

**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 .....	6
1.4	Aprovação Prévia das Exclusões .....	7
1.5	Proibição de Cobertura de Riscos Pessoais .....	8
1.6	Manutenção de Base de Fundos Próprios .....	9
1.7	Comité de Remunerações .....	10
1.8	Remuneração dos Colaboradores que Exercem Funções de Controlo Interno .....	12
1.9	Composição da Componente Fixa e Variável da Remuneração .....	13
1.10	Remuneração Variável .....	17
a.	Pagamento em Instrumentos Financeiros .....	19
b.	Diferimento da Remuneração Variável .....	20
c.	Redução e Reversão .....	23
1.11	Compensação por Cessaçã o de Funções .....	27
1.12	Benefícios Discricionários de Pensão .....	27
1.13	Prémios de Permanência .....	28
1.14	Apoio Financeiro Público Extraordinário .....	30
1.15	Conflitos de Interesses .....	30
1.16	Prestação de Informações pela ATRIUM .....	31
1.17	Competências de cada Função, Órgão e Área da ATRIUM .....	32
1.18	Aprovação, Divulgação e Avaliação da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e de Certos Colaboradores Relevantes .....	35

## 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”), que aqui se anexam, fazendo parte integrante desta Política como Anexo I, 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;

<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).

- 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.

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).

Na aplicação do critério quantitativo definido em euros, caso a ATRIUM atribua remunerações numa moeda diferente do euro, deve converter os limiares aplicáveis utilizando a taxa de câmbio interna utilizada para a consolidação das contas ou a taxa de câmbio utilizada pela Comissão para a programação financeira e o orçamento para o mês em que a remuneração foi atribuída ou a taxa de câmbio do último mês do exercício financeiro da ATRIUM (ponto 95 das Orientações).

Caso a ATRIUM atribua remunerações numa moeda diferente do euro, aplica a taxa de câmbio do último mês do exercício financeiro da ATRIUM.

## 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<sup>4</sup> (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);

---

<sup>4</sup> 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

- 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 deve assegurar, tanto quanto possível, que os colaboradores identificados não possam transferir os riscos de redução da remuneração variável para outra entidade através de instrumentos de cobertura de riscos ou de certos tipos de seguros, em conformidade com o ponto 1.5 da Política (ponto 170 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), 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).

---

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).

## 1.3 Processo de Identificação

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 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 II<sup>5</sup>; 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.

O Processo de Identificação deve ser claro, coerente, devidamente documentado<sup>6</sup> e atualizado periodicamente durante o ano, pelo menos no que diz respeito aos critérios qualitativos previstos no Anexo I da Política e, caso aplicável, com base nos critérios adicionais estabelecidos pela ATRIUM (ponto 96 das Orientações).

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).

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Atendendo aos pontos 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) O 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.

O Processo de Identificação e o seu resultado devem ser sujeitos a uma avaliação interna ou externa independente (ponto 107 das Orientações).

A ATRIUM mantém ainda registos relativamente aos colaboradores que tenham sido identificados de acordo com os critérios quantitativos, mas cujas atividades profissionais tenham sido 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).

#### 1.4 **Aprovação Prévia das Exclusões**

Sempre que a ATRIUM determine, em conformidade com o Anexo I da Política, que as atividades profissionais do colaborador não têm um impacto significativo no perfil de risco da ATRIUM ou nos ativos por ela geridos e solicite uma aprovação prévia, aplica-se o seguinte (alíneas a) e b) do ponto 101 das Orientações):

- a) O órgão de administração da ATRIUM deve decidir, com base na análise realizada no âmbito do Processo de Identificação anual, se os colaboradores não têm efetivamente qualquer impacto significativo no perfil de risco da ATRIUM ou nos ativos por ela geridos e informar o órgão de fiscalização ou o comité de remunerações da decisão tomada;
- b) O órgão de fiscalização ou o comité de remunerações deve rever os critérios e o processo subjacente às decisões tomadas e aprovar as isenções aplicadas;
- c) Os pedidos de aprovação prévia devem ser apresentados sem demora e, o mais tardar, no prazo de seis meses a contar do final do exercício financeiro precedente;
- d) A autoridade competente deve avaliar o pedido e aprová-lo ou rejeitá-lo, tanto quanto possível, no prazo de três meses a contar da receção da documentação completa<sup>7</sup>.

A aprovação prévia das exclusões dos colaboradores identificados em relação aos critérios quantitativos deve ser concedida apenas por um período de tempo limitado. O pedido de aprovação prévia ao abrigo do Anexo I da Política deve ser apresentado anualmente. No que respeita aos colaboradores para os quais é tomada pela primeira vez uma decisão sobre o pedido, a aprovação prévia deve aplicar-se apenas ao exercício financeiro em que a mesma foi solicitada e ao exercício financeiro subsequente. Em relação aos colaboradores cuja exclusão já foi aprovada relativamente ao

---

<sup>7</sup> Caso tenha sido atribuída ao colaborador uma remuneração total igual ou superior a 1 000 000 EUR no exercício financeiro precedente, a autoridade competente deve informar de imediato a Autoridade Bancária Europeia (doravante a “EBA”) sobre o pedido recebido e facultar a sua avaliação inicial. A pedido, a autoridade competente deve enviar de imediato à EBA todas as informações recebidas pela ATRIUM. A EBA entrará em contacto com a autoridade competente para assegurar que tais exclusões sejam concedidas de uma forma coerente antes de a autoridade competente tomar a decisão de aprovar ou rejeitar o pedido (alínea c) do ponto 101 das Orientações).

exercício financeiro em curso, o pedido de aprovação prévia deve aplicar-se apenas ao exercício financeiro subsequente (ponto 102 das Orientações).

Os pedidos de aprovação prévia devem incluir o seguinte (ponto 104 das Orientações):

- a) Todos os nomes ou outro identificador único para os colaboradores identificados aos quais seja aplicável a exclusão;
- b) O peso da unidade de negócio nos fundos próprios totais da ATRIUM em que o colaborador está ativo;
- c) A análise do impacto do colaborador no perfil de risco da ATRIUM para cada colaborador identificado, sendo que, caso os colaboradores identificados estejam ativos na mesma unidade de negócio e desempenhem a mesma função, deve ser realizada uma avaliação conjunta.

#### **1.5 Proibição de Cobertura de Riscos Pessoais**

Considera-se que o colaborador identificado procedeu à cobertura de risco de um ajustamento por baixo da remuneração, se o mesmo tiver celebrado um contrato com um terceiro ou com a ATRIUM e se estiver reunida uma das seguintes condições (ponto 171 das Orientações).

- a) O contrato estabelece que a entidade terceira ou a ATRIUM está obrigada a efetuar, ao colaborador identificado, pagamentos diretos ou indiretos associados ou proporcionais aos montantes em que a componente variável da sua remuneração foi reduzida;
- b) O colaborador identificado adquire ou detém produtos derivados destinados a cobrir as perdas associadas aos instrumentos financeiros recebidos como parte da remuneração variável.

Para efeitos das Orientações, considera-se ainda que o colaborador identificado cobriu o risco de ajustamento por baixo quando tenha celebrado um contrato de seguro com a estipulação de compensá-lo em caso de ajustamento por baixo da sua remuneração. A disposição não impede, em princípio, que seja contratado um seguro para cobertura de pagamentos do foro pessoal, tais como cuidados de saúde ou prestações de créditos hipotecários (ponto 172 das Orientações).

O requisito de não utilizar estratégias pessoais de cobertura ou seguros tendentes a atenuar os efeitos de ajustamento pelo risco inerentes às suas modalidades de remuneração deve ser aplicado à componente variável da remuneração diferida e retida (ponto 173 das Orientações).

A ATRIUM deve manter dispositivos efetivos para assegurar o cumprimento dos requisitos relativos à proibição da cobertura de riscos pessoais pelos colaboradores identificados (ponto 174 das Orientações).

Com efeito, é necessária, no mínimo, uma declaração de compromisso voluntário pelo colaborador identificado de que não utilizará seguros ou estratégias de cobertura de riscos pessoais com o objetivo de atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco (ponto 174 das Orientações).

## **1.6 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).

A ATRIUM tem em conta os requisitos referidos nos parágrafos anteriores, os resultados do processo de avaliação interna da adequação dos fundos próprios, o seu planeamento plurianual de fundos próprios e as recomendações sobre distribuições pelas autoridades competentes e pelas autoridades europeias de supervisão ao determinar (ponto 121 das Orientações):

- a) O montante global da remuneração variável que será atribuída para esse ano;
- b) O montante da remuneração variável que será pago ou adquirido nesse ano.

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.

### 1.7 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, 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 (ponto 55 das Orientações):

- a) Tem acesso a todos os dados e informações relativos ao processo de tomada de decisão do órgão de fiscalização 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;

Assegura o adequado envolvimento da função de controlo independente 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) 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 e alínea a) do ponto 53 das Orientações);
- c) Apoia e aconselha o órgão de fiscalização sobre a definição da presente Política, nomeadamente no sentido de que esta seja neutra do ponto de vista do género e defenda a igualdade de tratamento dos colaboradores de diferentes géneros (alínea b) do ponto 53 das Orientações);
- d) Apoia o órgão de fiscalização na supervisão dos processos, políticas e práticas de remuneração e do cumprimento da presente Política e do requisito de neutralidade de género da Política (alínea c) do ponto 53 das Orientações);
- e) Verifica se a presente Política se encontra atualizada e, se necessário, efetua propostas de alteração (alínea d) do ponto 53 das Orientações);
- f) Assegura a adequação das informações prestadas aos acionistas sobre a presente Política (alínea f) do ponto 53 das Orientações);
- g) Avalia 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);
- h) Avalia 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);
- i) Revê um conjunto de possíveis cenários para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a eventos externos e internos, bem como verificar *a posteriori* os critérios utilizados para determinar a atribuição da remuneração e o ajustamento pelo risco *ex ante* baseados nos resultados efetivos dos riscos (alínea i) do ponto 53 das Orientações);
- j) Supervisiona diretamente a remuneração dos quadros superiores das funções de controlo interno (pontos 36 e 54 das Orientações);

- k) Formula recomendações ao órgão de fiscalização sobre a definição do pacote de remuneração e os montantes de remuneração a pagar nos quadros superiores com funções de controlo interno (ponto 54 das Orientações);
- l) 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);
- m) Presta informações adequadas ao órgão de fiscalização e, se for caso disso, à assembleia geral de acionistas, sobre as atividades realizadas (ponto 56 das Orientações);
- n) Está envolvido ativamente no Processo de Identificação, em consonância com as suas responsabilidades na preparação de decisões em matéria de remuneração (ponto 106 das Orientações);

### **1.8 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 colaboradores qualificados e experientes para o desempenho destas funções (artigo 56.º, n.º 2, do REI e ponto 188 das Orientações). 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);
- d) A ATRIUM deve ponderar a definição de um rácio significativamente mais baixo entre as componentes variável e fixa da remuneração para as funções de controlo interno, em comparação com as unidades de negócio que estas controlam (ponto 227 das Orientações);
- e) Se o responsável pela função de gestão de riscos for também membro do órgão de administração, o que é o caso no contexto da ATRIUM, o previsto no presente ponto da Política deve aplicar-se também à remuneração deste responsável (ponto 228 das Orientações).

## 1.9 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<sup>8</sup> 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:

---

<sup>8</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.

- 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).

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 ponto 198 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).

O rácio definido é o rácio entre o montante máximo da componente variável da remuneração que pode ser atribuído para o período de desempenho seguinte e o montante da componente fixa da remuneração do período de desempenho seguinte (ponto 199 das Orientações).

Os rácios máximos admissíveis devem incluir níveis de pagamento que cubram os desempenhos superiores ao objetivo ou os desempenhos excecionais, não devendo refletir apenas os desempenhos de acordo com o objetivo ou os desempenhos esperados (ponto 199 das Orientações).

O rácio efetivo entre a remuneração variável atribuída e a remuneração fixa deve aumentar com o desempenho alcançado (ponto 199 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 ATRIUM deve considerar que uma componente variável associada ao desempenho pode ter um efeito positivo na partilha de riscos e incentivar um comportamento prudente na assunção de riscos, em consonância com a respetiva apetência pelo risco da ATRIUM, enquanto uma componente variável indevidamente equilibrada pode, em determinadas circunstâncias, ter efeitos negativos (ponto 201 das Orientações);
- c) A ATRIUM pode estabelecer diferentes rácios para diferentes jurisdições, diferentes unidades de negócio, funções de controlo interno e corporativas<sup>9</sup> e diferentes categorias de colaboradores (ponto 202 das Orientações);
- d) O rácio máximo deve ser calculado como a soma dos montantes máximos de todas as componentes variáveis da remuneração que podem ser atribuídos num determinado ano de desempenho, incluindo o montante a ter em conta para o prémio de permanência, dividida pela soma dos montantes de todas as componentes fixas da remuneração a atribuir em relação ao mesmo de desempenho. Em qualquer dos casos, todas as componentes da remuneração devem ser corretamente afetadas à remuneração variável ou à remuneração fixa, em conformidade com as Orientações (ponto 203 das Orientações);
- e) O rácio efetivo deve ser calculado como a soma dos montantes de todas as componentes variáveis da remuneração atribuídas em relação ao último ano de desempenho, em conformidade com as Orientações, incluindo os montantes atribuídos em relação a períodos de contagem plurianuais, dividida pela soma dos montantes das componentes fixas da remuneração atribuída em relação ao mesmo ano de desempenho. Em relação aos períodos de contagem plurianuais que não se renovem anualmente, a ATRIUM pode, em alternativa, ter em conta, em cada ano do período de desempenho, o montante máximo da remuneração variável que pode ser atribuído no final do período de desempenho dividido pelo número de anos do período de desempenho (ponto 204 das Orientações);
- f) 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);

<sup>9</sup> De acordo com o ponto 66 das Orientações, são exemplos de funções internas corporativas relevantes as funções desempenhadas pelos recursos humanos, pelo departamento jurídico, entre outros.

- g) 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.

Se a ATRIUM atribuir subsídios, estes devem ser afetos à componente variável ou fixa da remuneração (ponto 129 das Orientações).

Sempre que os subsídios sejam considerados remuneração fixa, mas apresentem qualquer uma das seguintes características, a ATRIUM deve documentar devidamente os resultados das avaliações realizadas para a sua determinação (ponto 130 das Orientações):

- a) São pagos apenas a colaboradores identificados;
- b) São limitados a casos em que o rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração seria, de outro modo, superior ao rácio fixado no âmbito da Política;
- c) Os subsídios estão associados a indicadores que podem ser entendidos como indicadores de desempenho. Neste caso, a ATRIUM deve ser capaz de demonstrar que esses indicadores não estão associados ao desempenho da ATRIUM, por exemplo, analisando a correlação com os indicadores de desempenho utilizados.

Para poderem ser corretamente afetados à componente fixa da remuneração, os subsídios devem, sempre que são baseados no cargo, na função ou na responsabilidade organizacional dos colaboradores, cumprir com os critérios estabelecidos no ponto 128 das Orientações, explicitado acima, tendo em conta todas as seguintes particularidades (ponto 131 das Orientações):

- a) O subsídio está associado a um cargo ou a uma responsabilidade organizacional e é atribuído desde que não se registem alterações significativas nas responsabilidades e na autoridade da função de modo a conferir ao colaborador um cargo ou uma responsabilidade organizacional diferente;
- b) O montante não dependa de outros fatores que não seja apenas o desempenho de um determinado cargo ou o facto de o colaborador deter uma determinada responsabilidade organizacional e dos critérios enumerados no ponto 14 das Orientações, isto é, da experiência profissional e da sua responsabilidade organizacional, tendo em conta o nível de educação, o grau de antiguidade, o nível de especialização e as competências, bem como as dificuldades (por exemplo, sociais, económicas, culturais ou outros fatores relevantes) e a experiência profissional, a atividade económica em causa e o nível remuneratório da localização geográfica:

- c) Qualquer outro colaborador que desempenhe o mesmo cargo ou detenha a mesma responsabilidade organizacional e que se encontre numa situação comparável terá direito a um subsídio equivalente.

### **1.10 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 150 das Orientações).

A remuneração variável garantida pode assumir várias formas (por exemplo, prémio garantido, prémio de boas-vindas, prémio de assinatura, prémio mínimo) e ser atribuída em numerário ou em instrumentos (ponto 149 das Orientações). A ATRIUM deve atribuir remuneração garantida variável apenas uma vez ao mesmo colaborador (ponto 151 das Orientações).

No âmbito dos regimes que garantem esta parte da remuneração variável, a ATRIUM pode decidir não aplicar à remuneração variável garantida os requisitos relativos aos regimes de redução e de recuperação, podendo a ATRIUM pagar o montante total numa forma pecuniária não diferida (ponto 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 se baseie no desempenho anterior durante o período de, pelo menos, um ano e também dependa de condições de desempenho futuro, a ATRIUM aplica as seguintes condições (ponto 133 das Orientações):

- a) Indica aos colaboradores as condições de desempenho adicionais que devem ser cumpridas após a atribuição da remuneração variável a adquirir;
- b) Antes da aquisição do direito à remuneração variável, avalia se as condições para a sua aquisição foram cumpridas;
- c) As condições de desempenho adicionais futuras são definidas para um período de desempenho predefinido de, pelo menos, um ano;
- d) Se as condições de desempenho adicionais futuras não tiverem sido cumpridas, até 100 % da remuneração variável atribuída ao abrigo dessas condições deve ser sujeita a regimes de redução;
- e) O período de diferimento deve terminar, o mais tardar, um ano após a avaliação da última condição de desempenho;
- f) Para o cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração total, o montante total da remuneração variável atribuída deve ser tido em conta no exercício financeiro para o qual a remuneração

variável, incluindo planos de incentivo a longo prazo, foi atribuída (esta condição também se aplica quando o desempenho anterior foi avaliado num período de contagem plurianual).

Quando a atribuição de remuneração variável se baseie exclusivamente de condições de desempenho futuro, o montante deve ser considerado como atribuído depois de cumpridas as condições de desempenho, não se atribuindo qualquer montante em caso contrário (ponto 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 sua atribuição deve basear-se no desempenho da ATRIUM, dos seus colaboradores e, quando aplicável, das suas unidades de negócio e tem em conta os riscos incorridos (ponto 18 das Orientações).

#### **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 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 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 auferirem 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>10</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).

<sup>10</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).

Nos casos em que um montante elevado de remuneração variável é pago em instrumentos, a ATRIUM considera se o alinhamento do risco com o perfil de risco da ATRIUM ou com os ativos por ela geridos seria melhorado se fosse atribuída uma combinação de diferentes instrumentos (ponto 249 das Orientações).

Antes do pagamento da parte diferida em numerário ou da aquisição do direito a instrumentos de pagamento diferido, deve ser efetuada uma reavaliação do desempenho e, se necessário, um ajustamento pelo risco *ex post*, para alinhar a remuneração variável com os riscos adicionais que foram identificados ou materializados após a atribuição (ponto 249 das Orientações).

A ATRIUM implementa um plano de diferimento que alinha adequadamente a remuneração dos colaboradores com as atividades, o ciclo económico e o perfil de risco da ATRIUM e as atividades dos colaboradores identificados, de modo que uma parte suficiente da remuneração variável possa ser ajustada aos resultados do risco ao longo do tempo através de ajustamentos pelo risco *ex post* (ponto 250 das Orientações).

O plano de diferimento é definido pelas seguintes componentes (ponto 251 das Orientações):

- a) A percentagem da remuneração variável que é objeto de diferimento;
- b) A duração do período de diferimento;
- c) A velocidade de aquisição do direito à remuneração, incluindo o tempo decorrido desde o termo do período de contagem até ao momento da aquisição do direito ao primeiro montante diferido.

No plano de diferimento, a ATRIUM deve ter em conta a forma como a remuneração variável diferida é atribuída e deve, caso aplicável, diferenciar os planos de pagamento através da variação destas componentes em relação a diferentes categorias de colaboradores identificados. A combinação destes componentes deve permitir à ATRIUM dispor de um plano de diferimento eficaz, no qual procedimentos transparentes de ajustamento pelo risco proporcionam incentivos claros para a assunção de riscos de longo prazo (ponto 252 das Orientações).

O período de diferimento inicia-se após a atribuição, por exemplo, no momento do pagamento da parte da remuneração variável cujo pagamento é imediato (ponto 253 das Orientações).

O diferimento pode ser aplicado aos dois tipos de remuneração variável: em numerário e instrumentos (ponto 253 das Orientações).

Na definição do período de diferimento efetivo e da percentagem a diferir, a ATRIUM considera (ponto 254 das Orientações):

- a) As responsabilidades e autoridade dos colaboradores identificados e as tarefas que desempenharam;
- b) O ciclo económico e a natureza das atividades da ATRIUM;
- c) As flutuações esperadas na atividade económica, no desempenho e nos riscos da ATRIUM e da unidade de negócio e o impacto dos colaboradores identificados nessas flutuações;
- d) O rácio aprovado entre as componentes variável e fixa da remuneração total e o montante absoluto da remuneração variável.

A ATRIUM deve determinar as categorias de colaboradores identificados, considerando também as suas funções e responsabilidades, às quais devem ser aplicados períodos de diferimento mais longos do que o período mínimo exigido de, pelo menos, três a cinco anos, a fim de assegurar o alinhamento da remuneração variável com o perfil de risco a longo prazo (ponto 255 das Orientações).

Sempre que sejam utilizados períodos de contagem plurianuais e os períodos de contagem mais longos proporcionem um maior grau de certeza quanto aos riscos materializados desde o início do período de contagem, a ATRIUM deve considerar este facto na definição dos períodos de diferimento e de retenção e pode, quando apropriado, introduzir períodos de diferimento mais curtos do que aqueles que seriam adequados se fosse utilizado um período de contagem de um ano. Em todo o caso, aplica-se o requisito de um período mínimo de diferimento de três anos (ponto 255 das Orientações).

A ATRIUM deve fixar uma percentagem adequada da remuneração a diferir para uma categoria de colaboradores identificados ou para um colaborador identificado em particular que seja igual ou superior à percentagem mínima de 40%. Em caso de montantes particularmente elevados de remuneração variável, a percentagem de diferimento para esses colaboradores deve ser de, pelo menos, 60% (ponto 256 das Orientações).

Sempre que os princípios gerais do direito contratual e do direito laboral nacionais não permitam a redução significativa da remuneração variável no caso de o desempenho financeiro da empresa de investimento regredir ou ser negativo, a ATRIUM aplica um plano de diferimento e utiliza instrumentos para a atribuição da remuneração variável que assegurem a maior aplicação possível de ajustamento pelo risco *ex post*. Tal pode incluir (ponto 259 das Orientações):

- a) A definição de períodos de diferimento mais longos;
- b) Evitar a utilização da aquisição proporcional do direito em situações em que pode ser aplicado um regime de redução, mas a aplicação do regime de recuperação seria suscetível de impedimentos legais;

- c) A atribuição de uma percentagem superior da remuneração variável sob a forma de instrumentos alinhados com o desempenho da empresa de investimento e sujeitos a períodos de diferimento e de retenção suficientemente longos.

A aquisição do direito sobre a primeira porção diferida só deve ocorrer 12 meses após o início do período de diferimento, o qual termina quando tiver sido adquirido o direito à remuneração variável atribuída ou quando o montante tiver sido reduzido a zero em virtude da aplicação de um regime de redução (ponto 260 das Orientações).

A aquisição do direito à remuneração diferida deve ser totalmente constituída no termo do período de diferimento ou ser distribuída por diversos pagamentos durante o período de diferimento (ponto 261 das Orientações).

A aquisição de direitos não deve ocorrer mais do que uma vez por ano, a fim de assegurar a avaliação adequada dos riscos antes da aplicação de ajustamentos *ex post* (ponto 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*”<sup>11</sup>) ou de reversão (“*clawback*”<sup>12</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.

No que respeita aos mecanismos de redução e reversão, e sem prejuízo dos princípios gerais de direito contratual e laboral nacional, a ATRIUM deve ser capaz de aplicar tais mecanismos até 100% da remuneração variável total, independentemente do método utilizado para o pagamento, incluindo os regimes de diferimentos ou de retenção (ponto 282 das Orientações).

Os ajustamentos pelo risco *ex post* devem estar sempre relacionados com o desempenho ou com o risco, devendo dar resposta aos resultados efetivos dos riscos ou a alterações dos riscos persistentes da ATRIUM, da unidade de negócio

---

<sup>11</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>12</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).

ou das atividades dos colaboradores e não devendo basear-se no montante de dividendos pagos ou na evolução do preço das ações (ponto 283 das Orientações).

A ATRIUM analisa se os seus ajustamentos pelo risco *ex ante* iniciais foram suficientes. O grau em que um ajustamento pelo risco *ex post* é necessário depende da exatidão do ajustamento pelo risco *ex ante* e deve ser estabelecido pela ATRIUM com base em testes realizados *a posteriori* (ponto 284 das Orientações).

Quando define os critérios de aplicação de mecanismos de redução ou de reversão, a ATRIUM deve igualmente definir um período durante o qual será aplicado aos colaboradores identificados os referidos mecanismos. Este período deve abranger, no mínimo, os períodos de diferimento e de retenção (ponto 285 das Orientações).

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).

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. Os ajustamentos pelo risco *ex post* explícitos não devem, em circunstância alguma, dar origem a um aumento da remuneração variável atribuída inicialmente ou, nos casos em que tenham já sido aplicados regimes de redução ou de recuperação, a um aumento da remuneração variável reduzida (ponto 288 das Orientações).

#### **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).

### **1.11 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.é, n.  1 do REI).

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

Inexistindo acordo quanto   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.  do Código das Sociedades Comerciais, isto é, não exceder  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.

### **1.12 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 e obedecem ao seguinte (artigo 60.é, n.   1 do REI), sendo ainda (artigo 60.é, n.  2 do REI e ponto 147 das Orientações):

- a) São retidos pela ATRIUM, durante um período de cinco anos sob a forma de instrumentos previstos na alínea a) do ponto 1.10 da Política, se um colaborador deixar a ATRIUM antes da idade de reforma;
- b) São pagos sob a forma dos instrumentos a que se refere a alínea a. do ponto 1.10 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, 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).

A ATRIUM garante que os regimes de redução e de reversão são aplicados aos benefícios discricionários de pensão da mesma forma que a outras componentes da remuneração variável (ponto 148 das Orientações).

### 1.13 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).

Caso a ATRIUM venha a atribuir prémios de permanência, a ATRIUM deve:

- a) Documentar o evento ou a justificação que tornou necessária a atribuição de um prémio de permanência e o período temporal, incluindo as datas de início e de termo, durante o qual se presume existir o motivo;
- b) Definir as condições de permanência e as condições de desempenho aplicáveis;
- c) Deve especificar um período de permanência e uma data ou evento na sequência do qual as mesmas determinarão se as condições de permanência e de desempenho foram cumpridas.

Como princípio geral, a ATRIUM não deve atribuir prémios de permanência múltiplos a um colaborador. Em casos excecionais e devidamente justificados, pode ser pago mais do que um prémio de permanência a colaborador, mas em momentos diferentes no tempo e com base nas condições especificadas nas Orientações relativamente a cada prémio de permanência (ponto 137 das Orientações).

Os prémios de permanência só devem ser atribuídos depois de cumpridas as condições de permanência e as condições de desempenho aplicáveis (ponto 137 das Orientações).

O prémio de permanência só deve ser atribuído se não existirem razões que conduzam a uma situação em que o prémio de permanência não deva ser concedido, por exemplo, incumprimentos de conformidade materiais, má conduta ou outros incumprimentos do colaborador em causa (ponto 137 das Orientações).

O prémio de permanência deve estar em conformidade com os requisitos para manter uma base sólida de fundos próprios e com os respetivos poderes de supervisão, o que poderá conduzir a uma situação em que o prémio de permanência possa ter de ser reduzido, possivelmente inclusive a zero (ponto 138 das Orientações).

Ao avaliar e ponderar se a atribuição de um prémio de permanência a colaboradores identificados é adequada, a ATRIUM pode ter em conta, pelo menos, o seguinte (ponto 139 das Orientações):

- a) As preocupações que levam ao risco de determinados colaboradores poderem optar por sair da ATRIUM;
- b) As razões pelas quais a permanência do colaborador é crucial para a ATRIUM;
- c) A consequência se o colaborador em causa sair da ATRIUM;
- d) Se o montante do prémio de permanência concedido é necessário e razoável para manter o colaborador visado

Caso a ATRIUM venha a atribuir prémios de permanência, este deve basear-se em condições específicas que diferem das condições de desempenho aplicadas a outras partes da remuneração variável e incluir uma condição de permanência e condições de desempenho específicas (ponto 140 das Orientações).

As condições específicas para um prémio de permanência devem conduzir ao objetivo de permanência (ou seja, a permanência de colaborador na ATRIUM durante um período de tempo predefinido ou até à ocorrência de um determinado evento) (ponto 140 das Orientações).

As condições de desempenho específicas devem incluir condições relacionadas com o legítimo interesse para o qual o colaborador deve permanecer e com a conduta do colaborador e devem ser compatíveis com o ponto 138 das Orientações, explicitado acima.

Os prémios de permanência não devem conduzir a uma situação em que o total da remuneração variável do colaborador, constituída por remuneração variável relacionada com o desempenho e pelo prémio de permanência, deixe de estar ligada ao desempenho individual, da unidade de negócio em causa e aos resultados globais da ATRIUM (ponto 140 das Orientações).

Os prémios de permanência não devem ser atribuídos apenas a título de compensação de remuneração relacionada com o desempenho não paga devido a um desempenho insuficiente ou à situação financeira da ATRIUM (ponto 141 das Orientações).

Caso a ATRIUM venha a atribuir prémios de permanência, a ATRIUM deve definir o período de permanência como o momento do evento ou como o período entre a data de início e a data de fim do evento em que a condição de permanência deve ser satisfeita, sendo que os prémios de permanência devem ser atribuídos depois de terminar o período de permanência e não devem ser atribuídos prémios proporcionais durante o período de permanência (ponto 142 das Orientações).

Os prémios de permanência são remuneração variável e, por conseguinte, sempre que atribuídos aos colaboradores identificados, devem cumprir os requisitos em matéria de remuneração variável, incluindo o rácio máximo estabelecido internamente entre a remuneração variável e a remuneração fixa, o alinhamento pelo risco *ex post*, o pagamento em instrumentos, o diferimento, a retenção, os regimes de redução e de reversão (ponto 143 das Orientações).

Independentemente do facto de só ser atribuído após o termo do período de permanência, o prémio de permanência deve ser tido em conta no cálculo do rácio entre as componentes variável e fixa da remuneração segundo um dos seguintes métodos (ponto 144 das Orientações):

- a) O prémio de permanência é dividido em montantes anuais correspondentes a cada ano do período de permanência calculados numa base proporcional linear. Quando não for possível saber antecipadamente a duração exata do período de retenção, a ATRIUM deve definir e documentar devidamente um período, tendo em conta a situação e as medidas adotadas que justifiquem o pagamento de um prémio de permanência. O cálculo do rácio deve basear-se no período definido; ou
- b) O montante total do prémio de permanência é considerado no ano em que a condição de permanência é cumprida.

#### **1.14 Apoio Financeiro Público Extraordinário**

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

#### **1.15 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).

#### **1.16 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.

## 1.17 Competências de cada Função, Órgão e Área da ATRIUM

- a) Competências das funções de gestão de riscos e de compliance

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 suscitam 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 (ponto 38 das Orientações).

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 presente Política 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 (ponto 40 das Orientações).

A função de gestão de riscos e de compliance devem ser envolvidas no Processo de Identificação, de acordo com a respetiva função e de forma contínua, assegurando a ATRIUM o intercâmbio adequado de informações entre estas funções (ponto 107 das Orientações).

#### b) Competências da função de auditoria interna

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).

#### c) Competências do comité de riscos

O comité de riscos deve, sem prejuízo das tarefas do comité de remunerações, 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, o que é o caso, 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 comité de riscos deve ser envolvido no Processo de Identificação, de acordo com a respetiva função e de forma contínua, sem prejuízo das tarefas do comité de remunerações (ponto 107 das Orientações).

#### d) Competências do órgão de administração

O órgão de administração deve:

- i. Decidir, com base na análise realizada no âmbito do Processo de Identificação anual, se os colaboradores não têm efetivamente qualquer impacto significativo no perfil de risco da ATRIUM ou nos ativos por ela geridos e informar o órgão de fiscalização ou o comité de remunerações da decisão tomada, conforme ponto 1.4 da presente Política;
  - ii. Aprovar anualmente a presente Política, no que respeita aos colaboradores referidos nas alíneas b) a d) do ponto 1.1 da presente Política, conforme ponto 1.18 (artigo 54.º, n.º 3 do REI).
- e) Competências do órgão de fiscalização

O órgão de fiscalização deve:

- i. Implementar, manter e supervisionar, de forma contínua, a implementação da Política, incluindo a definição do Processo de Identificação e de autoavaliação referidos no ponto 1.3 da presente Política (pontos 28 e 105, alíneas a), b), c) e e) das Orientações);
- ii. 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 associados (ponto 30 das Orientações);
- iii. Aprovar quaisquer isenções significativas ou alterações à presente Política e considerar e monitorizar cuidadosamente o seu efeito (pontos 28, 46 e 105, alínea e) das Orientações);
- iv. Dispor, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados relativos às políticas e às práticas de remuneração e aos incentivos e riscos que delas possam decorrer. Tal inclui os conhecimentos, as competências e a experiência adequados relativos aos mecanismos para ajustar a estrutura de remuneração aos perfis de risco e à estrutura do capital da ATRIUM (ponto 29 das Orientações);
- v. Trabalhar em estreita colaboração com o órgão de administração e com os comités de remunerações e de risco e assegurar que a Política é coerente com, e promove, uma gestão sã e efetiva dos riscos (ponto 33 das Orientações);
- vi. Ter em conta as informações fornecidas por todas as funções e órgãos competentes e pelas unidades de negócio sobre a definição, a implementação e a supervisão da Política (ponto 37 das Orientações);
- vii. Determinar e supervisionar a remuneração dos membros do órgão de administração (ponto 36 das Orientações);

- viii. Apresentar propostas à Assembleia Geral em matéria de remuneração (ponto 46 das Orientações);
- ix. 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 (ponto 105, alínea f) das Orientações);
- x. Rever periodicamente a Política e, se for necessário, alterá-la (artigo 54.º, n.º 4 do REI e ponto 105, alínea g) das Orientações).

### **1.18 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), devendo ser fornecidas, com a devida antecedência em relação à Assembleia Geral, informações pormenorizadas sobre a Política e as suas alterações, bem como sobre os procedimentos e os processos de tomada de decisão para definir um pacote de remuneração, nomeadamente (pontos 43 a 45 das Orientações):

- a) As componentes da remuneração;
- b) Os principais objetivos e características dos pacotes de remuneração e o seu alinhamento com a estratégia e negócio e de risco, incluindo a apetência pelo risco e os valores corporativos da ATRIUM;
- c) O modo como é garantida a neutralidade do ponto de vista do género da Política;
- d) O modo como são tidos em conta os aspetos referidos na alínea b) *supra* nos ajustamentos *ex ante/ex post*, em especial em relação aos colaboradores identificados.

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).

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 e ponto 59 das Orientações).

A ATRIUM deve monitorizar a evolução da disparidade salarial entre géneros e, caso venha a ter mais de 50 colaboradores, o cálculo deve ser efetuado país por país, separadamente para (ponto 60 das Orientações):

- a) Colaboradores identificados, excluindo os membros do órgão de administração;
- b) Membros do órgão de administração;
- c) Membros do órgão de fiscalização; e
- d) Outros colaboradores.

Caso existam diferenças significativas entre a remuneração média dos colaboradores masculinos e femininos ou entre os colaboradores masculinos e femininos do órgão de administração, a ATRIUM deve documentar as principais razões e tomar medidas adequadas, caso aplicável, ou deve poder demonstrar que a diferença não resulta de uma política de remuneração que não é neutra do ponto de vista do género (ponto 61 das Orientações).

No âmbito da análise interna, central e independente, a ATRIUM deve avaliar se os processos, políticas e práticas globais de remuneração (ponto 65, alíneas a) e b) das Orientações):

- a) Funcionam conforme pretendido (em particular, se são cumpridas as políticas, as regras internas e os procedimentos aprovados, se os pagamentos de remunerações são adequados, de acordo com a estratégia de negócio, e se o perfil de risco, os objetivos a longo prazo e outras metas da ATRIUM são refletidos de forma adequada);
- b) Cumprem os regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais.

As outras funções internas corporativas relevantes da ATRIUM, bem como outros comités relevantes com funções de fiscalização, caso venham a ser constituídos, devem ser estreitamente envolvidos na revisão da Política, a fim de assegurar o seu alinhamento com o quadro e a estratégia de gestão de riscos da ATRIUM (ponto 66 das Orientações).

Os resultados da revisão interna efetuada e as medidas adotadas para corrigir quaisquer deficiências devem ser documentados, através de relatórios escritos ou de minutas das reuniões dos comités relevantes ou do órgão de fiscalização, e disponibilizados ao órgão de administração e aos comités e funções corporativas (ponto 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, 27 de maio de 2024

**ANEXO I – Orientações EBA-GL-2021-13 relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva (UE)  
2019/2034 do Parlamento Europeu e do Conselho**

**ANEXO II - 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**