



Política de Remuneração

Índice

1 - Enquadramento Institucional, Operacional e Legislativo	2
2 - Âmbito	2
3 - Princípios Gerais.....	3
3.1 - Remuneração dos membros do Órgão de Administração e do Órgão de Fiscalização	3
3.1.1 - Definição e Aprovação	3
3.1.2 - Componente Variável e Fixa da Remuneração.....	3
3.1.3 - Ajustes Salariais	3
3.2 - Remuneração dos colaboradores	4
3.2.1 - Definição e Aprovação	4
3.2.2 - Componente Variável e Fixa da Remuneração	4
3.2.3 - Ajustes Salariais	4
4 - Comité de Remunerações	4
5 - Conformidade com a Legislação em Vigor	4
6 - Revisões e Actualizações	5

1 - Enquadramento Institucional, Operacional e Legislativo

A IBCO – Gestão de Patrimónios, S.A., de ora em diante “IBCO” ou “Sociedade”, é uma sociedade gestora de patrimónios definida de acordo com a Lei 163/94 que define que as sociedades gestoras de patrimónios são sociedades anónimas que têm por objecto exclusivo o exercício da actividade de administração de conjuntos de bens, que se designam por carteiras, pertencentes a terceiros. Para além daquela actividade, as sociedades gestoras poderão ainda prestar serviços de consultoria em matéria de investimentos, actividade que a IBCO não desenvolve.

Para cumprimento do estabelecido pela legislação em vigor a IBCO elaborou uma Política de Remuneração, de ora em diante “Política”, em conformidade com o disposto no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“RGICSF”), no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 (“Aviso”), na Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020 (“Instrução”), no Código de Valores Mobiliários (CVM) na Diretiva n.º 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho (CRD IV), no Regulamento (UE) n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho (CRR), na Diretiva n.º 2014/65/UE (DMIF II), no Regulamento Delegado n.º 2017/565 (“Regulamento Delegado”) que estabelecem os requisitos e exigências a que fica sujeita a Política de Remuneração dos colaboradores das instituições de crédito e empresas de investimento.

A Política foi elaborada considerando a dimensão, a organização interna e a natureza, o âmbito e a complexidade das actividades desenvolvidas de acordo com o n.º 3 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF) e tendo em atenção as categorias de colaboradores, enunciadas no n.º 2 desse mesmo artigo.

A Política tem como finalidade estabelecer um conjunto de práticas de remuneração concordantes com uma gestão de riscos sã e prudente procurando assim assegurar que a estrutura de remunerações não incentive a assunção excessiva de riscos e que seja compatível com os interesses de longo prazo da IBCO.

A Política pretende definir as práticas remuneratórias consistentes com a dimensão e natureza dos riscos assumidos pela Sociedade, garantindo o crescimento sustentável e cumulativamente a proteção dos Clientes da Sociedade.

2 – Âmbito

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

- a) Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- b) A direção de topo;
- c) Os responsáveis pela assunção de riscos;

- d) Os responsáveis pelas funções de controlo;
- e) Os 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 instituição de crédito.

3 - Princípios Gerais

A IBCO definiu a sua Política de acordo com a actividade desenvolvida, procurando que essa política seja sólida, justa, que não ponha em causa a continuidade da sociedade e sobretudo que não constitua ela própria um incentivo à tomada de decisões arriscadas que coloquem em causa a boa reputação da sociedade.

3.1 - Remuneração dos membros do Órgão de Administração e do Órgão de Fiscalização:

3.1.1 – Definição e Aprovação

A remuneração dos membros do Órgão de Administração e do Órgão de Fiscalização da IBCO é definida pelo Órgão de Administração e submetida à aprovação da Assembleia Geral.

3.1.2 – Componente Variável e Fixa da Remuneração

A remuneração dos membros do Órgão de Administração e do Órgão de Fiscalização é unicamente composta por uma componente fixa, não havendo lugar a qualquer componente variável.

3.1.3 – Ajustes Salariais

Os membros do Órgão de Administração com funções executivas beneficiam, em termos proporcionais, dos ajustes salariais de acordo com o que é definido anualmente pelo ACTV dos bancários. Os membros do Órgão de Administração sem funções executivas beneficiam anualmente, em termos proporcionais, dos ajustes efectuados ao Indexante de Apoios Sociais.

3.2 – Remuneração dos colaboradores:

3.2.1 – Definição e Aprovação

A remuneração dos colaboradores da IBCO é definida e aprovada pelo Órgão de Administração.

3.2.2 – Componente Variável e Fixa da Remuneração

A remuneração dos colaboradores é unicamente composta por uma componente fixa, não havendo lugar a qualquer componente variável. Essa remuneração fixa é enquadrada pelos níveis definidos pelo ACTV dos bancários relativos às diversas funções e categorias desempenhadas por cada um dos colaboradores.

3.2.3 – Ajustes Salariais

Os colaboradores da sociedade beneficiam, em termos proporcionais, dos ajustes salariais de acordo com o que é definido anualmente pelo ACTV dos bancários.

Contudo, na subscrição do ACTV, a Sociedade restringiu a aplicação de algumas cláusulas, entre as quais, as imposições relativas a promoções por antiguidade e/ou mérito.

4 - Comité de Remunerações

Ao abrigo do princípio de proporcionalidade, a IBCO, atendendo à sua dimensão e estrutura organizativa, encontra-se dispensada do dever de criar um Comité de Remunerações.

5 - Conformidade com a Legislação em Vigor

A Política de Remunerações da IBCO está, com as devidas adaptações decorrentes da sua única actividade de Gestão de Carteiras por Conta de Outrem e de critérios inclusivos/exclusivos que advêm da própria legislação, em conformidade com o definido no Aviso n.º 3/2020 do BdP, no RGICSF, no Código das Sociedades Comerciais e demais legislação em vigor.

6 - Revisão e Actualização

A Política é da responsabilidade do Órgão de Administração.

As revisões da Política têm uma periodicidade anual.

A aprovação da Política, segue os termos definidos no artigo 115º -C, nº 4 e nº 5 do RGICSF para as categorias de colaboradores definidas na alínea a) e alínea b) a e) do nº 2 do mesmo artigo.

Assim:

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

Caberá à Assembleia Geral avaliar e aprovar a Política apresentada.

- Nos termos do nº 5 do artigo 115º C do RGICSF, caberá ao Órgão de Administração aprovar e rever anualmente a Política respeitante aos colaboradores referidos nas alíneas b) a e) do nº 2:

b) A direção de topo;

c) Os responsáveis pela assunção de riscos;

d) Os responsáveis pelas funções de controlo;

e) Os 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 instituição de crédito.

A monitorização da implementação, revisão ou ajustes da Política caberá ao Órgão de Administração.