

**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 .....	6
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 Casa de Investimentos - Gestão de Patrimónios, S.A. (doravante “Casa de Investimentos”) (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 das Sociedades Financeiras (doravante “RGICSF”), aplicáveis por via do disposto no n.º 1 do artigo 196.º do mesmo diploma, no Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, sendo aplicável:

- a) Aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- b) Aos colaboradores que exerçam funções de direção de topo;
- c) Aos colaboradores responsáveis pela assunção de riscos;
- d) Aos colaboradores responsáveis pelas funções de controlo;
- e) Aos colaboradores cujo escalão de remuneração seja equivalente aos das categorias previstas nas alíneas a), b) e c) e desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da Casa de Investimentos.

O presente documento tem em conta a estrutura e as especificidades da atividade da Casa de Investimentos, bem como os interesses de curto, médio e longo prazo dos seus clientes, tendo sido 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 Casa de Investimentos;
- b) Assegurar que as remunerações a atribuir são, em cada situação em concreto, compatíveis com a estratégia empresarial, os valores e interesses da Casa de Investimentos, evitando-se conflitos de interesse que ponham em causa os valores e princípios, pelos quais a Casa de Investimentos 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.

Por regra, a Casa de Investimentos não atribui qualquer componente variável de remuneração.

Sem prejuízo, caso a Casa de Investimentos venha a admitir a atribuição de uma componente variável de remuneração, as componentes da remuneração serão fixadas segundo os rácios previstos no artigo 115.º-F do RGICSF, representando em qualquer caso a componente fixa, no mínimo, 80% da remuneração total.

A componente variável da remuneração, caso exista, tem a natureza de prémio ou bónus extraordinário e é deliberada em Assembleia Geral, na qual participa o Responsável pelo Controlo de Risco e pelo Compliance, o qual é ouvido 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 Casa de Investimentos 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 Casa de Investimentos, nomeadamente os riscos de liquidez e a capacidade para reforçar a base de fundos próprios.

A Casa de Investimentos não estabelece qualquer relação entre a atribuição da componente variável da remuneração e o aconselhamento de produtos.

Uma parte da componente variável da remuneração, caso exista, é diferida durante um período mínimo de 3 a 5 anos, devendo tal componente e a duração do concreto 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) 40% da 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 Casa de Investimentos, a componente variável da remuneração, caso exista, 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, caso 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 Casa de Investimentos, que é comunicado aos colaboradores previamente ao início do período a que se refere a avaliação (artigo 6.º do Aviso do BP n.º 10/2011).

A avaliação de desempenho atende não apenas ao desempenho individual, mas também ao desempenho coletivo da unidade de estrutura onde o beneficiário se integra e inclui critérios não financeiros relevantes, como o respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida, designadamente as regras de conduta, as regras de controlo interno e as relativas às relações com clientes e investidores, o tratamento equitativo dos clientes e a qualidade dos serviços prestados aos clientes.

A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração, caso exista, tem em conta ajustamentos que consideram os vários tipos de riscos inerentes à atividade da Casa de Investimentos, 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 Casa de Investimentos.

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 Casa de Investimentos, bem como ao âmbito e à complexidade das respetivas atividades, a Casa de Investimentos não dispõe de um Comité de Remunerações, previsto no artigo 115.º-H do RGICSF, aplicável por via do 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 anualmente em Assembleia Geral.

O Conselho de Administração da Casa de Investimentos 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 da Casa de Investimentos.

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

Cabe ao Responsável pelo Controlo de Risco e pelo Compliance da Casa de Investimentos e ao Conselho de Administração a avaliação da boa e efetiva aplicação da Política.

O órgão de fiscalização verifica e fiscaliza o cumprimento da Política, 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.

Neste âmbito, eventuais melhorias, modificações, bem como procedimentos de melhoria ou de correção da presente Política são sugeridos pelo órgão de fiscalização no relatório anual por si preparado.

O relatório a ser preparado pelo órgão de fiscalização da Casa de Investimentos é apresentado ao Conselho de Administração, bem como em Assembleia Geral, tendo em vista a modificação, ou não, da presente Política.

O Responsável pelo Controlo de Risco e pelo Compliance da Casa de Investimentos, colabora com o órgão de fiscalização, na fiscalização do cumprimento da presente Política e dos critérios de fixação da componente variável da remuneração definidos em Assembleia Geral, com o objetivo de alinhar os interesses da Casa de Investimentos com os interesses dos *stakeholders* da sociedade, incluindo dos seus clientes.

Elaborado em: agosto de 2018	Aprovado por Carlos Manuel Lopes Magalhães Lima (Responsável pelo Compliance)  Aprovado em CA  Aprovado em AG 16/08/2018
Revisto em [...]	Aprovado por Carlos Manuel Lopes Magalhães Lima (Responsável pelo Compliance)  Aprovado em CA  Aprovado em AG