



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA DIF BROKER SOCIEDADE FINANCEIRA DE CORRETAGEM, SA

I. ENQUADRAMENTO

A presente Política de Remuneração (doravante designada “Política”) da DIF BROKER – Sociedade Financeira de Corretagem, SA (“DIF BROKER” ou “Sociedade”), visa assegurar que a remuneração dos membros do órgão de administração, da direção de topo e demais Colaboradores da Sociedade abrangidos por esta Política é justa e equitativa, determinada através de processos transparentes, segundo critérios uniformes, objetivos, equilibrados e consistentes e adequada à dimensão da Sociedade e aos objetivos de crescimento sustentado da mesma, sem descurar o dever de agir de acordo com os melhores interesses dos clientes.

Reconhecida a importância do capital humano para o sucesso de qualquer instituição, a DIF BROKER visa atrair e reter Colaboradores com um grau de qualificação académica e profissional adequado e elevados padrões éticos, com o intuito de garantir o crescimento e desenvolvimento da Sociedade, assegurando do mesmo passo a satisfação dos interesses dos seus clientes.

A presente Política dá cumprimento às exigências legais em vigor, incluindo (sem limitar) as disposições do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), em linha com as orientações da Autoridade Bancária Europeia e da Diretiva Europeia 2014/65/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 15 de maio de 2014 (“DMIF II”) e demais diplomas que são parte integrante do pacote legislativo DMIF II.

II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

2.1 A presente Política é aplicável:

- a) aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- b) à direção de topo;
- c) aos responsáveis pelas funções de controlo interno;



- d) aos colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias referidas nas alíneas a), b) ou c), desde que as respetivas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da Sociedade;
- e) aos restantes colaboradores da Sociedade.

III. OBJETIVOS E PRINCÍPIOS SUBJACENTES

- 3.1 Esta Política assenta num modelo e em práticas de remuneração que promovem uma gestão sã e prudente dos riscos, por forma a evitar a assunção excessiva dos mesmos, e compatível com os interesses a médio e longo prazo da DIF BROKER, com vista à sua sustentabilidade e à satisfação dos interesses dos seus clientes.
- 3.2 Neste sentido, a remuneração é estruturada de forma a (i) permitir o alinhamento dos interesses dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, da direção de topo e demais Colaboradores com os interesses de longo prazo da sociedade, (ii) depender de uma avaliação de desempenho individual e de equipa, (iii) desincentivar a assunção excessiva de riscos, (iv) incentivar atuações que prossigam os objetivos/pretenções dos clientes, (v) premiar comportamentos de aplicação efetiva de uma cultura de controlo e respeito pelos normativos em vigor.
- 3.3 Através do presente documento, a DIF BROKER pretende, assim (i) assegurar o respeito pela legislação aplicável e (ii) a atribuição da remuneração de forma transparente e equitativa e tendo em conta a avaliação de desempenho; (iii) a adequação do rácio entre a componente fixa e a componente variável da remuneração, quando haja lugar a esta última; (iv) a prevenção de conflitos de interesses; e (v) o atendimento dos interesses dos seus clientes. Deste modo, a Sociedade promoverá o sentimento de justiça, assegurando a coerência interna e a clareza na atribuição de pacotes retributivos, bem como o ajustamento face ao conteúdo/responsabilidades das funções e ao desempenho individual contínuo de cada elemento abrangido por esta política, numa lógica de melhoria contínua e de crescimento sustentado da Sociedade, tendo em conta os seguintes princípios orientadores:



- a) Definição de uma política simples, clara, transparente e alinhada com a cultura da sociedade e que seja consistente a nível do grupo financeiro;
- b) Definição de uma política consistente com uma gestão e controlo de risco eficaz para evitar a exposição excessiva ao risco e os conflitos de interesses, e definição de objetivos, valores e interesses de longo prazo da Sociedade, dos seus colaboradores, e dos seus clientes e investidores;
- c) Definição de uma política competitiva e equitativa, tendo em consideração as práticas do mercado, assente em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
- d) Alinhamento da política de remuneração com as melhores práticas e as tendências recentes no sector financeiro, a nível nacional e internacional, com o objetivo último de desincentivar a exposição a riscos excessivos e promover a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados positivos, nomeadamente:
 - i) a criação de limites máximos para as componentes da remuneração que devem ser equilibradas entre si;
 - ii) o diferimento no tempo de uma parcela da remuneração variável;
 - iii) o pagamento de uma parte da remuneração variável em instrumentos financeiros;
- e) Apuramento da remuneração variável individual considerando a avaliação do desempenho respetivo, mensurável, quer em termos quantitativos, quer qualitativos, materializados em forma escrita e com objetivos, de acordo com as funções e o nível de responsabilidade, assim como dos resultados da Sociedade quando corresponder.

IV. REMUNERAÇÃO: REGRAS GERAIS

Sem prejuízo das regras específicas previstas infra para cada uma das categorias de destinatários desta política, aplicam-se a todos as seguintes regras gerais:

4.1 COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO:

- a) A remuneração é composta por uma componente fixa e por uma componente variável de atribuição não garantida.

Remuneração Fixa:

- A Remuneração Fixa deve ser ajustada às funções e responsabilidade exercidas.



- Com exceção dos Administradores Não Executivos e Membros do Conselho Fiscal, a Remuneração Fixa é constituída por um montante pecuniário fixo, pago mensalmente, 14 vezes por ano.

Remuneração Variável:

- A atribuição da Remuneração Variável, de atribuição não garantida, terá em conta as regras relativas à distribuição de resultados e à reserva e conservação de fundos próprios e outras normas a que a sociedade está sujeita;
- A atribuição da Remuneração Variável só poderá ocorrer posteriormente à aprovação das contas de cada exercício e depois da avaliação de desempenho relativo ao ano em curso se depender de resultados globais da Sociedade, podendo existir outras tipologias de Remuneração Variável com períodos de apuramento inferiores (mensal, semestral, trimestral), as quais, em qualquer caso, não dispensarão as avaliações de desempenho respetivas;
- A atribuição da Remuneração Variável segue os princípios constantes da presente Política e depende (i) da avaliação de desempenho (ii) da contribuição do beneficiário para a prossecução dos objetivos, quer anuais, quer plurianuais da Sociedade, levando em conta o cumprimento dos objetivos da respetiva equipa, quando aplicável;
- A avaliação de desempenho deve ter por referência critérios (i) diversificados, (ii) não maioritariamente financeiros e (iii) não exclusivamente individuais, por forma a promover o alinhamento com os interesses a longo prazo da Sociedade, a promover o desempenho e a desincentivar a assunção excessiva de riscos.
- A atribuição de Remuneração Variável contemplará sistemas de redução ou reversão nos casos em que o beneficiário participou ou foi responsável por uma atuação negligente ou culposa que tenha resultado ou que possa vir a resultar em perdas para a Sociedade;
- A proporção entre a componente fixa e variável da Remuneração deverá respeitar os normativos aplicáveis no que respeita ao equilíbrio entre ambas, representando a componente fixa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total por forma a permitir a aplicação flexível da componente variável, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma;
 - A atribuição da Remuneração Variável não deverá constituir em caso algum um incentivo a atuações desconformes com o melhor interesse dos clientes.

Benefícios Não Pecuniários:



- Poderão ser previstos Benefícios Não Pecuniários, nomeadamente seguros de saúde e / ou de vida e atribuição de viaturas de utilização própria, devendo esses benefícios ser aprovados pelo Conselho de Administração anualmente, tendo em conta os resultados globais da Sociedade, as regras relativas à distribuição de resultados e à reserva e conservação de fundos próprios e outras normas a que a sociedade está sujeita.
- A atribuição de Benefícios Não Pecuniários não deverá constituir um incentivo a atuações desconformes com o melhor interesse dos clientes;
- À data de aprovação desta política os Membros do Conselho de Administração e todos os Colaboradores da Sociedade têm o direito a usufruir de um seguro de saúde para o próprio e respetivo agregado familiar.

4.2 INCENTIVOS PROIBIDOS:

Em conformidade com a legislação aplicável, é vedada a atribuição de quaisquer incentivos suscetíveis de influenciar a atuar de forma diversa da que corresponde às necessidades dos clientes. Deste modo, em conformidade com o previsto na legislação aplicável, a DIF BROKER assegura que o interesse dos clientes será sempre atendido e, nesse sentido, sem prejuízo de outras limitações relevantes, exclui a fixação de objetivos de vendas ou de qualquer outra forma de promoção, recomendação ou venda de instrumento financeiro, quando outro instrumento seja mais adequado às necessidades do cliente.

4.3 PAGAMENTOS POR OUTRAS ENTIDADES EM RELAÇÃO DE GRUPO:

Não podem ser pagas remunerações aos Membros do órgão de Administração ou aos Colaboradores da Sociedade por sociedades em relação de domínio ou de grupo, exceto em caso de serviços específicos prestados pelos mesmos às referidas sociedades.

4.4 BENEFÍCIOS DE REFORMA E MECANISMOS DE COBERTURA DE RISCO:

A presente Política de Remunerações não integra qualquer componente de sistema de benefícios de reforma, ou natureza similar, a favor dos Membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou Colaboradores da Sociedade. É vedado a utilização de seguros de remuneração, ou de quaisquer outros mecanismos de cobertura de risco.

V. REGRAS ESPECÍFICAS DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO



5.1 Os Administradores devem receber uma compensação que remunere adequadamente a responsabilidade assumida, a disponibilidade e a competência colocadas ao serviço da Sociedade e que garanta:

- o Uma atuação alinhada com os interesses de longo prazo da sociedade e dos acionistas, tendo em conta os melhores interesses dos clientes;
- o Que premeie o seu desempenho;
- o Que desincentive a assunção excessiva de riscos.

Processo de aprovação

É da competência da Assembleia Geral, mediante proposta do Conselho de Administração e parecer prévio do Conselho Fiscal, a fixação anual da remuneração dos membros do Conselho de Administração.

Cessação do Contrato de Administração

Em matéria de cessação do contrato de administração, a política de remuneração não leva em conta a atribuição de um montante indemnizatório.

Não se prev e o pagamento de indemnização por destituição com justa causa ou em caso de cessação do mandato por acordo, se essa cessação resultar do inadequado desempenho do membro do órgão de administração, na medida em que essa circunstância configura justa causa de destituição o que, nos termos legais não implica o pagamento de qualquer indemnização.

Relativamente à remuneração variável, por norma, o seu pagamento exige o exercício integral do mandato para o qual o beneficiário foi nomeado, sempre que a atribuição esteja prevista para o termo do mandato.

No entanto, em situações de saída por acordo ou com justa causa invocada pelo membro do Conselho de Administração, reforma, morte, invalidez ou em qualquer outro caso de termo antecipado do mandato, por causa não imputável ao administrador, nomeadamente, alteração do controlo da Sociedade ou outro facto alheio ao administrador, poderá ser deliberada uma atribuição de qualquer componente de remuneração variável pro rata, do tempo de exercício efetivo de funções que estivesse em curso.

5.2 ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

Componentes e método de pagamento

Remuneração Fixa



A Remuneração Fixa dos administradores tem os limites que forem fixados anualmente pela Assembleia Geral, não devendo representar, uma parcela inferior a 30 % da Remuneração Total Anual.

Remuneração Variável

A atribuição de remuneração variável aos Administradores Executivos terá em conta a avaliação dos mesmos, assente, na avaliação pelo Presidente do Conselho de Administração, tendo em conta a auto-avaliação levada a cabo por cada Administrador Executivo bem como a avaliação colegial pelos restantes Administradores, a qual deverá ocorrer pelo menos anualmente incluindo:

- o O cumprimento do plano estratégico da sociedade e do orçamento, a gestão de riscos, o seu funcionamento interno e o contributo de cada administrador para o efeito, bem como a respetiva capacidade de relacionamento com os restantes órgãos sociais;
- o Indicadores qualitativos, nomeadamente:
 - Competências de gestão e de liderança;
 - Real crescimento qualitativo da instituição;
 - Proteção dos interesses dos clientes e dos investidores;
 - Sustentabilidade a longo prazo e os riscos assumidos;
 - Cumprimento das regras aplicáveis à atividade da instituição;
 - Contribuição para o ambiente de controlo interno e disseminação de uma cultura adequada.

Exceto deliberação diferente da Assembleia Geral, o limite máximo fixado para a remuneração variável será de 100.000 euros por Administrador, ou o equivalente em ações, sem prejuízo do seguinte:

- A Remuneração Variável Anual dos administradores é determinada tendo em conta os resultados da Sociedade, a avaliação de desempenho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões:
- A Remuneração Variável anual atribuível aos Administradores executivos tem um limite máximo de 200% da remuneração fixa anual e poderá ser atribuída sob a forma de ações da DIF BROKER, sendo que, para tanto, o Conselho de Administração da DIF BROKER deverá exercer uma das seguintes diligências:
 - a) Garantir a compra de ações junto dos seus acionistas para poder exercer esta obrigação ou disponibilizar ações próprias;



- b) Caso não haja disponibilidade de venda propor um aumento de capital no montante total da remuneração variável a ser distribuída na forma de ações;
- c) Atribuição de “Stock Options” para pagamento da retribuição variável.

Os administradores deverão manter as ações até o final do mandato para que foram nomeados.

- Atualmente a DIF BROKER tem aprovada a atribuição de remuneração variável aos Administradores Executivos sempre que a empresa atinja mais de 100.000 euros de resultados líquidos, montante a partir do qual pode distribuir até 10% dos resultados pelos seus colaboradores e administradores.
- No caso de serem imputados à Sociedade, por acionistas ou por terceiros, responsabilidade por atos de gestão, a Remuneração Variável poderá, mediante decisão da Assembleia Geral, ser suspensa até ao apuramento de tais pretensões e, no caso de serem consideradas procedentes, não será atribuída a respetiva remuneração enquanto não estiverem liquidados tais danos.

5.3 ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

A DIF BROKER não tem Administradores Não Executivos.

A remuneração dos Administradores Não executivos, em qualquer caso, será composta exclusivamente por uma remuneração fixa anual, por referência aos serviços prestados à sociedade, cujo (s) montante (s) e modalidade(s) de pagamento serão definidos anualmente em reunião da Assembleia Geral, tendo em consideração a complexidade e responsabilidade associadas às funções a desempenhar, não podendo incluir nenhuma remuneração variável ou cujo valor dependa do seu desempenho ou do desempenho da própria Sociedade, nos termos do art. 43º do Aviso 3/2020.

Os administradores não executivos não poderão receber qualquer remuneração em ações da empresa.

5.4 MEMBROS DO CONSELHO FISCAL



Os membros do Conselho Fiscal auferem uma remuneração fixa anual, por referência aos serviços prestados à sociedade, cujo (s) montante (s) e modalidade(s) de pagamento serão definidos anualmente em reunião da Assembleia Geral, mediante proposta do Conselho de Administração tendo em consideração a complexidade e responsabilidade associadas às funções desempenhadas ou a desempenhar, não podendo incluir nenhuma remuneração variável ou cujo valor dependa do seu desempenho ou do desempenho da própria Sociedade, nos termos do art. 43º do Aviso 3/2020.

A remuneração definida terá em conta as práticas de mercado e incluirá os valores a pagar ao Presidente e restantes Vogais do Conselho Fiscal devidas pela respetiva presença nas reuniões periódicas realizadas por este órgão durante o respetivo mandato.

VI. REGRAS ESPECÍFICAS DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DA SOCIEDADE

Componentes:

- A remuneração dos Colaboradores da DIF BROKER a que se refere a presente secção é composta por uma componente fixa (vencimento base), podendo também incluir uma componente variável, a qual, quando aplicável, não constitui, nem deverá constituir, um incentivo para que os Colaboradores atuem de maneira desconforme com o interesse dos clientes da DIF BROKER.
- Sem prejuízo do princípio de autonomia no tratamento das duas componentes, a definição da componente fixa da remuneração toma em consideração a possibilidade de não pagamento da componente variável (no caso de não serem atingidos os pressupostos necessários para o efeito) e é determinada tendo por base a categoria profissional e o departamento ao qual está afeto cada um dos Colaboradores.
- A componente variável da remuneração será atribuída, independentemente do desempenho financeiro das áreas de negócio, em função da avaliação de desempenho de cada colaborador, tendo por base o cumprimento de metas estabelecidas de acordo com indicadores predominantemente qualitativos, ponderados de acordo com a natureza das funções exercidas. Os indicadores de avaliação são, essencialmente, os que seguem:

a. Indicadores quantitativos:

Será avaliado essencialmente o cumprimento de:



- Objetivos mensuráveis e determinados no início de cada ano, baseados em critérios próprios da atividade da área e não em resultados da empresa ou da área;
- Objetivos partilhados (de equipa) e objetivos individuais.

b. Indicadores qualitativos:

São avaliadas, numa escala de proficiência, as seguintes competências comportamentais:

- Grau de Identificação com a Sociedade e respetiva cultura;
- Capacidade de Adaptação à Mudança;
- Trabalho em Equipa e Cooperação;
- Grau de Iniciativa;
- Orientação para o cliente (interno e externo);
- Relação com o cliente;
- Conhecimento da Função.

Para além das competências comportamentais, são também avaliados os seguintes indicadores:

- Cumprimento das regras, incluindo normas legais, e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida;
- Cumprimento de deveres de informação pré-contratual;
- Técnicas de análise e avaliação de risco;
- Desenvolvimento de relações com *stakeholders*;
- Institucional e legal (nacional e internacional).

A componente variável da remuneração será paga, de acordo a periodicidade (mensal, trimestral e anual, consoante aplicável) fixada pelo Conselho de Administração.

6.2 COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES DE CONTROLO INTERNO

a) Nos termos do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, os Colaboradores que exercem Funções de Controlo Interno da Sociedade são os que integram as áreas de Compliance, Auditoria Interna e Risco.

b) A Remuneração dos Colaboradores que exercem as funções de Controlo Interno da Sociedade deve garantir a independência, conhecimentos e experiência adequados a realizarem as suas tarefas.



Processo de aprovação

É da competência do Conselho de Administração definir e aprovar as remunerações dos Colaboradores que exercem Funções de Controlo Interno da Sociedade, sujeitas à fiscalização pelo Conselho Fiscal.

Componentes

Remuneração Fixa

A remuneração dos Colaboradores que exercem funções de controlo Interno é constituída por uma remuneração fixa paga mensalmente, 14 vezes por ano.

Remuneração Variável

O Conselho de Administração poderá prever a atribuição de Remuneração Variável aos Colaboradores que exercem funções de controlo nos termos gerais previstos nesta Política, assegurando, todavia que a remuneração variável a atribuir a estes Colaboradores não compromete a objetividade e independência dos mesmos, devendo ter por base uma avaliação de desempenho assente predominantemente em critérios relacionados com a implementação do sistema de controlo interno da sociedade.

6.3 COLABORADORES CUJA REMUNERAÇÃO TOTAL OS COLOQUE NO MESMO ESCALÃO DE REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, CONSELHO FISCAL OU COLABORADORES DAS FUNÇÕES DE CONTROLO INTERNO, CUJAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS TENHAM UM IMPACTO MATERIAL NO PERFIL DE RISCO DA DIF BROKER.

Processo de aprovação

É da competência do Conselho de Administração:

- Definir anualmente quais os colaboradores que integram esta categoria;
- Aprovar as respetivas remunerações por forma a prevenir que as mesmas constituam um incentivo a que esses colaboradores assumam riscos excessivos ou atuem de maneira desconforme com o interesse dos clientes da DIF BROKER.

Componentes:

Remuneração Fixa

A remuneração dos Colaboradores a que se refere a presente secção é constituída por uma remuneração fixa paga mensalmente, 14 vezes por ano.

Remuneração Variável



O Conselho de Administração define e aprova a Remuneração Variável a atribuir aos Colaboradores que desempenham funções com responsabilidades na assunção de riscos com impacto potencialmente material nos termos gerais previstos nesta Política, assegurando que a remuneração atribuída não constitui um incentivo à assunção de riscos excessivos face ao perfil de risco definido em cada momento para a Sociedade.

6.5 COLABORADORES DA DIREÇÃO DE TOPO E RESTANTES COLABORADORES

Processo de aprovação

É da competência do Conselho de Administração definir e aprovar as remunerações dos Colaboradores da Direção de Topo e Restantes Colaboradores da Sociedade de acordo com os princípios e regras gerais constantes desta Política.

Componentes:

Remuneração Fixa

A remuneração dos Colaboradores a que se refere a presente secção é constituída por uma remuneração fixa paga mensalmente, 14 vezes por ano.

Remuneração Variável

O Conselho de Administração define e aprova a Remuneração Variável a atribuir aos Colaboradores da Direção de Topo e restantes Colaboradores nos termos gerais previstos nesta Política.

7. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO GRUPO

7.1 Na qualidade de empresa mãe de um grupo financeiro sujeito a supervisão em base consolidada, a DIF BROKER assegura que todas as suas participadas, incluindo as filiais no estrangeiro, adotam e asseguram políticas de remuneração consistentes entre si.

7.2 As funções de gestão de risco e de compliance, com periodicidade anual, avaliam em articulação entre si, o impacto das práticas remuneratórias das filiais e seu efeito na gestão de risco, capital e liquidez da instituição e elaboram relatório que deve ser apresentado ao Conselho de Administração, Conselho Fiscal e à Assembleia geral da empresa-Mãe, evidenciando caso existam medidas necessárias para corrigir deficiências detetadas.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS - APROVAÇÃO, REVISÃO, MONITORIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES



- a) A presente política foi preparada e aprovada pelo Conselho de Administração da DIF BROKER, a quem cabe a sua aplicação quotidiana, e é sujeita à aprovação pela Assembleia Geral da Sociedade.
- b) A implementação desta Política é sujeita a uma análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, a realizar pelo Conselho Fiscal, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados e inclui as medidas para corrigir eventuais deficiências detetadas, a qual é objeto de relatório escrito, nos termos do art. 44º do Aviso 3/2020.
- c) A Sociedade avalia e revê anualmente os termos e condições da presente Política e a sua eficácia com vista a identificar e, consoante o caso, implementar eventuais melhorias necessárias. Desta forma, a Sociedade reserva-se o direito de emendá-la ou aditá-la em qualquer momento.
- d) A presente Política está disponível no site da Sociedade;
- e) A DIF BROKER toma as medidas necessárias a garantir que toda a informação relativa a Remunerações é conservada nos termos legais, em formato duradouro, por 5 anos.

* * *