  - i. O subsídio seja pago de forma não discriminatória a todos os colaboradores numa situação idêntica;
  - ii. O subsídio seja atribuído porque o colaborador trabalha temporariamente no estrangeiro ou numa posição diferente com um nível de remuneração que deve ser ajustado para refletir os níveis salariais do mercado em causa;
  - iii. O nível dos pagamentos adicionais se baseie em critérios predeterminados;
  - iv. A duração do subsídio está associada à duração da situação acima referida.

- 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).

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).

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, caso a remuneração variável seja paga em instrumentos financeiros (ponto 191 das Orientações).

A definição pela ATRIUM de rácios adequados entre as componentes variável e fixa de remuneração atende ao seguinte:

- a) A ATRIUM deve ter em conta as suas atividades de negócio, os riscos e o impacto dos colaboradores no perfil de risco da ATRIUM ou nos ativos por ela geridos, bem como os incentivos para que os colaboradores atuem no melhor interesse da ATRIUM e a necessidade de manter a flexibilidade de custos à luz das variações de lucros e perdas ao longo do tempo (ponto 200 das Orientações);
- b) A Remuneração total corresponde à soma do montante de componente variável com o montante de componente fixa;
- c) O rácio da componente variável é apurado do seguinte modo:

$$\frac{\text{Montante de componente variável}}{\text{Montante de componente variável} + \text{montante de componente fixa}} \times 100$$

- d) A ATRIUM pode estabelecer diferentes rácios para diferentes unidades de negócio, funções de controlo interno e corporativas e diferentes categorias de colaboradores (ponto 202 das Orientações);

- e) A ATRIUM pode não considerar o montante da remuneração variável garantida atribuída como prémio de assinatura aos novos colaboradores no cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total durante o primeiro período de desempenho para determinar se cumprem o rácio fixado (ponto 205 das Orientações);
- f) A ATRIUM deve ser capaz de fundamentar os rácios máximos estabelecidos entre as componentes variável e fixa da remuneração e explicar de que forma os rácios efetivos se alterariam em relação ao rácio máximo em função dos indicadores de risco e de desempenho (ponto 206 das Orientações).

A componente fixa da remuneração representa, no mínimo, 40% da remuneração total.

### **1.8 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 pode existir remuneração variável garantida, salvo para a contratação de novos colaboradores, no seu primeiro ano de trabalho e quando a empresa de investimento tiver uma forte base de capital (artigo 58.º, nº5 do REI).

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).

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

#### **a. Pagamento em Instrumentos Financeiros**

Caso o colaborador aufera 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 pelos instrumentos referidos no artigo 61.º, n.º 1 e 65.º, n.º 1, alínea b), ambos do REI.

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

Os instrumentos referidos acima 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).

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.

#### **b. Diferimento da Remuneração Variável**

Relativamente aos colaboradores que auferiram 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<sup>5</sup>.

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 paga uma parte da remuneração variável imediatamente e a outra parte de forma diferida e, quando necessário, em instrumentos e numerário (ponto 249 das Orientações).

O diferimento pode ser aplicado aos dois tipos de remuneração variável (numerário e instrumentos; ponto 253 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*”<sup>6</sup>) ou de reversão (“*clawback*”<sup>7</sup>) 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.

Os critérios de aplicação dos mecanismos de redução ou de reversão podem ser diferenciados. O mecanismo de reversão deve, em especial, ser aplicado em caso de fraude ou de outro comportamento doloso ou de negligência grave que tenha originado perdas significativas (ponto 285 das Orientações).

<sup>5</sup> 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 e ponto 257 das Orientações).

<sup>6</sup> 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).

<sup>7</sup> 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).

A ATRIUM utiliza, pelo menos, os critérios de desempenho e de risco inicialmente utilizados para assegurar uma associação entre a avaliação de desempenho inicial e os respetivos testes *a posteriori*, utilizando os critérios específicos seguintes (ponto 286 das Orientações):

- a) Provas de má conduta ou erros graves do colaborador (por exemplo, infração do código de conduta e de outros regulamentos internos relacionados sobretudo com os riscos);
- b) Indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da ATRIUM e/ou da unidade de negócio (por exemplo, indicadores de negócio específicos);
- c) Dados que permitam concluir se a ATRIUM e/ou a unidade de negócio em que o colaborador identificado exerce a sua atividade sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de riscos;
- d) Aumentos significativos na base de fundos próprios regulamentares ou do capital económico da ATRIUM ou da unidade de negócio;
- e) Quaisquer sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do colaborador identificado.

Sempre que o mecanismo de redução só possa ser aplicado no momento da aquisição do direito ao pagamento diferido, a ATRIUM pode optar, se for possível, por aplicar o mecanismo de reversão após o pagamento da remuneração variável ou da aquisição do direito à mesma (ponto 287 das Orientações).

Os regimes de redução e de reversão devem dar origem a uma redução da remuneração variável, quando apropriado.

#### **d. Evasão**

A evasão consiste no não cumprimento dos requisitos em matéria de remuneração e tem lugar se a ATRIUM não estiver a cumprir efetivamente com o objetivo e a finalidade dos requisitos quando considerados no seu conjunto, embora formalmente a ATRIUM respeite o teor de cada um dos requisitos em matéria de remuneração (ponto 176 das Orientações).

A evasão tem lugar, nomeadamente, nas seguintes circunstâncias (ponto 177 das Orientações):

- a) Quando a remuneração variável seja considerada uma remuneração fixa em conformidade com as Orientações, mas não com os seus objetivos;
- b) Quando a remuneração variável que não a remuneração variável garantida for paga ou constituir um direito adquirido apesar de, efetivamente:

- i. Não haver uma avaliação positiva do desempenho do colaborador, da unidade de negócio ou da ATRIUM;
  - ii. Não existir um efetivo ajustamento pelo risco (ajustamento pelo risco *ex ante* ou *ex post*); ou
  - iii. A remuneração variável não ser sustentável com a situação financeira da ATRIUM.
- c) Quando um colaborador receba pagamentos da ATRIUM ou, se aplicável, de uma entidade incluída no perímetro de consolidação não abrangidos pela definição de remuneração, mas que sejam veículos ou métodos de pagamento contendo um incentivo à assunção de riscos ou proporcionando rendimentos desproporcionados em investimentos sobre instrumentos da ATRIUM que são significativamente diferentes das condições aplicáveis a outros investidores que invistam em tal veículo;
- d) Quando um colaborador receba pagamentos da ATRIUM ou, se aplicável, de uma entidade incluída no perímetro de consolidação não abrangidos pela definição de remuneração, mas que sejam instrumentos ou métodos para contornar os requisitos de remuneração;
- e) Quando as componentes da remuneração fixa sejam atribuídas como um número fixo de instrumentos e não como um montante fixo;
- f) Quando seja atribuída ao colaborador uma remuneração em instrumentos ou este possa adquirir instrumentos que não estão cotados ao valor de mercado ou ao justo valor no caso de instrumentos não cotados e o valor adicional recebido não seja tido em conta na remuneração variável;
- g) Quando sejam frequentemente negociados ajustamentos das componentes da remuneração fixa e os ajustamentos se destinem na realidade a alinhar a remuneração com o desempenho do colaborador;
- h) Quando sejam atribuídos subsídios num montante excessivo não justificado pelas circunstâncias subjacentes;
- i) Quando a remuneração seja classificada como um pagamento por reforma antecipada e não seja considerada como remuneração variável, quando o pagamento tenha, de facto, o carácter de uma indemnização por cessação de funções, uma vez que é efetuado no contexto da rescisão antecipada do contrato, ou quando, de facto, o colaborador não se reforme após a atribuição dessa indemnização ou quando não seja garantida a periodicidade mensal dos pagamentos;
- j) Quaisquer medidas que conduzam a uma situação em que, de facto, a política de remuneração deixe de ser neutra do ponto de vista do género.

A ATRIUM deve assegurar que o método de avaliação do desempenho possui controlos adequados para assegurar que os critérios de atribuição não podem ser manipulados (ponto 178 das Orientações).

A ATRIUM não deve atribuir compensações por qualquer redução ou reestruturação da remuneração variável efetuada (ponto 179 das Orientações).

A ATRIUM não deve criar estruturas de grupo ou entidades *offshore* nem celebrar contratos com pessoas que atuem em nome da ATRIUM a fim de manipular o resultado do processo de identificação e de contornar a aplicação dos requisitos de remuneração e as disposições das Orientações aos colaboradores aos quais esses requisitos e disposições seriam aplicáveis (ponto 180 das Orientações).

Quando a remuneração é uma remuneração fixa de acordo com as Orientações, mas é paga sob a forma de instrumentos, a ATRIUM considera se os instrumentos utilizados transformam a componente fixa da remuneração numa componente variável de remuneração quando é estabelecida uma ligação ao desempenho da empresa de investimento. A ATRIUM não deve utilizar instrumentos financeiros como parte da remuneração fixa para contornar os requisitos aplicáveis à remuneração variável e os instrumentos utilizados não devem constituir incentivos para a assunção de riscos excessivos (ponto 182 das Orientações).

### **1.9 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).

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.

## **1.10 Benefícios Discricionários de Pensão**

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, a ATRIUM está ciente de que estes são uma forma de remuneração variável, não sendo indemnizações por cessação de funções, mesmo que o colaborador decida reformar-se antecipadamente (ponto 145 das Orientações).

Caso a ATRIUM venha a atribuir benefícios discricionários de pensões, a ATRIUM garante que, quando o colaborador saia da ATRIUM ou se reforme, os benefícios discricionários da pensão não sejam pagos sem ter em conta a situação económica da ATRIUM ou os riscos assumidos por esse colaborador que possam afetar a ATRIUM a longo prazo (ponto 145 das Orientações).

## **1.11 Prémios de Permanência**

Caso a ATRIUM venha a atribuir prémios de permanência, a ATRIUM deve ser capaz de fundamentar o seu interesse legítimo na sua atribuição de prémios de permanência para manter um colaborador identificado (ponto 136 das Orientações).

## **1.12 Apoio Financeiro Público Extraordinário**

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

## **1.13 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 e em controlos adequados. A política de remuneração deve assegurar que não surjam conflitos de interesse significativos, incluindo em relação aos colaboradores com funções de controlo.

## **1.14 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.

#### **1.15 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 é aprovada em Assembleia Geral Anual (artigo 54.º, n.º 1 do REI).

O Conselho de Administração da ATRIUM aprova a presente Política, previamente à sua submissão à Assembleia Geral anual.

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

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).

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 (artigo 54.º, n.º 5 do REI).

Lisboa, 28 de maio de 2025

Elaborado em: 31.03.2016	Aprovado pelo Responsável pelo <i>Compliance</i> Aprovado em CA Aprovado em AG
Revisto em: 10.05.2017	Aprovado pelo Responsável pelo <i>Compliance</i> Aprovado em CA Aprovado em AG
Revisto em: 23.03.2018	Aprovado pelo Responsável pelo <i>Compliance</i> Aprovado em CA Aprovado em AG
Revisto em: 10.05.2019	Aprovado pelo Responsável pelo <i>Compliance</i> Aprovado em CA Aprovado em AG
Revisto em: 08.05.2020	Aprovado pelo Responsável pelo <i>Compliance</i> Aprovado em CA Aprovado em AG
Revisto em: 14.05.2021	Aprovado pelo Responsável pelo <i>Compliance</i> Aprovado em CA Aprovado em AG
Revisto em: 29.07.2022	Aprovado pelo Responsável pelo <i>Compliance</i> Aprovado em CA Aprovado em AG
Revisto em: 24.05.2023	Aprovado pelo Responsável pelo <i>Compliance</i> Aprovado em CA Aprovado em AG
Revisto em: 27.05.2024	Aprovado pelo Responsável pelo <i>Compliance</i> Aprovado em CA Aprovado em AG
Revisto em: 28.05.2025	Aprovado pelo Responsável pelo <i>Compliance</i> Aprovado em CA Aprovado em AG
Revisto em: 26.03.2026	Aprovado pelo Responsável pelo <i>Compliance</i> Aprovado em CA Aprovado em AG



