



## **P6. POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES**

da

LMcapital Wealth Management – Sociedade Gestora de Patrimónios S.A.

## **P6. POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES**

LMCAPITAL WEALTH MANAGEMENT - SOCIEDADE GESTORA DE PATRIMÓNIOS, S.A.

### **ÍNDICE**

<b>1. INTRODUÇÃO E LEGISLAÇÃO APLICÁVEL .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ÂMBITO .....</b>	<b>4</b>
<b>3. IDENTIFICAÇÃO DE COLABORADORES COM IMPACTO MATERIAL NO PERFIL DE RISCO DA LMCAPITAL .....</b>	<b>4</b>
<b>4. ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES .....</b>	<b>4</b>
<b>5. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO .....</b>	<b>5</b>
5.1. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	6
5.2. OUTROS BENEFÍCIOS .....	8
<b>6. FUNÇÕES DE CONTROLO E FISCALIZAÇÃO .....</b>	<b>9</b>
6.1. REMUNERAÇÃO DE COLABORADORES QUE MONITORIZAM O CUMPRIMENTO E O RISCO .....	9
6.2. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL .....	9
<b>7. REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DA SOCIEDADE .....</b>	<b>9</b>
<b>8. AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO.....</b>	<b>10</b>
<b>9. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES.....</b>	<b>10</b>
<b>10. APROVAÇÃO E DIVULGAÇÃO.....</b>	<b>11</b>

## 1. INTRODUÇÃO E LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

A presente política de remunerações da LMcapital Wealth Management, Sociedade Gestora de Patrimónios, S.A. ("LMcapital" ou "Sociedade") destina-se a dar cumprimento ao disposto nos artigos 115.º - C e seguintes do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ("RGICSF"), ao disposto no artigo 40.º e seguintes do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, sobre políticas e práticas remuneratórias e avaliação de desempenho, ao disposto nos artigos 16.º, 23.º 24.º da Diretiva n.º 2014/65/EU (DMIF II) e artigo 27.º do Regulamento Delegado n.º 2017/565, assim como ao disposto artigo 309.º H do Código dos Valores Mobiliários pretendendo assegurar que a Sociedade adota os mais elevados padrões nacionais e internacionais aplicáveis de governo das sociedades financeiras e empresas de investimento.

A presente política pretende, adicionalmente, incorporar as 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). A política de remunerações foi adaptada às características concretas da LMcapital, de acordo com os princípios de proporcionalidade.

A política de remunerações da LMcapital incorpora uma identificação das pessoas com estatuto remuneratório relevante e cujas respetivas atividades profissionais tenham impacto no perfil de risco da Sociedade (Regulamento delegado (EU) nº 604/2014 da comissão, de 4 de março de 2014 alterado pelo Regulamento Delegado (EU) 2016/861).

A política de remunerações da Sociedade pretende respeitar de forma adequada à sua dimensão e organização interna e à natureza, ao âmbito e complexidade das suas atividades, requisitos que promovam uma gestão sã e prudente dos riscos. A política de remunerações não deve incentivar a assunção de riscos em níveis superiores ao risco tolerado pela Sociedade. Deve a mesma, além disso, ser compatível com a estratégia empresarial e os objetivos, valores e interesses a longo prazo da instituição, e incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses.

A prossecução da política remuneratória da Sociedade, pressupõe um sistema de governo que assegure o efetivo acolhimento das melhores práticas nesta matéria cumprindo com a legislação nacional e internacional atualmente em vigor. A Sociedade pretende assegurar uma conduta responsável dos seus colaboradores.

A Sociedade está ciente da importância da política de remunerações para o equilíbrio futuro da sua atividade, quer no plano de gestão dos seus recursos humanos, quer no plano da sua sustentabilidade financeira.

Na elaboração da presente política de remunerações, a Sociedade observou as normas constantes da legislação aplicável, tomando em consideração o princípio da proporcionalidade, e a sua adequação às características da Sociedade a constituir, designadamente à sua dimensão, ao modelo de negócio, riscos, natureza, e complexidade das atividades desenvolvidas.

Esta política assegura que:

- A Sociedade atrai, desenvolve e retém colaboradores altamente competentes e motivados num mercado nacional competitivo;
- Aos colaboradores é oferecido um pacote de remunerações competitivo sendo estes encorajados a desenvolver e a manter resultados sustentáveis;
- São definidas de práticas remuneratórias consistentes com a dimensão e natureza dos riscos assumidos pela Sociedade, garantindo o crescimento sustentável e a proteção dos clientes da Sociedade;

## 2. ÂMBITO

No âmbito da presente política de remunerações, são consideradas as categorias de colaboradores definidas no artigo 115.º - C do RGICSF, nomeadamente:

- a) membros do órgão de administração e de fiscalização;
- b) direção de topo;
- c) colaboradores responsáveis pela assunção de riscos;
- d) aos colaboradores que exercem funções de controlo (responsável pela gestão de riscos e responsável pela função de *Compliance*);
- e) colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração das três primeiras categorias referidas, e desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da Sociedade.

## 3. IDENTIFICAÇÃO DE COLABORADORES COM IMPACTO MATERIAL NO PERFIL DE RISCO DA LM CAPITAL

Na identificação dos colaboradores referidos na alínea e) do ponto anterior são seguidos critérios quantitativos e qualitativos constantes do Regulamento Delegado n.º 604/2014 da Comissão Europeia considerados adequados para identificar as categorias de pessoal cujas atividade profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da LMcapital.

Face à dimensão da Sociedade são considerados colaboradores com impacto material no seu perfil de risco, todos os colaboradores do departamento comercial.

Adicionalmente, e também por força do artigo 27.º do Regulamento 2017/565, são também considerados com impacto material, todos os colaboradores do departamento de consultoria e investimentos, pelo seu envolvimento direto nos serviços de investimento prestados pela Sociedade.

A identificação dos colaboradores que tem impacto material no perfil de risco da Sociedade é objeto de revisão com uma periodicidade anual, sendo reportada ao Banco de Portugal nos termos previstos na Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020.

## 4. ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

O papel do órgão responsável pela aprovação das remunerações é de verificar todas as questões relacionadas com as mesmas no que diz respeito aos colaboradores da Sociedade, atendendo à sua dimensão e organização interna, âmbito e complexidade das suas atividades.

Atendendo à dimensão e estrutura organizativa da Sociedade, não existirá comité de remunerações. Assim, ao Conselho de Administração caberá a definição dos sistemas de governo

que garantem alinhar os interesses dos seus membros com os interesses da Sociedade, bem como uma gestão sã e prudente da mesma por parte de todos os colaboradores. Com efeito, a articulação entre órgãos da Sociedade, bem como a distribuição de funções entre eles constituirá a base fundamental da definição e aplicação da política de remunerações dos colaboradores da Sociedade.

Para a elaboração e revisão da presente política, assim como a monitorização da sua implementação, são obtidos os contributos:

- (i) do responsável pela função de riscos, que assegura que não são excedidos os limites em termos de risco, fundos próprios e liquidez, avaliando se a estrutura de remuneração variável está em linha com o perfil de risco da Sociedade.
- (ii) do responsável pela função de Compliance, que analisa em que medida as práticas remuneratórias poderão comprometer o cumprimento da legislação aplicável e dos normativos internos.

A aprovação das políticas de remunerações, nos termos do artigo 115º C, nº 4 e 5 do RGICSF ocorrerá da seguinte forma:

Nos termos do nº 4 o artigo 115º C do RGICSF, o Conselho de Administração submeterá anualmente à aprovação da Assembleia Geral a política de remunerações aplicável aos colaboradores que integram o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal da Sociedade.

À Assembleia Geral caberá avaliar e aprovar a política de remunerações apresentada.

No que respeita à política de remunerações definida para os colaboradores com funções de direção, para os colaboradores responsáveis pela gestão de patrimónios e consultoria de investimento e para colaboradores que integram o departamento comercial, na medida em se entende desenvolverem uma atividade cujo desempenho tem impacto material no perfil de risco da instituição, será submetida anualmente à revisão e aprovação pelo Conselho de Administração da Sociedade.

Anualmente, será aprovada uma percentagem máxima do aumento dos salários sobre a massa salarial bruta. O montante total de remuneração variável (baseada no desempenho) é também aprovado anualmente pelo órgão de administração.

## **5. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO**

As várias componentes que fazem parte da remuneração estão integradas num pacote apropriado e equilibrado que reflete a atividade da Sociedade, a atividade profissional do colaborador assim como a prática de mercado.

As componentes da remuneração são as seguintes:

- (i) Remuneração fixa

A remuneração fixa é determinada com base no papel individual de cada colaborador, incluindo responsabilidade e complexidade do trabalho, desempenho e condições locais de mercado. O objetivo da Sociedade é o de assegurar que paga aos seus colaboradores de acordo com a média praticada pelo mercado, tendo em conta o cargo / descrição de trabalho.

A remuneração fixa inclui:

-Salário base, pago 14 vezes por ano, incluindo subsídio de férias e de Natal, nos termos legais.

(ii) Remuneração baseada no desempenho (remuneração variável)

A remuneração baseada no desempenho motiva e premeia os colaboradores com uma prestação elevada que fortalecem o relacionamento duradouro com os clientes e geram proveitos e valor para os acionistas. O limite máximo da remuneração baseada no desempenho deverá ser determinado pela Sociedade como uma percentagem referente à remuneração fixa. Esta percentagem poderá variar de acordo com o cargo exercido.

(iii) Outros benefícios

Outros benefícios são atribuídos com base no contrato individual de trabalho e de acordo com a prática local de mercado.

Pagamentos referentes a despedimentos são pagos de acordo com a Lei Portuguesa (Código do Trabalho). Contudo, alguns acordos específicos poderão ser estabelecidos entre a Sociedade e o colaborador no caso de o pagamento por despedimento ser superior ao estipulado pela Lei. Em todos esses casos, serão solicitadas informações aos serviços jurídicos externos que colaboram com a Sociedade.

## 5.1. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A componente variável na remuneração de cada colaborador tem em conta o sucesso financeiro da Sociedade, assim como o cumprimento dos objetivos determinados para esse ano por parte de cada colaborador, tomando em consideração, sempre que aplicável, o desempenho de cada colaborador nos anos anteriores. O Conselho de Administração é informado acerca do desempenho de cada colaborador através do completo preenchimento do formulário referente à avaliação anual.

Avaliação de desempenho

A remuneração variável de qualquer colaborador da Sociedade, sempre que aplicável, é paga somente após verificação de que os objetivos foram alcançados, e por forma a assegurar que:

- (i) Haja um equilíbrio apropriado entre as componentes fixas e as baseadas no desempenho;
- (ii) A componente fixa representa uma parcela suficientemente elevada da remuneração total de modo a não comprometer que o pagamento seja apenas suportado com base na componente variável;

- (iii) O elemento variável toma em consideração o sucesso financeiro da Sociedade assim como o cumprimento dos objetivos anuais de cada colaborador;
- (iv) Não foi prejudicado o dever de agir no interesse dos clientes, nomeadamente na recomendação de um instrumento financeiro em detrimento de outro que melhor correspondesse às suas necessidades e objetivos de investimento;
- (v) Não é prejudicada a capacidade da Sociedade para reforçar a sua base de fundos próprios.

Anualmente, o Conselho de Administração da Sociedade determina o valor total da remuneração variável, se existente, com base na *performance* financeira da Sociedade sendo a sua alocação efetuada com base na obtenção de um indicadores-chave de desempenho “KPI” individuais. Baseado nesta informação o Conselho de Administração e/ou o Conselho Fiscal da Sociedade determina então o montante a ser distribuído pelos vários departamentos e colaboradores.

Os “KPIs” cobrem os seguintes pontos:

- Resultados antes de impostos comparados com orçamento
- Avaliações ajustadas ao grau de risco
- Despesas orçamentadas
- Cumprir com os procedimentos comerciais internos
- Desenvolvimento de ativos sob gestão
- Prevenção de erros/perdas operacionais.

No que diz respeito à componente variável atribuída aos gestores de conta da Sociedade, a mesma será determinada com base no cumprimento dos seguintes pontos:

- Captação de novos ativos
- Retenção de clientes
- ROA (*Return on Assets*)
- Rendimento gerado
- Cumprimento da Políticas de Gestão de Risco e de *Compliance*
- Qualidade do serviço/sem reclamações de clientes
- Cumprimento do Código de Conduta, do normativo e procedimentos internos, dos princípios, regras e valores em matéria de ética e comportamental.
- Trabalho de equipa.

Os critérios de avaliação do desempenho individual, qualitativos e quantitativos utilizados, assim como a respetiva ponderação para determinação da componente variável, são comunicados aos colaboradores em momento anterior ao início do período a que a avaliação diz respeito.

A remuneração variável será atribuída de acordo com os seguintes critérios:

- a parcela de remuneração variável do ano em análise, não deverá exceder, em média, 40% da remuneração total anual de cada colaborador, sendo que o valor máximo individualmente considerado não deverá exceder 50% do valor total de tal remuneração anual;
- em particular, a remuneração variável da equipa comercial não poderá exceder 50% do rendimento gerado deduzido de todos os custos diretos;

- adicionalmente, a componente variável da remuneração dos colaboradores não deverá exceder o valor da componente fixa de cada colaborador.  
No caso de, excecionalmente, o conselho de administração decidir atribuir a qualquer colaborador um valor de remuneração variável superior à sua remuneração fixa (que nunca deverá ultrapassar o seu dobro) este deverá ser proposto e submetida à deliberação da Assembleia Geral, de acordo com os termos previstos no nº 4 do artigo 115º F do RGICSF. Deverá ficar demonstrada na proposta a elaborar para apreciação da Assembleia Geral que o rácio proposto é compatível com as obrigações da Sociedade, em particular, para manutenção de uma base sólida de fundos próprios;
- sempre que o valor da remuneração variável do ano em análise de qualquer colaborador seja superior a 40% da remuneração total anual, a mesma será diferida em pelo menos 40% por um período de 3 anos.  
O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento é efetuado numa base proporcional ao longo do período de diferimento e poderá ser reduzida ou revertida caso o desempenho da Sociedade regrida ou seja negativo.

A remuneração baseada no desempenho poderá não ser paga caso o colaborador não atinja os objetivos fixados para o ano.

Não é concedida a nenhum colaborador da Sociedade a garantia da componente variável do salário. No entanto, mediante circunstâncias excecionais, é possível estar contratualizado uma remuneração variável no primeiro ano de trabalho para alguns Gestores de Relação seniores.

A totalidade da remuneração variável poderá ser reduzida ou revertida desde que se considerem os seguintes critérios: (i) sempre que o colaborador participe ou seja responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a Sociedade; (ii) deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade; (iii) sempre que um colaborador participe ou seja responsável pela comercialização, junto de investidores/clientes não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros, que se provou não se adequarem ao perfil e/ou objetivos de investimento do cliente, não agindo desta forma no interesse deste último, colocando assim em causa a proteção dos seus legítimos interesses.

## 5.2. OUTROS BENEFÍCIOS

Em comum com a prática local de mercado na atividade de gestão de carteiras:

- A Administração, Gestores de relação seniores e outras funções de quadros superiores estão autorizados a usar sem restrições carros da empresa;
- A Administração, Gestores de relação e outros cargos de direção são permitidos o uso sem restrição de telefone e cartões de crédito;
- A Administração, Gestores de relação e outros cargos de direção poderão beneficiar do serviço de gestão discricionária de carteiras prestado pela Sociedade com isenção de comissão.

Todos os colaboradores têm os seguintes benefícios complementares de acordo com a prática local de mercado:

- Cheques infância e/ou educação para colaboradores com filhos menores de 7 e de 18 anos respetivamente.



No caso de algum prestador de serviços (incluindo mas não limitado ao caso das companhias de seguros) se recusar por qualquer motivo a providenciar algum serviço aos colaboradores, a Sociedade não será responsável por prestar esses serviços diretamente, ou a pagar alguma compensação por causa disso.

## 6. FUNÇÕES DE CONTROLO E FISCALIZAÇÃO

A remuneração dos colaboradores com funções de controlo, tais como *Compliance* e Gestão de Risco está sujeita a condições estritas no que diz respeito à componente variável do salário. Anualmente, em conformidade com a Lei Portuguesa, o Conselho Fiscal em conjunto com a Administração identifica os colaboradores que possam assumir ou gerir os riscos inerentes à Sociedade, conforme detalhado no ponto 3 desta Política.

### 6.1. Remuneração de colaboradores que monitorizam o cumprimento e o risco

A remuneração a atribuir aos colaboradores que exerçam as funções de controlo, assenta principalmente na componente de remuneração fixa. A remuneração variável, caso exista, dos colaboradores com funções de controlo e de risco será sempre inferior a 30% do total do salário anual.

Para efeitos de determinação da componente variável dos colaboradores que exerçam funções de controlo, os órgãos responsáveis atenderão somente à avaliação de cada colaborador, tendo em conta o seu desempenho e os objetivos específicos da função que exerce. A determinação da componente variável da remuneração das funções de controlo, não deverá estar relacionada com o desempenho das unidades de negócio que controlam

A avaliação de desempenho das funções de controlo é efetuada com o envolvimento do Conselho Fiscal, que emite uma opinião sobre a qualidade do seu desempenho e sobre a adequação da independência destas funções.

A remuneração dos colaboradores que desempenham funções de gestão de risco e controlo será fiscalizada diretamente pelo Conselho Fiscal da Sociedade

### 6.2. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal

A remuneração do órgão de fiscalização incluirá apenas uma componente fixa, não havendo em qualquer caso o lugar ao pagamento de componente variável, não sendo o seu valor dependente do desempenho ou do valor criado pela Sociedade, e será submetida anualmente pelo Conselho de Administração à aprovação da Assembleia Geral.

## 7. REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DA SOCIEDADE

A remuneração dos membros do Conselho de Administração está relacionada com a capacidade que a Sociedade tem de atrair e reter os colaboradores mais qualificados para essas funções e que sirvam de base a um planeamento estratégico sólido assegurando a continuidade do negócio e das funções.

A remuneração dos membros executivos do órgão de administração integra uma componente fixa paga 14 vezes ao ano e uma componente variável, cuja determinação dependente de uma avaliação periódica do seu desempenho.

O desempenho da Administração é avaliado uma vez por ano baseado numa avaliação escrita contendo tanto objetivos financeiros como não financeiros, relacionados com as respetivas funções específicas (Direção Geral e Direção Financeira). Os critérios definidos para avaliação do desempenho do órgão de administração deverão refletir não só o seu desempenho individual, mas também o crescimento da Sociedade, tendo em conta a riqueza efetivamente criada para os acionistas, a sua sustentabilidade a longo prazo, bem como o cumprimento das regras e regulamentação aplicáveis à atividade das Sociedade e a proteção dos interesses dos seus clientes.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração que não exercem funções executivas, incluirá apenas uma componente fixa.

## **8. AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO**

As avaliações são um instrumento importante para estipular a remuneração baseada no desempenho, o salário fixo e o desenvolvimento da carreira. Cada colaborador conhece os objetivos da Sociedade, a organização e as metas fixadas. O desempenho adquirido face ao que foi estabelecido é avaliado no final do ano, sendo guardado registo relativamente à concretização dos objetivos pré-determinados e ao comportamento do colaborador.

## **9. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES**

Conforme já mencionado no ponto 3 da presente política, o Conselho de Administração da Sociedade revê e aprova anualmente a política de remunerações a aplicar aos membros da direção de topo (que não integrem este órgão), aos responsáveis pelas funções de controlo e risco, a todos os colaboradores cujas respetivas atividades tenham um impacto material no perfil de risco da Sociedade.

A avaliação das políticas de remunerações dos colaboradores acima mencionados efetuar-se-á da seguinte forma:

- O Conselho de Administração selecionará, de entre os seus membros, um ou mais elementos responsáveis pela revisão e avaliação anual das políticas de remunerações aplicáveis a tais colaboradores;
- Feita a consolidação da informação respeitante às políticas de remunerações por tal membro ou membros do conselho de Administração (trabalhando para o efeito em colaboração com os responsáveis pelas funções de controlo interno da Sociedade), o(s) mesmo(s) apresentará(ão) em Conselho de Administração a informação obtida, incluindo as suas conclusões ou sugestões que entenda(m) aplicar-se;
- Com base nas informações recolhidas, o Conselho de Administração deverá reunir-se a fim de proceder à revisão e aprovação da política de remunerações.

As remunerações do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal serão submetidas, anualmente, à aprovação pela Assembleia Geral.

A aplicação e implementação da política de remunerações será sujeita, pelo menos anualmente, a uma análise detalhada, interna e independente, a realizar pelo Conselho Fiscal da Sociedade.

Esta análise incidirá sobre o cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados pelo Conselho de Administração e pela Assembleia Geral.

Adicionalmente, a remuneração atribuída à função de Gestão de Risco e à função de *Compliance*, será também fiscalizada diretamente pelo Conselho Fiscal da Sociedade. Devendo para este efeito ser tido em conta que a remuneração atribuída a estes colaboradores é independente do desempenho das unidades de estrutura que controlam, devendo depender exclusivamente da realização dos objetivos associados às suas funções.

O Conselho Fiscal apresentará um relatório com os resultados dessa análise, identificando, se for o caso, medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

Este relatório é apresentado à Assembleia Geral e ao Conselho de Administração, que assegura a implementação das medidas corretivas identificadas.

## **10. APROVAÇÃO E DIVULGAÇÃO**

A Sociedade pode por sua própria decisão, emendar, alterar ou substituir os termos e as condições da sua política, ou substituí-la integralmente. Os colaboradores serão informados dos novos termos e condições, das razões subjacentes às alterações efetuadas, bem como da data a partir da qual os mesmos serão aplicados.

A presente política está acessível a todos os colaboradores da LMcapital sendo divulgada no site da internet da Sociedade.

### **LMCAPITAL WEALTH MANAGEMENT - Sociedade Gestora de Patrimónios, S.A.**

#### **Assinaturas:**

#### **Compliance Officer**

**Cláudia Matos**

#### **Conselho de Administração**

**Miguel Lopes Marques**

**Silvia Brito Leal**