

Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e de Certos Colaboradores Relevantes

PATRIS – Sociedade Corretora, S.A.

Sede: Rua Duque de Palmela, n.º 37, 3.º piso, 1250-097 Lisboa

Tel: 21 0434200 Fax: 21 3803049

Capital Social: € 400.000,00 – Pessoa Coletiva e C.R.C. Lisboa sob n.º 502.905.590

Índice

1. ÂMBITO E OBJETIVOS.....	3
2. ÁREAS ENVOLVIDAS.....	5
3. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS PARA A FIXAÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	5
3.1. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.....	7
3.2. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL	8
3.3. REMUNERAÇÃO DO REVISOR OFICIAL DE CONTAS	8
3.4. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES RELEVANTES.....	8
4. OUTROS BENEFÍCIOS	11
5. COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES	11
6. COMITÉ DE REMUNERAÇÕES.....	12
7. APROVAÇÃO, DIVULGAÇÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DE CERTOS COLABORADORES RELEVANTES.....	12

Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e de Certos Colaboradores Relevantes

1. ÂMBITO E OBJETIVOS

O presente documento estabelece a Política de Remuneração da PATRIS – SOCIEDADE CORRETORA, S.A. (doravante “PATRIS”) (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 (“RGICSF”), aplicável por via do disposto no artigo 196.º, n.º 1 do mesmo diploma, bem como no Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011, aplicável:

- a) Aos membros do órgão de administração;
- b) Aos membros do órgão de fiscalização, a saber:
 - i. Ao Conselho Fiscal; e
 - ii. Ao Revisor Oficial de Contas.
- c) Aos colaboradores que exerçam funções de direção de topo;
- d) Aos colaboradores responsáveis pela assunção de riscos;
- e) Aos colaboradores responsáveis pelas funções de controlo;
- f) Aos colaboradores cujo escalão de remuneração seja equivalente aos das categorias previstas nas alíneas a), b), c) e d) e desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da PATRIS.

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

- a) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente, que não incentive a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela PATRIS;
- b) Assegurar que as remunerações a atribuir são, em cada situação em concreto, compatíveis com a estratégia empresarial, os valores e interesses da PATRIS, evitando-se conflitos de interesse que ponham em causa os valores e princípios, pelos quais a PATRIS 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).

2. ÁREAS ENVOLVIDAS

AÇÃO	RESPONSABILIDADE
Decisão sobre a atribuição da componente variável da remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização	Assembleia Geral
Decisão sobre o montante global da componente variável da remuneração dos colaboradores relevantes	Conselho de Administração

3. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS PARA A FIXAÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e dos colaboradores identificados no ponto 1. supra pode ser composta por uma componente fixa e por uma componente variável, nos termos do artigo 115.º-E do RGICSF.

As componentes da remuneração são fixadas segundo os rácios previstos no artigo 115.º-F do RGICSF.

A componente variável da remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, quando exista, é deliberada em Assembleia Geral, na qual participam o *Compliance Officer* e o *Risk Officer*, os quais são ouvidos quanto à atribuição concreta da componente variável da remuneração, com observância do disposto na presente Política.

Na fixação e atribuição da componente variável, quando aplicável, a PATRIS 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 PATRIS, nomeadamente os riscos de liquidez e a capacidade para reforçar a base de fundos próprios.

A PATRIS não estabelece qualquer relação entre a atribuição da componente variável da remuneração e a distribuição de produtos.

Uma parte da componente variável da remuneração, quando exista, é diferida durante um período mínimo de 3 a 5 anos, devendo tal componente e a duração do período de diferimento ser fixados em função do ciclo económico, da natureza da atividade, dos seus riscos e da atividade do beneficiário em questão, devendo ser respeitado o seguinte:

- a) Quando a componente variável da remuneração for superior a 50.000 Euros, pelo menos 40% dessa componente variável é diferida, sendo esse montante elevado para pelo menos 60% quando a componente variável for acima de 75.000 Euros;
- 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 PATRIS, a componente variável da remuneração pode ser alterada ou eliminada, nos termos dos n.ºs 8, 9 e 10 do artigo 115.º E do RGICSF.

Os critérios para fixação da remuneração variável em função do desempenho, quando exista, têm por referência um quadro plurianual, dependendo o seu valor exato, em cada ano, do grau de cumprimento dos principais objetivos anuais individuais e coletivos (quantitativos e qualitativos), tendo como referência o modelo de avaliação de desempenho da PATRIS, que é comunicado aos colaboradores previamente ao início do período a que se refere a avaliação (artigo 6.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011).

A avaliação de desempenho atende não apenas ao desempenho individual, mas também ao desempenho coletivo da unidade de estrutura onde o beneficiário se integra e inclui critérios não financeiros relevantes, como o respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida, designadamente as regras de conduta, as regras de

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

A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração, quando exista, tem em conta ajustamentos que consideram os vários tipos de riscos inerentes à atividade da PATRIS, bem como o custo dos fundos próprios e de liquidez necessários.

3.1. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Os membros do Conselho de Administração da PATRIS podem auferir remunerações fixas pelo exercício dos respetivos cargos.

Os administradores designados para o Conselho de Administração não auferem remuneração variável pelo exercício dos respetivos cargos, não auferindo qualquer compensação direta ou indireta pelo exercício do cargo, não estando abrangidos por qualquer plano de pensões ou benefícios discricionários.

Não existem benefícios não pecuniários relevantes considerados na remuneração dos membros do Conselho de Administração.

Sem prejuízo do suprarreferido quanto à não remuneração de administradores, a disponibilidade, o empenho e a dedicação dos membros do Conselho de Administração é garantido por políticas de remuneração e benefícios pecuniárias e não pecuniários a nível de grupo.

3.2. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL

Atualmente apenas o Presidente do Conselho Fiscal da PATRIS é remunerado pelo exercício do respetivo cargo, não sendo auferida qualquer remuneração pelos outros membros do Conselho Fiscal.

Não existem benefícios não pecuniários relevantes considerados na remuneração dos membros do Conselho Fiscal.

3.3. REMUNERAÇÃO DO REVISOR OFICIAL DE CONTAS

O Revisor Oficial de Contas da PATRIS é remunerado, em montante fixo, de forma anual (fracionado ou não), tendo por base contrato escrito de prestação de serviços celebrado entre a PATRIS e o Revisor Oficial de Contas.

A remuneração do Revisor Oficial de Contas atende à dimensão e à complexidade da atividade da sociedade.

3.4. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES RELEVANTES

3.4.1. REMUNERAÇÃO FIXA

A remuneração fixa dos colaboradores referidos nas alíneas c) a f) do ponto 1. da presente Política está definida pelos respetivos contratos de trabalho, não beneficiando, nesta data, de qualquer regime complementar de pensões nem de outros benefícios não pecuniários.

3.4.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

O montante global da remuneração variável atribuído aos colaboradores referidos nas alíneas c) a f) do ponto 1. da presente Política (doravante individualmente designados por “Colaborador” e conjuntamente designados por “Colaboradores”, para efeitos do presente ponto da Política) é decidido anualmente pelo Conselho de Administração, cabendo também a este órgão as decisões de alteração das parcelas de remuneração variável diferida ou de

consubstanciação dessa remuneração variável em instrumentos financeiros emitidos pela PATRIS, conforme previsto infra.

A remuneração variável a atribuir a cada Colaborador terá em conta os seguintes elementos:

- a) A sua avaliação de desempenho;
- b) A sua contribuição efetiva para alcançar os objetivos; e
- c) Os resultados da PATRIS e o valor acrescentado que este registou no exercício.

Compete ao Conselho de Administração, juntamente com a respetiva hierarquia, a avaliação dos Colaboradores, com base em objetivos, qualitativos e quantitativos, previamente discutidos com cada Colaborador. A avaliação tem ainda em conta, entre outros critérios, a observância da legislação e de outro normativo, o controlo de diversos riscos inerentes às respetivas funções e o relacionamento com os clientes (externos e internos).

Os colaboradores que exerçam funções de controlo, nomeadamente, compliance, gestão de riscos e auditoria interna, são remunerados de acordo com a prossecução dos objetivos associados às suas funções e da relevância destas, independentemente do desempenho das áreas sob o seu controlo.

Por princípio a componente variável de remuneração não pode exceder o valor da componente fixa de remuneração para cada Colaborador. Independentemente do referido, a PATRIS pode aprovar um nível máximo mais elevado para a componente variável da remuneração total desde que a componente variável de remuneração não exceda o dobro da componente fixa da remuneração de cada Colaborador e desde que sejam cumpridos os procedimentos seguidamente descritos.

Para a aprovação de um rácio mais elevado mencionado no parágrafo anterior, o Conselho de Administração deverá apresentar à Assembleia Geral uma proposta pormenorizada que justifique a situação, incluindo a demonstração de que o rácio proposto é compatível com

as obrigações da PATRIS, nomeadamente para a manutenção de uma base sólida de fundos próprios.

A Assembleia Geral deliberará sobre a proposta apresentada por maioria de dois terços dos votos emitidos, desde que estejam presentes ou representados acionistas titulares de metade das ações representativas do capital social ou, caso tal não se verifique, por maioria de três quartos dos votos dos acionistas presentes ou representados.

Os Colaboradores diretamente afetados pelos níveis máximos mais elevados da componente variável de remuneração, não estão autorizados a exercer direta ou indiretamente quaisquer direitos de voto enquanto acionistas.

A PATRIS informará de imediato o Banco de Portugal sobre a proposta apresentada aos acionistas e da deliberação que haja sido adotada.

A remuneração variável relativa ao ano “n-1” terá o seu pagamento no ano “n”. Caso a remuneração variável anual exceda 6 salários brutos mensais, o seu pagamento poderá ser feito em parcelas trimestrais, semestrais ou anuais, consecutivas, a distribuir ao longo de 3 anos, cabendo ao Conselho de Administração a decisão final com base na seguinte tabela indicativa:

Remuneração Variável (em número de salários brutos mensais)	Diferimento do total da remuneração variável atribuída no ano1/ano2/ano3 (cujo pagamento pode ser trimestral, semestral ou anual, respeitando sempre os totais anuais definidos pelo Conselho de Administração)
>6	80%/10%/10%
>10	60%/20%/20%
>14	50%/25%/25%
>18	40%/30%/30%
>22 (sujeito a um máximo de 28)	33,3%/33,3%/33,3%

O pagamento da remuneração variável atribuída, terá lugar após a realização, em cada ano, da Assembleia Geral Ordinária. Face aos resultados, à performance e aos indicadores de atividade alcançados em qualquer dos dois anos subsequentes à atribuição da remuneração variável, o Conselho de Administração poderá cancelar ou reduzir o pagamento de qualquer das parcelas ainda não paga. Esse cancelamento ou redução pode ser discricionário, não tendo que abranger a totalidade dos Colaboradores. Qualquer parcela atribuída, mas ainda não paga cancela-se obrigatoriamente em caso de despedimento por justa causa ou por acordo, ou em caso de saída do colaborador.

A PATRIS reserva-se o direito de, por deliberação do Conselho de Administração, poder consubstanciar, no todo ou em parte, a remuneração variável, em instrumentos financeiros emitidos pela PATRIS e cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazos da instituição, tais como ações da própria PATRIS ou opções de aquisição daquelas, em termos que regulará oportunamente, se for esse o caso.

4. OUTROS BENEFÍCIOS

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

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

5. 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 403.º 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.

No que respeita aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal que não são remunerados, atendendo à aplicação do artigo supramencionado, não haverá lugar ao pagamento de qualquer compensação.

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

6. COMITÉ DE REMUNERAÇÕES

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

7. 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) e b) do ponto 1. da presente Política é aprovada em Assembleia Geral anual.

O Conselho de Administração da PATRIS aprova anualmente a presente Política, no que respeita aos colaboradores referidos nas alíneas c) a f) do ponto 1. da presente Política, nos termos do artigo 115.º-C do RGICSF.

Esta Política é divulgada a todos os colaboradores da PATRIS.

O presente documento é divulgado no sítio da Internet da PATRIS (artigo 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 Banco de Portugal n.º 10/2011).

Cabe ao *Compliance Officer*, ao *Risk Officer* e ao Conselho de Administração da PATRIS a avaliação da boa e efetiva aplicação da Política.

O Conselho Fiscal verifica e fiscaliza o cumprimento das Políticas de Remuneração aprovadas pela Assembleia Geral, aprovando anualmente o relatório sobre a respetiva implementação.

Os responsáveis pela fixação e pela revisão da presente Política procedem à avaliação com uma periodicidade anual do impacto do disposto na Política na prestação de serviços e na oferta de produtos, nomeadamente ao nível do relacionamento com o cliente e da qualidade da informação prestada, com vista a prevenção e a mitigação dos riscos de conduta associados a mis-selling de produtos de aforro e de investimento.

O *Compliance Officer* e o *Risk Officer* da PATRIS colaboram 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 PATRIS com os interesses dos clientes e dos potenciais clientes.