

(I) ENQUADRAMENTO E ÂMBITO

O Regime das Empresas de Investimento (doravante o “REI”), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-H/2021 de 10 de dezembro, 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 no artigo 52.º e seguintes do REI, as empresas de investimento adotam, aplicam e reveem periodicamente uma Política de Remuneração (a Política) aplicável a determinadas categorias de colaboradores.

O artigo 51.º do Regulamento (UE) 2019/2033¹ do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de novembro de 2019, relativo aos requisitos prudenciais aplicáveis às empresas de investimento, regulamenta a divulgação de informações relativas à Política.

A Política deve ainda ser conforme com o disposto no Capítulo 4 das Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE, revistas a 2 de julho de 2021 (EBA/GL/2021/04)², aplicáveis uma vez que a DIF BROKER integra o grupo financeiro sujeito a supervisão em base consolidada do Banco de Investimento Global, S.A., e, nessa medida, abrangido pela Diretiva 2013/36/EU do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013³, e, bem assim, pelas Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva (UE) 2019/2034, de 22 de novembro de 2021 (EBA/GL/2021/04)⁴.

Adicionalmente, à luz do artigo 5.º do Regulamento (UE) 2019/2088⁵ do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, devem ser incluídas informações, na Política, sobre a forma como a mesma integra os riscos em matéria de sustentabilidade ambiental, social e de governação (ASG).

É, assim, tendo em conta o quadro regulatório anteriormente enunciado, que esta Política consagra as regras aplicáveis às práticas de remuneração de colaboradores da DIF BROKER - Empresa de Investimento, S.A. (DIF BROKER ou Sociedade).

¹ 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.

² Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva 2013/36/EU - EBA/GL/2021/04, que podem ser consultadas na seguinte ligação: https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/EBA-GL-202104%20Guidelines%20on%20sound%20remuneration%20policies/Translations/1023120/GL%20on%20remuneration%20policies%20under%20CRD_PT.pdf

³ Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativa ao acesso à atividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito e empresas de investimento, que altera a Diretiva 2002/87/CE e revoga as Diretivas 2006/48/CE e 2006/49/CE.

⁴ Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva (UE) 2019/2034, de 22 de novembro de 2021 (EBA/GL/2021/04, que podem ser consultadas na seguinte ligação: https://www.eba.europa.eu/sites/default/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

⁵ 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.

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 e excluindo as que, atendendo à dimensão da DIF BROKER, 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.

A Política é aplicável aos colaboradores da DIF BROKER, incluindo os que se encontram nas seguintes categorias:

- Comité de Remunerações
- Aos colaboradores que exerçam funções de direção de topo;
- Aos colaboradores responsáveis pela assunção de riscos e pelas funções de controlo interno; e
- 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 empresa de investimento ou dos ativos que esta gere (doravante os “colaboradores identificados”).

Compete à DIF BROKER identificar os colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da DIF BROKER, o que deve ocorrer de forma coordenada com o processo de identificação desenvolvido pelo BiG a nível de impacto no perfil de risco global do Grupo BiG. (doravante o “Processo de Identificação”).

O Processo de Identificação é conduzido pelo Comité de Remunerações do BiG, e deve basear-se:

- Nos critérios estabelecidos no artigo 92.º, n.º 3, alínea b)⁶, da Diretiva 2013/36/EU do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013; e
- Nos critérios qualitativos estabelecidos nas normas técnicas de regulamentação relativas aos colaboradores identificados.

De acordo com o artigo 53.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de julho (doravante o “Aviso”), e uma vez que a DIF BROKER integra o grupo financeiro sujeito a supervisão em base consolidada do Banco de Investimento Global, S.A. (doravante “BiG”), a presente Política é aplicável e deve ser lida em conformidade com a Política de Remuneração dos Colaboradores do BiG, na qualidade de empresa-mãe do grupo, que se encontra disponível no respetivo sítio de internet.

(II) REMUNERAÇÃO: REGRAS GERAIS

1. Princípios Gerais

A presente Política cumpre os seguintes requisitos, nos termos do artigo 53.º do REI:

- É proporcional⁷ em relação à escala, à organização interna e à natureza, bem como ao âmbito e

⁶ “Os membros do pessoal com responsabilidades de gestão das funções de controlo ou das unidades de negócio significativas da instituição”.

⁷ Em termos de proporcionalidade, a DIF BROKER atende à secção 4 do Título I das Orientações.

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.

Aos colaboradores identificados 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.

A DIF BROKER atende ainda, em matéria de remuneração, aos objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação (riscos ASG).

A presente Política é ainda aplicável, quanto aos seus princípios e enquadramentos, a outras pessoas que atuem em nome da DIF Broker, nomeadamente, agentes vinculados, de forma a assegurar que os pagamentos efetuados não constituem um incentivo para a assunção de riscos excessivos ou para a venda abusiva de produtos.

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, ao abrigo do artigo 55.º, n.º 1 do REI, ao nível individual ou do grupo. Em conformidade com a secção 2.3. das EBA/GL/2021/13, o comité de remunerações pode ser estabelecido a nível do grupo, incluindo em situações em que a instituição consolidante esteja sujeita à Diretiva 2013/36/UE, como é o caso, devendo as disposições relativas à composição do comité de remunerações especificadas na Secção 2.4.1. ser igualmente aplicáveis se o comité estiver estabelecido a nível do grupo. Com efeito, as funções deste órgão, conforme definidas nos termos do artigo 54.º do REI, são atribuídas ao Comité de Remunerações do BiG, pelo que, no âmbito da presente Política, quaisquer referências ao Comité de Remunerações e às suas competências devem interpretar-se como referências ao Comité de Remunerações do BiG.

O Comité de Remunerações exerce as seguintes competências, previstas no artigo 55.º, n.º 4, do REI, relativamente à remuneração dos colaboradores e dos colaboradores identificados da DIF BROKER:

- 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 ASG;
- Prepara as decisões relativas às remunerações, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos que devam ser tomadas pelo Conselho 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 DIF BROKER.

O Comité de Remunerações, em articulação com a função de fiscalização, revê periodicamente a presente Política e fiscaliza a sua aplicação, nos termos da secção 2.4. das EBA/GL/2021/13.

No âmbito da análise interna da Política, o Comité de Remunerações 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 o artigo 141.º da Diretiva 2013/36/UE e não limitam a capacidade da DIF BROKER para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios.

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 é neutra do ponto de vista do género.

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.

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 Conselhos de Administração e Fiscal e ao Comité de Remunerações. As conclusões da função de *compliance* devem ser tidas em conta pelo Comité de Remunerações 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 empresa-mãe do Grupo, nos termos do n.º 3 do artigo 50.º do Aviso..

O Comité de Risco, cujas competências são atribuídas ao Comité de Riscos do BiG, na qualidade de empresa-mãe do Grupo, 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 Comité de Riscos do BiG, na qualidade de empresa-mãe do Grupo.

3. 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.

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 DIF BROKER contratar pessoal qualificado e experiente para o desempenho destas funções.

4. Composição da Componente Fixa e Variável da Remuneração

A remuneração dos colaboradores da DIF BROKER pode ser composta por uma componente fixa e por uma componente variável.

A presente Política, tendo em conta o regime laboral concreto, estabelece uma clara distinção entre os critérios aplicados para determinar:

- 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; e
- 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.

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.

A remuneração dos colaboradores deve proporcionar incentivos para que a sua atuação esteja em linha com os interesses de longo prazo da DIF BROKER, não encorajando riscos excessivos e, desse modo, não criar incentivos suscetíveis de potenciar interesses próprios ou da Sociedade, em eventual detrimento dos interesses dos clientes.

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 DIF BROKER e os riscos conexos a estas, bem como o impacto que as diferentes categorias de colaboradores abrangidos pela Política têm no respetivo perfil de risco.

A remuneração fixa é estabelecida com base na presente Política e nas referências do mercado, salvaguardando as diferentes especificidades técnicas e a experiência profissional.

Na DIF BROKER esta componente abrange o salário base (pago 14 vezes por ano, incluindo subsídio de férias e de Natal, nos termos legalmente previstos) e outras prestações pecuniárias devidas nos termos contratuais ou legais que não estejam dependentes do desempenho do colaborador, do departamento em que este se insere ou da DIF BROKER.

As remunerações atribuídas aos colaboradores, sejam fixas ou variáveis, assim como todo o tipo de atribuição de incentivos, são aprovadas pelo Conselho de Administração, cabendo ao Comité de Remunerações formular propostas e recomendações, quando adequado, com vista a preparar as decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos da DIF BROKER que devam ser tomadas pelo Conselho de Administração.

Os pagamentos efetuados pela DIF BROKER a agentes vinculados que atuem em seu nome na prospeção de clientes e, de um modo geral, no exercício da sua atividade de intermediação financeira não podem constituir um incentivo para a assunção de riscos excessivos ou para a venda abusiva de produtos, estando vedada a atribuição de incentivos que possam comprometer o dever dos agentes vinculados de atuarem de acordo com o interesse do cliente, nos termos legalmente previstos.

5. Remuneração Variável

A remuneração variável atribuída e paga pela DIF BROKER, quando aplicável, é adequada à sua escala e organização interna e à natureza, âmbito e complexidade das suas atividades.

A decisão de atribuição de remuneração variável não poderá afetar a capacidade da DIF BROKER em 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 DIF BROKER tenha uma forte base de capital.

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 DIF BROKER, com exceção do caso dos colaboradores que exercem funções de controlo interno, nos quais a componente variável depende apenas da avaliação individual.

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.

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 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.

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.

A remuneração dos colaboradores que exercem funções de controlo é tendencialmente fixa, para refletir a natureza das suas responsabilidades. Quando a remuneração inclui uma componente variável, esta depende apenas da avaliação do desempenho individual do colaborador, tendo em conta os objetivos específicos relacionados com as funções por si exercidas, podendo ainda, em certa medida, basear-se também no desempenho global da DIF BROKER.

A remuneração dos colaboradores responsáveis pela assunção de riscos, pelas funções de controlo interno e dos restantes colaboradores identificados é fiscalizada diretamente pelo Comité de Remunerações, de modo a verificar a sua adequação e conformidade com os requisitos dos normativos inerentes. O Comité de Remunerações dá parecer obrigatório sobre a remuneração variável atribuída a estes colaboradores, incluindo os responsáveis pela assunção de riscos da DIF BROKER.

Os incentivos atribuídos à equipa comercial, seja em dinheiro ou instrumentos de capital referidos anteriormente, terão em conta sempre que aplicável o disposto nesta política relativamente a colaboradores que intervenham na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros.

As decisões remuneratórias relativas a colaboradores que intervenham na comercialização ao retalho de produtos e instrumentos financeiros não podem criar incentivos que possam comprometer o dever destes colaboradores de atuação de acordo com o interesse do cliente.

Nessa medida, é vedada a atribuição de qualquer tipo de remuneração ou efetuada qualquer avaliação que tenha por base um qualquer incentivo à comercialização ao retalho de produtos ou instrumentos financeiros específicos.

A componente variável de cada colaborador identificado não pode exceder o valor da componente fixa.

a) Pagamento em Instrumentos Financeiros

As regras relativas ao pagamento da remuneração variável, previstas no artigo 61, n.º 1 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, ao abrigo do artigo 65.º, n.º 1 do REI.

b) Diferimento da Remuneração Variável

As regras relativas ao diferimento da remuneração variável, previstas no artigo 62.º, n.º 1 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, ao abrigo do artigo 65.º, n.º 1 do REI.

c) Redução e Reversão

A remuneração variável pode ser totalmente reduzida no caso de desempenho reduzido ou negativo da DIF BROKER.

A DIF BROKER define critérios de aplicação de mecanismos de redução (“*malus*”⁸) ou de reversão (“*clawback*”⁹) à totalidade da componente variável de remuneração, que incluem, nomeadamente, as situações em que o colaborador:

- Participou ou foi responsável por uma conduta que resultou em perdas significativas para a DIF BROKER;
- Deixou de ser considerado adequado para o desempenho de quaisquer funções na DIF BROKER.

São ainda consideradas, para efeitos de redução ou reversão da remuneração variável, para além das

⁸ Regime que permite que a instituição reduza o valor de toda ou parte da remuneração variável diferida com base em ajustamentos pelo risco ex post antes de esta ser adquirida.

⁹ Regime ao abrigo do qual o colaborador é obrigado a devolver a propriedade de um montante de remuneração variável já pago ou que já tenha adquirido à instituição sob determinadas condições.

referidas no parágrafo anterior, as seguintes situações:

- a) Quando o colaborador em causa deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade;
- b) Quando o colaborador em causa tenha participado ou sido responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros que tenham causado prejuízos relevantes a esses investidores;
- a) Quando o colaborador em causa deixe de ser colaborador da DIF BROKER, fazendo cessar o seu contrato de trabalho por sua iniciativa ou sendo despedido por justa causa;
- b) Quando o colaborador em causa tenha praticado atos ou se tenha colocado em situação que constitua fundamento de processo disciplinar;
- c) Quando a decisão de atribuição de componente de remuneração variável tenha sido baseada em pressupostos que não se verificaram ou venha a comprovar-se que esses pressupostos não estavam corretos e/ou adequados à data da decisão.

6. 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.

Os mecanismos de remuneração relativos à compensação ou à cessação de vínculos anteriores são compatíveis com os interesses a longo prazo da DIF BROKER.

7. 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.

8. Conflitos de Interesses

Os conflitos de interesses relativos à política de remuneração 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 para os membros do pessoal, nomeadamente em relação aos membros do pessoal com funções de controlo.

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

(III) POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DA SOCIEDADE

1. Regras Gerais

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.

▲ POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DETERMINADOS COLABORADORES RELEVANTES DA DIF BROKER - EMPRESA DE INVESTIMENTO, S.A.

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 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.

- Não obstante o supra expost, o quanto às funções de controlo interno, os indicadores de avaliação são os mesmo que os utilizados pela o BiG para avaliação das suas funções de Controlo Interno de forma a assegurar a independência e objetividade destas funções.
- 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.

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

A presente Política e subsequentes alterações são propostas pelo Comité de Remunerações e submetidas à aprovação do Conselho de Administração.

A presente Política será divulgada a todos os membros os Colaboradores e será disponibilizada, depois de aprovada, no sítio de internet da DIF BROKER, disponível em www.difbroker.com.

Lisboa, Setembro de 2025