

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
DA
LUSO PARTNERS – SOCIEDADE CORRETORA, S.A.

I. Enquadramento:

Nos termos do artigo 2.º, n.º 1 da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, do artigo 78.º da Lei n.º 16/2015, de 24 de Fevereiro e do Anexo I a esta lei e do Aviso 10/2011 do Banco de Portugal, vem o Conselho de Administração da Luso Partners – Sociedade Corretora, S.A. ("Sociedade"), apresentar a política de remuneração para:

- Órgãos de Administração;
- Conselho Fiscal;
- Revisor Oficial de Contas;
- Responsáveis pela assunção de riscos e funções de controlo; e
- Colaboradores.

Este documento visa pormenorizar os princípios orientadores adotados e o modo como se pretende assegurar a necessária mitigação dos riscos de gestão e o alinhamento dos interesses dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização com o interesse da Sociedade, bem como dos seus colaboradores.

De acordo com a lei, compete à Assembleia Geral deliberar sobre as remunerações dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

De acordo com a lei, compete ao Conselho de Administração deliberar sobre as remunerações dos colaboradores que não sendo membros dos órgãos de administração e de fiscalização, têm um acesso regular a informação privilegiada, participam nas decisões sobre a gestão e estratégia da Sociedade e desempenham funções com responsabilidade na assunção de riscos por conta da Sociedade ou dos seus clientes com impacto material no perfil de risco da Sociedade.

A presente Política, no que concerne aos princípios gerais de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização, deverá ser revista anualmente, sendo simultaneamente sujeita a uma análise interna centralizada e independente, por parte da Assembleia Geral.

O presente documento foi aprovado em Assembleia Geral, na reunião realizada em 26 de Março de 2018.

Por conseguinte e com o objectivo de disponibilizar informação clara e detalhada sobre a referida política de remuneração, o Conselho de Administração aprovou a presente declaração sobre a política de remunerações dos colaboradores, com o objectivo de detalhar os princípios orientadores adotados e o modo como se pretende assegurar a necessária mitigação dos riscos de gestão e o alinhamento dos interesses da Sociedade.

II. Princípios Orientadores da Política de Remuneração

Os princípios gerais orientadores da política de remuneração têm sido, e devem continuar a ser os seguintes:

- a) Definição de uma política simples, clara, transparente e alinhada com a cultura da Sociedade;
- b) Definição de uma política consistente com uma gestão e controlo de risco eficaz, que desincentive a assunção excessiva de riscos e a existência de conflitos de interesses, e definição de objetivos, valores e interesses de longo prazo da Sociedade e seus colaboradores, assim como dos interesses 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) Motivação dos profissionais para as funções a desempenhar na Sociedade garantindo a estabilidade no exercício das respetivas funções; e
- e) Retribuição adequada, em condições de mercado, da atividade desenvolvida e dos resultados obtidos, no quadro das respetivas competências e responsabilidades inerentes aos cargos desempenhados na Sociedade.

III. Política da Sociedade

Em conformidade com o exposto, a Política de Remuneração deve estar diretamente relacionada com o risco e a dimensão da Sociedade, bem como pelo risco sistemático que assume perante o mercado.

A Política de Remuneração, sempre que aprovada ou revista, estará acessível a todos os colaboradores e será do conhecimento destes.

A avaliação do desempenho é vista como uma técnica de gestão que visa melhorar a performance individual e coletiva, tornando os sistemas de recompensa mais justos e ao mesmo tempo criando uma maior motivação nos colaboradores.

Será feita uma avaliação do desempenho dos colaboradores, tendo em consideração critérios de natureza financeira e não financeira, designadamente por via do desempenho da área funcional e avaliação de competências. tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Desempenho da sua área funcional;
- b) Respeito pelas regras internas da Sociedade;
- c) Assiduidade;
- d) Capacidade de análise e decisão;
- e) Orientação para os resultados com uma gestão cuidada do risco;
- f) Envolvimento com a organização; e
- g) Ideias e contribuições apresentadas sob o ponto de vista da inovação.

Estes critérios serão objeto de análise pelo Conselho de Administração.

De acordo com os princípios antecedentes, assume-se o seguinte:

- a) A Política de Remuneração dos titulares dos Órgãos Sociais e Colaboradores deve enquadrar-se nas diretrizes da Sociedade formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no setor; e
- b) As diretrizes refletem-se ainda no processo de avaliação dos Administradores e Colaboradores que, em síntese, é o seguinte:
 - (i.) O Presidente do Conselho de Administração é avaliado pela Assembleia Geral;
 - (ii.) Os restantes Administradores são avaliados pelo Presidente do Conselho de Administração da própria Sociedade;
 - (iii.) Os Colaboradores são avaliados pelo Conselho de Administração.

Remuneração do Órgão de Administração

A remuneração dos membros executivos do Órgão de Administração tem como intuito assegurar uma remuneração competitiva no mercado, e que constitua elemento impulsionador de um elevado desempenho individual e coletivo, permitindo estabelecer e atingir metas ambiciosas de acelerado crescimento da Sociedade e adequada remuneração dos seus acionistas.

Neste âmbito é aprovado que todos os membros executivos do Órgão de Administração auferem uma Remuneração Fixa a qual é estabelecida da seguinte forma:

- a) Paga 14 vezes por ano;
- b) Composta pela remuneração base e outras prestações pecuniárias, como subsídio de almoço ou outras devidas nos termos legais ou contratuais;
- c) É determinada tendo em conta os serviços prestados pelos mesmos, a avaliação de desempenho, as referências do mercado e os resultados da Sociedade, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões; e
- d) Aplicada de acordo com os limites que forem fixados anualmente pela Assembleia Geral.

Não se encontra definida ou aprovada qualquer Política de Remuneração variável para os membros executivos do Órgão de Administração.

Remuneração do Conselho Fiscal

Não se encontra definida ou aprovada qualquer Política de Remuneração para os membros executivos do Conselho Fiscal

A maioria dos membros do Conselho Fiscal são preferencialmente independentes face à sociedade, nos termos definidos pela CMVM e pelo Banco de Portugal e não auferem qualquer remuneração.

Remuneração do Revisor Oficial de Contas

O Revisor Oficial de Contas é unicamente remunerado nos termos do contrato de prestação de serviços de revisão das contas celebrado com a Sociedade, nos termos do qual são desempenhadas funções de Revisor Oficial de Contas. A respetiva remuneração, em montante fixo, é determinada em linha com os critérios e práticas utilizados no mercado, atenta a sua dimensão, bem como do negócio, em Portugal, tendo em vista a prossecução da respetiva atividade de fiscalização em linha com o interesse da Sociedade e dos respetivos *stakeholders*. Adicionalmente, a remuneração *do* Fiscal Único não inclui qualquer componente cujo valor dependa do desempenho da Sociedade ou do seu valor.

Remuneração dos responsáveis pela assunção de riscos e / ou cujas funções têm um impacto material no perfil de risco da Sociedade e restantes colaboradores

A remuneração dos Colaboradores deve constituir incentivo para que a sua atuação se encontre alinhada com os interesses de médio/ longo prazo da Sociedade.

A remuneração deve ser adequada a uma gestão de riscos sã e prudente de forma a não incentivar a assunção de riscos superiores aos adequados à Sociedade.

A remuneração dos Colaboradores consiste unicamente na atribuição de uma remuneração fixa de acordo com o contrato de trabalho estabelecido, o qual atende necessariamente à função, experiência profissional relevante e à responsabilidade das funções em causa.

A remuneração fixa está sujeita aos seguintes princípios:

- a) Paga 14 vezes por ano;
- b) Composta pela remuneração base e outras prestações pecuniárias, como subsídio de almoço ou outras devidas nos termos legais ou contratuais; e
- c) É determinada tendo em conta os serviços prestados pelos mesmos, a avaliação de desempenho, as referências do mercado e os resultados da Sociedade, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões.

Não se encontra definida ou aprovada qualquer Política de Remuneração variável para os colaboradores.