

(I) ENQUADRAMENTO E ÂMBITO

O Regime das Empresas de Investimento (o “REI”), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-H/2021 de 10 de dezembro, na sua redação atual, consagra o regime jurídico essencial que rege o acesso à atividade, o quadro de supervisão e as regras prudenciais aplicáveis às empresas de investimento, conforme definidas no artigo 1.º daquele diploma. Nos termos previstos nos artigos 52.º e seguintes do REI, as empresas de investimento adotam, aplicam e reveem periodicamente uma Política de Remuneração (a “Política” ou “Política de Remuneração”) aplicável aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

O artigo 51.º do Regulamento (UE) 2019/2033, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, na sua redação atual, regulamenta a divulgação de informações relativas à Política. O artigo 450.º do Regulamento (UE) 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, na sua redação atual (“CRR”), regulamenta os elementos mínimos que devem constar da Política.

A Política, em conformidade com o princípio da proporcionalidade, procura, ainda, estar alinhada com o disposto no Capítulo 4 das Orientações da Autoridade Bancária Europeia (“EBA”) relativas a políticas de remuneração sãs, de 2 de julho de 2021, na sua redação atual (EBA/GL/2021/04) (as “Orientações”).

Para este efeito, o princípio da proporcionalidade deverá ser entendido como a adequação das medidas adotadas à prossecução do fim pretendido, nomeadamente à natureza, nível e complexidade dos riscos inerentes ao modelo de negócio e às atividades da empresa de investimento, na aceção do artigo 74.º, n.º 2 da Diretiva 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, na sua redação atual (a “Diretiva”) e do artigo 450.º, n.º 2 do CRR.

Adicionalmente, à luz do artigo 5.º do Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, na sua redação atual, devem ser incluídas informações, na Política de Remuneração, sobre a forma como a mesma integra os riscos em matéria de sustentabilidade ambiental, social e de governação (“ASG” ou “ESG”).

A elaboração da presente Política de acordo com a legislação e regulamentação acima referidas é efetuada de forma proporcional, sendo adotadas as medidas consideradas adequadas e necessárias para o cumprimento deste quadro regulatório, excluindo as que, atendendo à dimensão da DIF BROKER - Empresa de Investimento, S.A. (“DIF BROKER” ou “Sociedade”), nomeadamente quanto à escala, à organização interna e à natureza, bem como ao âmbito e complexidade das atividades da DIF BROKER, não são aplicáveis ou cuja aplicação não se justifica face ao perfil de risco da DIF BROKER.

É, assim, considerando o quadro regulatório anteriormente enunciado, que esta Política consagra

as regras aplicáveis às práticas de remuneração dos membros do Conselho de Administração (“CdA”) e do Conselho Fiscal (“CF”) da DIF BROKER.

De acordo com o artigo 53.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de julho (o “Aviso”), uma vez que a DIF BROKER integra o grupo financeiro sujeito a supervisão em base consolidada do Banco de Investimento Global, S.A. (“BiG”), a presente Política é aplicável e deve ser lida em conformidade com os restantes normativos vigentes no grupo, entre eles, a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do BiG, na qualidade de sociedade-mãe do grupo, que se encontra disponível no respetivo sítio de internet, em www.big.pt, encontrando-se em termos consistentes entre si.

Em suma, a Política visa assegurar uma gestão sã e prudente dos riscos da DIF BROKER, na medida em que não incentiva os membros dos órgãos sociais a assumir riscos além do nível de riscos tolerados pela Sociedade, atendendo ao seu perfil de risco, sendo compatível com a estratégia empresarial, objetivos, valores e interesses de longo prazo da DIF BROKER, prevenindo conflitos de interesses, de modo responsável, transparente e sustentável.

(II) REMUNERAÇÃO: REGRAS GERAIS

1. Princípios Gerais

A presente Política cumpre os seguintes requisitos, conforme previstos no artigo 53.º, n.º 1 do REI:

- É proporcional em relação à escala, à organização interna e à natureza, bem como ao âmbito e complexidade das atividades da DIF BROKER;
- É neutra do ponto de vista do género, baseando-se no princípio da igualdade de remuneração de colaboradores por trabalho igual;
- É consentânea com uma gestão sólida e eficaz do risco e promove esse tipo de gestão;
- Encontra-se alinhada com a estratégia de negócio e os objetivos da DIF BROKER, tendo em conta os efeitos a longo prazo das decisões de investimento tomadas; 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.

Adicionalmente, a Política assenta num princípio de não discriminação na atribuição de remunerações, sendo a fixação das mesmas independente da etnia, género, religião, opinião política e orientação sexual, sendo assente exclusivamente no mérito individual.

Aos sujeitos enunciados no ponto I 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. Neste âmbito, a DIF

BROKER terá em consideração o disposto nos pontos 179 e seguintes das Orientações.

A DIF BROKER atende ainda, em matéria de remuneração, aos objetivos de integração de riscos ASG e riscos de prevenção de branqueamento de capitais, financiamento do terrorismo e corrupção.

A presente Política contribui para que a DIF BROKER atinja e mantenha uma sólida base de fundos próprios.

2. Comité de Remunerações e Competências de cada Função, Órgão e Área da DIF BROKER

Atendendo ao valor dos seus ativos patrimoniais, a DIF BROKER deve dispor de um Comité de Remunerações (“CR”), sendo as funções deste órgão, conforme definidas nos termos do artigo 55.º do REI, atribuídas ao CF pelo que, no âmbito da presente Política, quaisquer referências ao CR e às suas competências devem interpretar-se como referências ao CF da DIF BROKER.

O CR exerce as seguintes competências, previstas no artigo 55.º, n.º 4, do REI, relativamente à remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização:

- 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 integração de riscos ASG e riscos de prevenção de branqueamento de capitais, financiamento do terrorismo e corrupção;
- Prepara as decisões relativas às remunerações, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos que devam ser tomadas pelo CdA, tomando em consideração os interesses de longo prazo dos acionistas, dos investidores, colaboradores, clientes, depositantes e demais *stakeholders*, e de outros interesses que possam ser afetados pela atividade da DIF BROKER.

O CR assegura, ainda, o cumprimento dos deveres e obrigações previstos nos pontos 57 a 60 das Orientações, referentes às respetivas funções, e 71 das Orientações, referente à necessidade de implementar medidas corretivas no seguimento da revisão periódica da Política.

Sem prejuízo das competências do CR, o CF revê periodicamente a presente Política e fiscaliza a sua aplicação. O CF assegura, ainda, o cumprimento dos deveres e obrigações previstos nos pontos 28 a 31, 34, 37, 38 e 47 das Orientações.

No âmbito da análise interna da Política, o CR deve avaliar se os processos, políticas e práticas globais de remuneração da Sociedade:

- (i) funcionam conforme pretendido (em particular, se são cumpridas as políticas, as regras internas e os procedimentos aprovados, se os pagamentos de remunerações são adequados à estratégia empresarial, e se o perfil de risco, os objetivos a longo prazo e outros objetivos da

- Sociedade são refletidos de forma adequada);
- (ii) cumprem os regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais; e
 - (iii) são definidos de forma coerente em todo o Grupo BiG, cumprem os artigos 92.º e 141.º da Diretiva e não limitam a capacidade da DIF BROKER para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios.

A Política é aprovada em Assembleia Geral nos termos previstos no artigo 54.º, n.º 1 do REI.

A aplicação da Política é sujeita, pelo menos anualmente, a análise interna, centralizada e independente, executada pelas funções de controlo interno, que deverá incluir uma análise para determinar se a Política é neutra do ponto de vista do género.

A análise interna, central e independente é realizada no cumprimento do disposto nos pontos 69, 70 e 72 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 CR as recomendações necessárias, que, tendo em consideração tais recomendações, assegura a proposta, aprovação e implementação atempada de um plano de ação de medidas corretivas.

A função de gestão de riscos deve contribuir para 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 DIF BROKER. A função de gestão de riscos deve validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco, bem como ser convidada, se necessário, a participar nas reuniões sobre esta matéria do CR.

A função de *compliance* deve analisar a forma como a Política afeta a conformidade da DIF BROKER 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 aos CdA, CF e ao CR. As conclusões da função de *compliance* devem ser tidas em conta pelo CF durante os procedimentos de aprovação, revisão e supervisão da política de remuneração.

À função de auditoria interna são igualmente atribuídas competências relativamente à definição e implementação da Política. Contudo, a DIF BROKER não dispõe de uma função de auditoria interna autónoma, antes sendo essa competência assumida pela função de auditoria interna do BiG, na qualidade de sociedade-mãe do Grupo, nos termos do artigo 16.º, n.º 3 do Aviso, tendo em consideração que: (i) a DIF BROKER não se encontra habilitada a receber depósitos, (ii) o número de colaboradores, excluindo os administradores, é inferior a trinta e os proveitos operacionais no último exercício económico são inferiores a € 20.000.000, e (iii) a DIF BROKER adota procedimentos de monitorização adicionais que permitem mitigar a inexistência da função.

O Comité de Riscos, cujas competências são atribuídas ao CF da DIF BROKER, deve examinar se os incentivos proporcionados pelas políticas e práticas de remuneração têm em consideração o risco,

os fundos próprios e a liquidez da instituição, bem como a probabilidade e o calendário de resultados. No âmbito da presente Política, quaisquer referências ao Comité de Risco e às suas competências devem interpretar-se como referências ao CF da DIF BROKER.

3. Composição da Componente Fixa e Variável da Remuneração

A remuneração dos membros do CdA, composto exclusivamente por administradores executivos, pode ser composta por uma componente fixa¹ e por uma componente variável.

A remuneração dos membros do CF é exclusivamente fixa.

A remuneração dos membros do CdA da DIF BROKER deve ser claramente diferenciada dos restantes colaboradores da Sociedade. Adicionalmente, atendendo às diferenças em termos de experiência académica e profissional, especialização, antiguidade, responsabilidade e desempenho organizacional dentro do CdA — diferenças que acreditamos representam um ponto de força para a organização — os pacotes remuneratórios são naturalmente diferenciados entre os membros deste órgão.

4. Remuneração variável

A remuneração variável atribuída e paga pela DIF BROKER 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), refletindo um desempenho sustentável e ajustado aos riscos, incluindo os riscos ASG, prevenção de branqueamento de capitais, financiamento do terrorismo e corrupção (artigo 57.º, n.º 1, al. b) do REI).

A atribuição de remuneração variável não afeta a capacidade da DIF BROKER para manter uma sólida base de capital (artigo 58.º, n.º 4 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 Sociedade e os respetivos riscos empresariais (artigo 58.º, n.º 3 do REI).

A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração, quando

¹ De acordo com o ponto 132 das Orientações, a remuneração é fixa sempre que as condições para a sua atribuição e o seu montante:

- Se baseiem em critérios predeterminados;
- Reflitam de forma não discricionária o nível de experiência profissional e a antiguidade dos membros do pessoal;
- Sejam transparentes relativamente ao montante individual atribuído ao membro do pessoal;
- Sejam permanentes, i.e., mantidas durante um período associado ao cargo específico e às responsabilidades organizacionais;
- Não sejam revogáveis; o montante permanente é alterado apenas por via da negociação coletiva ou após renegociação de acordo com os critérios nacionais de fixação dos salários;
- Não possam ser reduzidos, suspensos ou cancelados pela instituição;
- Não constituam incentivos para a tomada de riscos; e
- Não dependam do desempenho.

A DIF BROKER tem também em consideração as situações previstas no ponto 134 das Orientações, para considerar a remuneração fixa.

exista, tem em conta todos os tipos de riscos, atuais e futuros, inerentes à atividade da DIF BROKER, 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).

Quando a atribuição da remuneração variável seja baseada no desempenho futuro, a DIF BROKER atende à secção 8.2. do Título II das Orientações.

A afetação da componente variável, quando aplicável, tem em conta todos os tipos de riscos atuais e futuros a que a DIF BROKER esteja sujeita.

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).

Por último, cabe frisar que a DIF BROKER não concede remuneração variável garantida aos membros do CdA, em conformidade com o previsto no artigo 58.º, n.º 5 do REI.

a) Pagamento em Instrumentos Financeiros

As regras relativas ao pagamento da remuneração variável dos administradores executivos em instrumentos financeiros, previstas nos artigos 61.º, n.º 1, e 65.º, n.º 1, alínea b), do REI, não são aplicáveis à DIF BROKER, uma vez que, em virtude da dimensão e estrutura da DIF BROKER, essa remuneração variável não ultrapassa os limiares mínimos aí previstos.

b) Diferimento da Remuneração Variável

As regras relativas ao diferimento da remuneração variável dos administradores executivos, previstas nos artigos 62.º, n.º 1, e 65.º, n.º 1, alínea b), do REI, não são aplicáveis à DIF BROKER, uma vez que, em virtude da dimensão e estrutura da DIF BROKER, essa remuneração variável não ultrapassa os limiares mínimos aí previstos.

c) Redução e reversão

A remuneração variável pode ser totalmente reduzida no caso de desempenho reduzido ou negativo da DIF BROKER (artigo 63.º, n.º 1, do REI).

Em linha com o normativo em vigor, a componente de remuneração variável está sujeita a mecanismos de redução (*malus*) e/ou reversão (*clawback*), que serão analisados casuisticamente, nos termos descritos abaixo.

Durante o período de diferimento, a remuneração variável atribuída pode ser reduzida (*malus*) caso se comprove que o administrador executivo em causa.

- o Participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a DIF BROKER;
- o Participou ou foi responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros que causaram prejuízo relevante a esses investidores;
- o Deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade; ou
- o Se a decisão da sua atribuição tiver sido baseada em pressupostos, induzidos ou relativos ao administrador, que se alteraram, que não se concretizaram ou se comprovar que não estavam corretos/adequados.

A DIF BROKER pode ainda determinar, por deliberação do órgão competente, a reversão de parte ou da totalidade da remuneração variável atribuída, durante o respetivo período de retenção ou de indisponibilidade, quando se demonstre que o administrador executivo, para além das situações previstas no parágrafo anterior:

- o Praticou atos ou se deixou colocar numa posição que pudesse constituir fundamento de destituição do cargo com justa causa (incluindo as referidas no ponto anterior); ou
- o Nos casos em que se venha a comprovar que foi atribuída com base em pressupostos, induzidos ou relativos ao administrador, que se alteraram, que não se concretizaram ou se comprovar que não estavam corretos/adequados.

A aplicação do mecanismo de reversão deve ser supletiva em relação ao mecanismo de redução; isto é, em caso de verificação de evento extremamente significativo, a aplicação do mecanismo de redução (*malus*) será prioritária e apenas quando esta seja esgotada e insuficiente é que deve ser considerado o recurso ao mecanismo de reversão (*claw-back*).

Para efeitos do presente capítulo:

- a) Mecanismo de redução é o regime através do qual a instituição poderá reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável que haja sido objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido;
- b) Mecanismo de reversão é o regime através do qual a instituição retém o montante da remuneração variável e cujo pagamento já constitui um direito adquirido.

5. 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.º, n.º 1 do REI).

Os mecanismos de remuneração relativos à compensação ou à cessação de vínculos anteriores são compatíveis com os interesses a longo prazo da DIF BROKER (artigo 59.º, n.º 2 do REI).

Se a DIF BROKER atribuir compensação por cessações de funções, atenderá às secções 9.2. e 9.3. das Orientações.

6. Benefícios Discricionários de Pensão

As regras relativas ao pagamento de benefícios discricionários de pensão, previstas nos artigos 60.º, n.º 1 e n.º 2 do REI, não são aplicáveis à DIF BROKER, uma vez que, em virtude da dimensão e estrutura da DIF BROKER não são atribuídos benefícios discricionários de pensão.

7. Prémios de Permanência

Caso a DIF BROKER venha a atribuir prémios de permanência, atenderá ao disposto na secção 8.4. das Orientações.

8. Prevenção de Conflitos de Interesses

Atendendo ao ponto 32 das Orientações, 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 deve assegurar que não surjam conflitos de interesse significativos para membros do CdA e do CF.

Em tudo o que não esteja aqui expressamente previsto em matéria de prevenção de conflitos de interesses, será aplicável a Política de Prevenção de Conflitos de Interesses da DIF BROKER, na sua redação atualmente em vigor, que deverá ser lida em conjunto com esta Política.

(III) POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

1. Introdução

Os administradores devem receber uma compensação que garanta:

- Uma atuação alinhada com os interesses de longo prazo da sociedade, dos acionistas, dos clientes, colaboradores, depositantes e demais *stakeholders*;
- Que premeie o seu desempenho;
- Que desincentive a assunção excessiva de riscos.

A remuneração dos membros do CdA deve ser determinada, numa base casuística, considerando designadamente a experiência profissional e académica, a responsabilidade e desempenho organizacional, os poderes, a antiguidade, o nível de especialização, as aptidões profissionais, a contribuição fornecida, as tarefas e o tempo despendido por cada um dos membros do CdA (ponto 192 das Orientações).

2. Processo de Aprovação

É da competência da Assembleia Geral, nos termos previstos no Código das Sociedades Comerciais e demais legislação aplicável, a fixação da remuneração dos membros do CdA.

3. Cessação do Contrato de Administração

Não se prevê 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 CdA, 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 CdA, 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 uma componente de remuneração variável *pro rata*, do tempo de exercício efetivo de funções que estivesse em curso.

Contudo, se a saída do administrador, por qualquer causa, com exceção de saída por iniciativa do administrador ou destituição por justa causa, ocorrer após o vencimento do direito à remuneração variável, mas antes do respetivo pagamento, o mesmo conservará o direito ao seu pagamento, por inteiro, correspondente àquele período.

Cessa a retenção do pagamento de qualquer componente da remuneração variável, no caso de administrador que não seja eleito para novo mandato, passando o mesmo a ser imediatamente exigível.

O exercício de funções após o termo do mandato e enquanto não se procede a designação de novo administrador, não confere direito a qualquer remuneração variável correspondente ao referido período.

Os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções do administrador devem refletir o desempenho verificado ao longo das mesmas de forma a não incentivar comportamentos desadequados.

(IV) POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL

Os membros do CF auferem uma remuneração fixa anual, por referência aos serviços prestados à sociedade, cujo(s) montante(s) e modalidade(s) de pagamento serão definidos em reunião da

Assembleia Geral, mediante proposta do CdA, tendo em consideração a complexidade e responsabilidade associadas às funções desempenhadas ou a desempenhar, e a sua necessária independência e objetividade, prevenindo, assim, conflitos de interesses, não podendo incluir nenhuma remuneração variável ou cujo valor dependa do seu desempenho ou do desempenho da própria Sociedade, nos termos do ponto 193 das Orientações.

(V) POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO REVISOR OFICIAL DE CONTAS

O Revisor Oficial de Contas da DIF BROKER é remunerado de acordo com os níveis de honorários normais praticados no mercado, dentro dos limites legais, para este tipo de serviço de fiscalização, por via de um contrato de prestação de serviços a celebrar para o efeito, sob a supervisão do CF.

(VI) APROVAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E A SUA DIVULGAÇÃO

A presente Política é submetida à aprovação da Assembleia Geral da DIF BROKER.

A presente Política será divulgada a todos os membros dos órgãos de administração e fiscalização e será disponibilizada, depois de aprovada, através da Intranet aos restantes colaboradores.