

Política de remuneração

Objetivo

Esforçamo-nos por estabelecer uma relação sustentável com os nossos clientes. Para alcançar este objetivo, é importante que coloquemos os interesses de longo prazo dos nossos clientes no centro dos nossos serviços. Para isso, é necessário atrair e reter na nossa organização colaboradores bem qualificados e motivados.

A nossa política de remuneração tem como objetivo atrair os colaboradores certos para a nossa empresa e motivá-los a contribuir para a concretização dos objetivos da nossa organização, bem como prevenir comportamentos indesejados resultantes da política de remuneração aplicada.

A nossa política de remuneração está estabelecida de forma a permitir que todas as partes interessadas da nossa organização formem uma opinião sobre a política de remuneração que aplicamos.

A política de remuneração fornece informação sobre:

- o procedimento a seguir no que diz respeito à elaboração da política de remuneração,
- as responsabilidades,
- a avaliação periódica e o ajustamento da nossa política de remuneração.

Os nossos serviços aos clientes são prestados, por um lado, com base numa remuneração direta sob a forma de uma taxa previamente acordada (fixed fee), tarifa horária ou subscrição. Por outro lado, somos remunerados com base em comissões. Se um cliente o solicitar, divulgamos essa comissão. A comissão depende sempre da celebração de um produto financeiro.

Análise de risco

Elaborámos uma análise de risco para determinar em que partes da nossa organização existe o risco de tratamento inadequado dos nossos clientes como resultado da política de remuneração aplicada.

Os riscos que podem surgir incluem:

- o risco de promoção excessiva de produtos (product pushing) caso seja atribuída uma remuneração variável baseada no volume de negócios;
- o risco de os colaboradores assumirem riscos irresponsáveis no caso de objetivos do tipo “tudo ou nada”;
- o risco de os colaboradores prestarem atenção insuficiente ao tratamento dos processos caso o chamado 13.º mês dependa do lucro realizado pela empresa;
- o risco de tratamento inadequado dos clientes no caso de uma remuneração variável elevada;
- o risco de serem aconselhados produtos de investimento ou produtos com componente de investimento sem a devida atenção aos riscos de sustentabilidade.

Nos casos em que a análise de risco identificou riscos, implementámos medidas de controlo para gerir esses riscos de forma a garantir uma prestação de serviços cuidadosa aos clientes.

Formas de remuneração

Dentro da nossa organização existem diferentes formas de remuneração, nomeadamente:



- um salário fixo conforme o mercado, dependendo da função, conhecimentos e experiência;
- subsídio de férias; 8% do salário fixo anual;
- um regime de comissão/bónus; alguns colaboradores podem ter direito a este regime. Este regime depende sempre em pelo menos 50% de critérios não financeiros;
- reembolso de despesas; trata-se de um reembolso de despesas efetuadas pelo colaborador e é independente de qualquer desempenho;
- viatura de empresa; dependendo da função, é possível que um colaborador receba uma viatura de empresa. A sua atribuição não depende de desempenhos influenciáveis pelo colaborador.

Os colaboradores da nossa organização não estão autorizados a receber dinheiro, presentes ou outros serviços com valor monetário de parceiros sem autorização expressa da direção.

Com um colaborador comercial pode ser acordado um regime de comissão/bónus. A remuneração variável depende dos seguintes critérios:

- competência profissional existente;
- qualidade dos dossiês de aconselhamento apresentados (dossiê correto à primeira);
- aconselhamento de produtos sustentáveis;
- satisfação do cliente medida;
- reclamações recebidas;
- prazos de tratamento dos pedidos dos clientes;
- estado da carteira gerida;
- volume de negócios realizado.

Para os colaboradores não comerciais, durante a avaliação anual de desempenho é determinado como o colaborador desempenhou em relação aos objetivos acordados e qual a remuneração variável atribuída. Também durante esta conversa são definidos os objetivos para o ano seguinte.

Temos sempre a possibilidade de recuperar a remuneração variável paga caso se verifique posteriormente que o colaborador em causa não cumpriu os padrões adequados de competência, não se comportou corretamente ou foi responsável por comportamentos que prejudicaram significativamente a posição da empresa.

Política de remuneração

Remuneramos os nossos colaboradores e outras pessoas singulares que prestam serviços financeiros sob a nossa responsabilidade de forma a evitar o tratamento inadequado dos clientes como resultado da política de remuneração aplicada. Ao definir a remuneração dos nossos colaboradores, aplicamos os seguintes princípios:

- oferecemos um salário conforme o mercado para atrair e reter colaboradores bem qualificados;
- a nossa política de remuneração está estruturada de forma a incentivar a colocação dos interesses de longo prazo do cliente no centro;
- a nossa política de remuneração está estruturada de forma a evitar a celebração de produtos de investimento ou produtos com componente de investimento sem a devida atenção aos riscos de sustentabilidade;
- a nossa política de remuneração está estruturada de forma a ser economicamente e comercialmente responsável;
- qualquer remuneração variável é determinada com base em desempenhos objetivamente mensuráveis;



- quando a análise de risco indica que pode ocorrer um tratamento inadequado dos clientes, tomamos medidas adequadas para gerir esse risco.

Avaliação

A política de remuneração foi estabelecida sob a responsabilidade da direção. A direção realiza periodicamente, e sempre que existem alterações à política de remuneração, uma nova análise de risco e, com base nela, avalia a política de remuneração quanto a eventuais efeitos indesejados.