

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
RETRIBUTIVOS
DE COLABORADORES DE TOPO DA LYNX**

VERSÃO 1.5

DATA DE ENTRADA EM VIGOR [•]

(doravante a “POLÍTICA”)

Versão #	Estado	Autor	Data
1.0	Criação	LYNX SGFIM SA	13.08.2019
1.1	Revisão	LYNX SGOIC SA	20.03.2020
1.2	Revisão	LYNX SGOIC SA	23.07.2020
1.3	Revisão	Conselho Fiscal LYNX SGOIC SA	23.07.2021
1.4	Revisão	Conselho Fiscal LYNX SGOIC SA	30.09.2021
1.4	Aprovação	Assembleia Geral Ata n.º 31	04.10.2021
1.5	Revisão	Conselho Fiscal LYNX SGOIC SA	23.12.2021
1.5	Aprovação	Assembleia Geral Ata n.º 32	27.12.2021

Definições

As seguintes definições aplicam-se a todo o presente documento, exceto se do contexto resultar o contrário e sem prejuízo de outras definições constantes do documento. As referências ao singular incluem, sempre, o plural (e vice-versa):

“Administrador(es)”	significa um ou mais membros do Conselho de Administração da LYNX.
“Clientes”	significa qualquer pessoa singular ou coletiva que esteja a iniciar ou tenha uma relação comercial com a LYNX, independentemente do tipo serviço prestado por ela ou operação com ela realizada, incluindo nomeadamente, participantes de OIC Geridos (adiante definidos), clientes de gestão discricionária e contrapartes de OIC Geridos (nomeadamente compradores ou vendedores de imóveis ou arrendatários ou adquirentes de participações sociais detidas por OIC).
“CMVM”	significa a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, a autoridade de supervisão e regulação dos mercados de instrumentos financeiros e dos agentes que neles atuam, em Portugal.
“Colaboradores da LYNX”	significa os trabalhadores, os estagiários, os prestadores de serviços e os mandatários, a título permanente ou ocasional, independentemente da natureza do seu vínculo à LYNX, que lhe prestem trabalho, serviço ou qualquer atividade (ex. fornecedores, entidades subcontratadas e agentes vinculados), incluindo os “Colaboradores de Topo” a seguir definidos.
“Colaboradores de Topo”	significa os Administradores, os membros do Conselho Fiscal e os dirigentes superiores, os responsáveis pela gestão de carteiras, pela comercialização, pelos recursos humanos, os responsáveis pela assunção de riscos e funções de controlo e os colaboradores que auferam uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração da direção de topo e dos responsáveis pela assunção de riscos e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos organismos de investimento coletivo sob gestão.
“Conselho de Administração ou CA”	significa o Conselho de Administração da LYNX, o órgão de administração de topo da LYNX.
“Documentação dos OIC Geridos”	Significa, para cada OIC Gerido (adiante definido), a última versão do seu regulamento de gestão e, quando aplicável, outra documentação, tal como contratos de subscrição e contratos de prestação de serviços.

“LYNX”	significa a LYNX ASSET MANAGERS SGOIC S.A., sociedade anónima de direito português, com sede na Avenida Duque D’Ávila, n.º 185, 4.ºD, 1050-082 Lisboa, com o capital social de € 1.050.000,00 (Um milhão e cinquenta mil euros), registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o número único de matrícula e contribuinte 507.929.934, autorizada e supervisionada pela CMVM, na qualidade de SGOIC, ao abrigo do RGOIC.
“Mecanismo de Redução”	significa o regime através do qual poderá ser reduzido, total ou parcialmente, o montante da remuneração variável que haja sido objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido.
“Mecanismo de Retenção ou de Recuperação”	significa o regime através do qual a LYNX retém, não procedendo definitivamente à sua disponibilização, o montante da remuneração variável cujo pagamento já constitui um direito adquirido (retenção) ou o regime contratual nos termos do qual o Colaborador de Topo, verificadas certas condições, concorda em restituir à LYNX, no todo ou em parte, a remuneração variável já por si recebida (recuperação).
“Política de Sustentabilidade”	significa a Política de Sustentabilidade ambiental, social e de governação da LYNX.
“OIC”	significa organismo de investimento coletivo regulado pelo Regime Geral dos Organismos de Investimento Coletivo, aprovado pela Lei n.º 16/2015, de 24 de fevereiro, com a sua atual redação.
“OIC Geridos”	significa os OIC geridos pela LYNX, na qualidade de sociedade gestora de organismos de investimento coletivo, incluindo, os organismos de investimento mobiliário (OICVM), os organismos de investimento imobiliário/alternativo (OIA) e os organismos de investimento em capital de risco.
“RGOIC”	significa Regime Geral dos Organismos de Investimento Coletivo, aprovado pela Lei n.º 16/2015, de 24 de fevereiro, com a sua atual redação.

Introdução

1. Nos termos da lei, a LYNX, enquanto sociedade gestora de organismos de investimento coletivo, autorizada e supervisionada pela CMVM, deve elaborar e aplicar uma Política de Remuneração e de Benefícios Retributivos que seja consentânea e promova uma gestão sólida e eficaz dos riscos e não encoraje a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e com a Documentação dos OIC Geridos, de uma forma e na medida adequadas à sua dimensão e organização interna e à natureza, âmbito e complexidade das suas atividades.
2. A presente Política é dirigida aos Colaboradores de Topo.

Vigência

3. A presente Política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão, bem como da avaliação anual a realizar nos termos previstos no presente documento.
4. A presente Política e sua posterior atualização e revisão será aplicável apenas às remunerações que sejam fixadas após a sua aprovação.

1. Enquadramento

1.1. Na determinação da Política, a LYNX teve em consideração a sua dimensão e organização interna, bem como a complexidade das suas atividades e sua situação económica. Aliás, a LYNX terá sempre em ponderação o seu estado atual em cada momento, devendo sujeitar a presente Política a revisão periódica, para assegurar a compatibilidade da mesma com a sua situação financeira e salvaguardar o seu crescimento sustentado.

1.2. Adicionalmente, a LYNX adota esta Política visando promover uma gestão sólida e eficaz dos riscos e não encorajar a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e com a Documentação dos OIC Geridos, mas sempre tendo em vista a sua integração num contexto competitivo com aquele em que se insere, enquanto gestora de OIC, e tendo presente a importância da qualidade, capacidade, dedicação, sentido de responsabilidade e conhecimento técnico dos seus Colaboradores de Topo a quem cabe tomar e implementar as decisões estratégicas e conduzir os assuntos da vida da Sociedade.

1.3. São estes os pressupostos que determinam, de forma geral, a Política de Remuneração e Benefícios Retributivos da LYNX e que se julgam adequados a atrair e manter ao serviço da Sociedade os profissionais mais competentes e reputados do mercado.

1.4. A presente Política foi definida, primeiramente, pela Assembleia Geral sob proposta do Conselho de Administração, depois de este ouvir a Direção de *Compliance* e o Responsável pelo Cumprimento, os quais participaram na sua conceção, e, seguidamente, aprovada pelo órgão de fiscalização da LYNX, o qual é competente e responsável pela revisão periódica anual dos respetivos princípios gerais e objetivos, sendo ainda responsável pela fiscalização da sua implementação e cumprimento.

1.5. As revisões da presente Política, que no mínimo serão anuais, devem estar formalizadas num documento autónomo, sempre atualizado com indicação das alterações que venham a ser introduzidas e respetiva justificação. Este documento, e respetivas atualizações, deve ser mantido em arquivo, junto do Conselho de Administração ou do responsável pelos Recursos Humanos, quando este último exista, e divulgado aos Colaboradores de Topo.

2. Objetivos da Política de Remunerações e Benefícios Retributivos

2.1. Atento o enquadramento da presente Política e os requisitos legais impostos pela legislação em vigor e aplicável, esta é estabelecida, nomeadamente, em virtude dos seguintes objetivos:

- a) Clareza e transparência nos critérios determinantes da remuneração fixa e variável, bem como de benefícios retributivos;
- b) Um modelo de *governance* alinhado com as melhores práticas no mercado, por comparação com empresas da mesma atividade, ponderadas pela dimensão;
- c) Uma gestão e controlo de risco eficazes, para evitar a exposição ao nível de risco tolerado pela LYNX, aqui se incluindo os riscos em matéria de sustentabilidade conforme previsto na Política de Sustentabilidade, bem como para evitar uma exposição a conflitos de interesses;
- d) Uma remuneração fixa mensal competitiva que permita atrair e manter profissionais competentes e reputados e uma remuneração variável anual que estimule o

- desempenho, bem como premeie os resultados alcançados, tendo em consideração as práticas do mercado e sempre assente em critérios uniformes, consistentes, justos, equilibrados e transparentes, sem prejuízo do disposto na alínea g) infra;
- e) O alinhamento da remuneração variável anual condizente com a dimensão e resultados financeiros da Empresa, com os riscos e complexidade da sua atividade e com o seu crescimento sustentável, desincentivando a exposição a riscos excessivos e promovendo a continuidade e sustentabilidade de resultados positivos, nomeadamente através da fixação de limites máximos para as componentes das remunerações;
 - f) O apuramento da remuneração variável anual numa base individual considerará a avaliação do desempenho respetivo, com base em critérios de natureza financeira e não financeira, de acordo com as funções e o nível de responsabilidade, assim como dos resultados da Sociedade, recorrendo como termo de comparação a práticas nacionais e internacionais no setor de atividade, sem prejuízo das disposições abaixo sobre remuneração variável;
 - g) Independência dos Colaboradores de Topo que exercem funções de controlo e de gestão de risco em relação às unidades de estrutura que controlam, atribuindo-lhes uma remuneração em função da realização dos objetivos associados às suas funções e independente do desempenho das respetivas unidades de estrutura;
 - h) Inexistência de seguros de remuneração ou de outros mecanismos de cobertura de risco;
 - i) O respeito pelos normativos e orientações aplicáveis, quer em matéria de procedimentos, quer em matéria de política de remuneração.

3. Âmbito de aplicação

3.1. Âmbito Subjetivo

A Política de Remuneração e Benefícios Retributivos é aplicável aos Colaboradores de Topo.

3.2. Âmbito Objetivo

A presente Política é aplicável às remunerações e benefícios retributivos pagos ou atribuídos pela LYNX, incluindo a componente de remuneração variável anual.

4. Competência para a Política de Remuneração e Benefícios Retributivos

4.1. Salvo o disposto no número seguinte, a definição da presente Política compete à Assembleia Geral, sob proposta do Conselho de Administração, depois de este ouvir a Direção de *Compliance* e o *Responsável de Cumprimento*, os quais participam na sua conceção, sendo, seguidamente, aprovada pelo órgão de fiscalização da LYNX, competindo a este último, em exclusivo, a revisão periódica dos respetivos princípios gerais e objetivos, bem como a fiscalização da sua implementação e cumprimento, competindo à Direção de *Compliance* e ao Responsável pelo Cumprimento uma análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, da implementação da Política, com objetivo de verificar o seu cumprimento.

4.2. À Assembleia Geral compete, ainda, aprovar as remunerações e eventuais prêmios de desempenho ou complementos dos membros dos órgãos sociais da LYNX, incluindo os respetivos termos e condições aplicáveis ao seu efetivo pagamento.

4.3. A Assembleia Geral pode criar e nomear uma Comissão de Vencimentos que a substituirá no exercício das suas competências previstas nos pontos 4.1. e 4.2. anteriores, a qual será composta por dois a cinco membros, que poderão, ou não, ser acionistas, nos termos estatutariamente previstos.

4.4. Atualmente, a LYNX não tem dimensão suficiente, quer em termos da sua estrutura, quer em termos dos OIC Geridos, quer de organização interna e da natureza, âmbito e complexidade das respetivas atividades, para ser qualificada como uma entidade gestora significativa, nos termos do n.º 3, do Anexo I, do RGOIC, pelo que não está obrigada a implementar um Comité de Remunerações.

4.5. Salvo o disposto no ponto 4.6., compete ao Conselho de Administração da LYNX propor as remunerações dos Colaboradores de Topo (excecionados os Administradores), que desempenhem funções de gestão de risco ou funções de controlo, sendo a proposta apresentada em Assembleia Geral, ou em Comissão de Vencimentos, caso esta exista, para aprovação.

4.6. As remunerações dos Administradores serão sempre aprovadas pela Assembleia Geral ou pela Comissão de Vencimentos, caso esta tenha sido eleita, como se encontra previsto nos Estatutos da LYNX.

5. Componentes da Política de Remuneração

5.1. Remuneração fixa

De acordo com os princípios antecedentes, são assumidos pelo presente documento os seguintes princípios orientadores:

- a) A remuneração dos Colaboradores de Topo é composta por uma remuneração mensal fixa e por uma remuneração anual variável, sem prejuízo do disposto nas alíneas d) e k) infra;
- b) A remuneração mensal fixa é paga, nos termos da lei, 14 (catorze) vezes ao ano, para todos os Colaboradores de Topo;
- c) A fixação do valor mensal das remunerações dos Administradores terá em consideração as funções e tarefas atribuídas, bem como a disponibilidade e dedicação apresentadas;
- d) Os membros do Conselho Fiscal serão remunerados por um montante anual fixo, determinado em Assembleia Geral ou em Comissão de Vencimentos e em linha com os critérios e práticas de mercado utilizados adequados à dimensão da Sociedade e respetivo volume de negócios;
- e) Atualmente, as remunerações mensais dos Colaboradores de Topo não integram qualquer componente variável, pelo que não são aplicáveis as disposições normativas que pressupõem o pagamento de remuneração com base em avaliações de desempenho;
- f) Anualmente, a presente Política será revista e aprovada nos termos previstos no ponto 4. supra;

- g) Qualquer alteração à Política de Remunerações e Benefícios Retributivos aqui fixada, nomeadamente quanto à decisão de não atribuição de remuneração variável nos termos e pelos prazos acima definidos, serão objeto do procedimento descrito no ponto 4. anterior;
- h) A remuneração dos Administradores não executivos não depende do desempenho ou do valor da LYNX, pelo que os mesmos não auferirão qualquer remuneração variável;
- i) A LYNX não paga qualquer compensação ou indemnização, incluindo pagamentos relacionados com a duração de um período de pré-aviso ou cláusula de não concorrência, nos casos em que a destituição de um Administrador, ou a resolução do seu contrato por acordo, resultar de um inadequado desempenho das suas funções;
- j) Os Colaboradores de Topo que exercem funções de controlo e de gestão de risco devem ser remunerados em função: (i) da realização dos objetivos associados às suas funções, independentemente do desempenho das respetivas unidades de estrutura; e ii) do desempenho global da LYNX e dos seus resultados.

5.2. Remuneração variável

5.2.1. Conforme referido anteriormente, na presente data não está prevista qualquer componente variável na remuneração mensal dos Colaboradores de Topo.

5.2.2. No entanto, é atribuída uma remuneração variável anual, para a qual deverão ser observadas as seguintes regras:

- a) A definição do valor total da componente variável da remuneração anual deve efetuar-se através da combinação da avaliação do desempenho do Colaborador de Topo (com um peso de 80%), que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira nos termos do ponto 5.2.4 infra, o desempenho da unidade de estrutura ou do OIC Gerido (com um peso de 10%), e os resultados globais da LYNX (com um peso de 10%);
- b) A avaliação do desempenho dos Colaboradores de Topo deve processar-se num quadro plurianual adequado à duração dos OIC Geridos, assegurando que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes de remuneração dele dependentes seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração a política de reembolso dos OIC Geridos e os respetivos riscos de investimento;
- c) Não poderá ser concedida remuneração variável garantida, exceto no contexto da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de atividade e caso exista uma base de capital sólida e forte na LYNX;
- d) Devem ser estabelecidos rácios apropriados entre as componentes fixa e variável da remuneração total dos Colaboradores de Topo, representando a componente fixa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma Política plenamente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não atribuição e/ou não pagamento da mesma;
- e) A atribuição da remuneração variável anual não pode exceder o valor da respetiva remuneração fixa anual para cada um dos Colaboradores de Topo;
- f) A LYNX não tem instituídos quaisquer pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções dos Colaboradores de Topo;

- g) A aferição do desempenho dos Colaboradores de Topo utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros;
- h) A remuneração variável anual será sempre paga em numerário, uma vez que a LYNX não tem legitimidade, nem capacidade para entregar unidades de participação ou ações dos OIC Geridos, na medida em que quase todos eles são fechados, bem como não pode, nem deve, realizar aumentos de capital com o único propósito de entregar as correspondentes ações aos seus Colaboradores de Topo. Adicionalmente, nenhum OIC Gerido representa mais de 50% (cinquenta por cento) da carteira total gerida pela LYNX;
- i) Sempre que a remuneração variável anual do Colaborador de Topo não exceda 80% (oitenta por cento) da sua remuneração fixa anual, 60% (sessenta por cento) da primeira é integralmente pago ao Colaborador de Topo, na data de vencimento, e o pagamento dos restantes 40% (quarenta por cento) é diferido por um período de 3 (três) anos, sendo pagos proporcionalmente e de forma crescente, ao longo deste período;
- j) Sempre que a remuneração variável anual do Colaborador de Topo exceda 80% (oitenta por cento) da remuneração fixa anual, 40% (quarenta por cento) da primeira é integralmente pago ao Colaborador de Topo, na data de vencimento, e o pagamento dos restantes 60% (sessenta por cento) é diferido por um período de 3 (três) anos, sendo pagos proporcionalmente e de forma crescente, ao longo deste período;
- k) A componente variável da remuneração dos Colaboradores de Topo, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve constituir um direito adquirido ou ser paga se for sustentável à luz da situação financeira da LYNX e fundamentada à luz do desempenho da unidade de estrutura em causa, dos OIC Geridos e do colaborador em questão;
- l) Sem prejuízo da legislação laboral ou civil, a componente variável da remuneração dos Colaboradores de Topo deve ser alterada caso o desempenho da LYNX ou dos OIC Geridos regrida ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração atual como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído, inclusive por meio de regimes de agravamento («*malus*») ou de recuperação («*clawback*»), adiante previstos nesta Política.

5.2.3. A atribuição de remuneração variável anual aos Colaboradores de Topo será, sempre, decidida e determinada nos termos do ponto 4. da presente Política, competindo ao órgão aí previsto, nos respetivos termos, nomeadamente:

- a) Aplicar os Mecanismos de Alinhamento, Redução e Recuperação previstos nos números seguintes da presente Política;
- b) Decidir não aplicar o disposto nas alíneas i) e j) do ponto 5.2.2 supra da componente da remuneração variável anual sempre que a mesma não seja superior a €50.000,00 (cinquenta mil euros) e simultaneamente não exceda um terço da remuneração fixa anual do Colaborador de Topo;
- c) Decidir, em termos objetivos e fundamentados e com respeito pelo princípio da proporcionalidade, pela não aplicação do disposto nas alíneas i) e j) do ponto 5.2.2 supra, sempre que a componente de remuneração variável anual a atribuir em concreto exceda os limites previstos na alínea b) anterior, mas não ponha em causa a situação financeira global da LYNX, o desempenho financeiro dos OIC Geridos e/ou da LYNX e seja adequada à Política de Sustentabilidade, nomeadamente no que respeita à adoção de boas práticas de governação.

5.2.4. Critérios de avaliação do Colaborador de Topo

5.2.4.1. Os critérios de definição do valor total da componente variável da remuneração anual são os seguintes:

- a) Situação económica e financeira da LYNX favorável;
- b) Desempenho positivo da LYNX, numa perspetiva do volume de negócios gerado e resultados obtidos; e
- c) Desempenho da área de negócio ou dos OIC e/ou das Carteiras sob gestão;
- d) Cumprimento da Política de Sustentabilidade.

5.2.4.2. A definição do valor total da componente variável da remuneração anual será feita com base na avaliação do desempenho individual, com os resultados globais da LYNX e, no caso do Conselho de Administração, também com base na avaliação do desempenho deste órgão como um todo.

5.2.4.3. Com exceção do Conselho Fiscal, a componente variável de remuneração anual dos Colaboradores de Topo será determinada a partir de uma referência padrão correspondente ao cumprimento de 100% dos objetivos estabelecidos: i) pelo Conselho de Administração, para os demais Colaboradores de Topo; ou ii) pela Assembleia Geral da LYNX ou Comissão de Vencimentos, para o Conselho de Administração.

5.2.5. Mecanismo de alinhamento dos interesses dos Colaboradores Topo com os interesses desta

Caso a LYNX registe, num determinado exercício, um resultado negativo ou haja necessidade de a Sociedade reforçar os seus fundos próprios e não disponha de meios suficientes poderá, no exercício em questão, não ser paga aos Colaboradores de Topo qualquer remuneração variável diferida referente a exercícios anteriores e não lhes será atribuída nova remuneração variável nesse exercício.

5.2.6 Mecanismo de Redução («malus») da remuneração variável

5.2.6.1. A remuneração variável diferida dos Colaboradores de Topo poderá ser reduzida, no todo ou em parte, se, no decurso do prazo do diferimento e até ao seu termo, ocorrer, de forma demonstrada, qualquer um dos seguintes casos:

- a) Quebra significativa e comprovada no desempenho financeiro dos OIC Geridos e/ou da LYNX e/ou da unidade de negócio que o Colaborador de Topo integre;
- b) Falha significativa e comprovada ao nível da gestão de risco dos OIC Geridos e/ou da LYNX e/ou da unidade de negócio que o Colaborador de Topo integre;
- c) Alterações negativas significativas na situação financeira global da LYNX;
- d) Má conduta ou erro grave do Colaborador de Topo, nomeadamente por violação de normas legais, regulamentares e/ou normativos internos aplicáveis;
- e) Incumprimento de disposições imperativas da Política de Sustentabilidade.

5.2.6.2. A redução da remuneração variável será sempre proporcional ao valor de perda do evento determinante da redução, podendo ocorrer a redução total sempre que aquele valor assim o determine.

5.2.6.3. A decisão de aplicar este mecanismo é tomada nos termos do disposto do ponto 5.2.3.

5.2.7. Mecanismo de Retenção ou Recuperação («*clawback*») da remuneração variável

5.2.7.1. A remuneração variável dos Colaboradores de Topo, tenha sido paga ou diferida, pode ser definitivamente retida ou recuperada, no todo ou em parte, pela LYNX, se o Colaborador de Topo:

- a) Tiver causado dano significativo à LYNX e/ou a um ou mais dos OIC Geridos e/ou a um ou mais Clientes, incluindo dano reputacional significativo;
- b) Deixar de cumprir critérios de adequação e idoneidade, nos termos do RGOIC;
- c) Tiver recebido benefícios ilegítimos (“*inducements*”) de terceiros no âmbito da sua atividade;
- d) Tenha violado as regras de sigilo financeiro;
- e) Tenha causado o incumprimento de normas prudenciais a que a LYNX esteja vinculada.

5.2.7.2. A LYNX recorrerá à retenção, total ou parcial, da remuneração variável diferida e ainda não paga ao Colaborador de Topo e recorrerá sempre à recuperação, total ou parcial, nos casos em que a remuneração variável já tenha sido paga.

5.2.7.3. A decisão de aplicar este mecanismo é tomada nos termos do disposto do ponto 5.2.3.

5.3. Aspectos gerais da remuneração

5.3.1. A LYNX considera essencial que a remuneração fixa represente, sempre, uma parte suficientemente elevada da remuneração total, para assegurar o adequado equilíbrio entre as componentes fixas e variáveis da remuneração total.

5.3.2. A remuneração variável anual dos Colaboradores de Topo será, sempre, alinhada com a estratégia definida para a atividade, objetivos, valores, interesses e duração dos OIC Geridos, bem como com a atividade, desempenho, objetivos, valores e interesses da LYNX, visando assegurar um crescimento sustentável e condizente com o perfil de risco dos OIC Geridos e da LYNX. Pretende, assim, assegurar-se um modelo financeiramente sustentável para a LYNX, seus acionistas, colaboradores, Clientes e OIC Geridos, razão pela qual é necessário estabelecer o diferimento de 40% (quarenta por cento) da remuneração variável anual dos Colaboradores de Topo ao longo de um período mínimo de 3 (três) anos, sempre que esta não exceda 80% (oitenta por cento) da remuneração fixa anual, sem prejuízo do disposto no ponto 5.2.3.

5.3.3 Pelo exposto no ponto imediatamente anterior, entende-se que 80% (oitenta por cento) da remuneração fixa anual, dos Colaboradores de Topo, é um valor particularmente elevado e, nessa medida, justifica-se que, sempre que a remuneração variável anual exceda aquela percentagem, seja necessário diferir o pagamento de 60% (sessenta por cento) ao longo de um período mínimo de 3 (três) anos, sem prejuízo do disposto no ponto 5.2.3.

6. Conflitos de interesses

A LYNX tem implementada uma Política de Conflitos de Interesses, que contempla, nomeadamente, regras respeitantes à remuneração dos Colaboradores da LYNX e dos Colaboradores de Topo e deve ser observada, em especial, no que respeita a essas regras, para prevenir e evitar conflitos de interesses, nomeadamente entre os Colaboradores da LYNX, os Colaboradores de Topo, a LYNX, os OIC Geridos e os Clientes.

7. Avaliação de desempenho dos órgãos da administração, fiscalização e restantes Colaboradores de Topo

7.1. Sem prejuízo do disposto no ponto 7.2., a avaliação do desempenho dos Colaboradores de Topo será conduzida, anualmente, pelo Conselho de Administração, de acordo com os parâmetros que venham a ser definidos, sendo, no entanto, garantida a adequação à duração dos OIC Geridos e assegurado que o processo de avaliação será baseado no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes de remuneração dele dependentes será repartido ao longo de um período que tenha em consideração a política de reembolso dos OIC Geridos e os respetivos riscos de investimento.

7.2. O desempenho dos membros do Conselho Fiscal será avaliado pela Assembleia Geral de Acionistas, assim como o desempenho dos membros do Conselho de Administração, enquanto não for constituída a Comissão de Vencimentos.

7.3. A política de avaliação, pela sua relação direta com as atualizações das remunerações e eventual atribuição de remuneração variável, será divulgada internamente, por forma a ser do conhecimento de todos os Colaboradores da LYNX, em particular dos Colaboradores de Topo.

7.4. A remuneração dos Colaboradores de Topo que exerçam funções de gestão do risco e de controlo deve ser objeto de fiscalização direta pelo órgão de fiscalização da LYNX.

7.5. Esta avaliação deve identificar as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas, e se aplicável, deve ser apresentada em Assembleia-Geral.

8. Benefícios Retributivos

8.1. Aos Administradores está prevista apenas atribuição de telemóvel e/ou viatura ambos e/ou estacionamento, todos para uso profissional, bem como seguro de saúde, sem qualquer outro benefício associado.

8.2. Aos Colaboradores da LYNX e aos Colaboradores de Topo, com exceção dos previstos no ponto 8.1. anterior, bem como do órgão de fiscalização, está prevista apenas atribuição de seguro de saúde diferenciado e/ou estacionamento, sem qualquer outro benefício associado.

8.3. Não existe, atualmente, qualquer plano de benefícios discricionários de pensão, pelo que, no caso de ocorrer a cessação da atividade de algum Colaborador da LYNX ou de algum Colaborador de Topo antes da idade legalmente estipulada para a reforma, não existirão benefícios discricionários de pensão atribuídos.

8.4. Pelo exercício das respetivas funções, os Administradores Executivos não recebem compensações adicionais.

8.5. Não podem ser usados pelos Administradores, pelos Colaboradores de Topo ou pela LYNX a favor de qualquer deles, quaisquer mecanismos de cobertura de risco ou afins, tal como previsto na alínea u) n.º 1, do Anexo I, do RGOIC. Para este efeito, a LYNX solicita e obtém dos seus Administradores e Colaboradores de Topo uma declaração escrita mediante a qual os mesmos se comprometem, expressamente a não usar quaisquer mecanismos de cobertura de risco ou afins, para os mencionados efeitos.

8.6. Sempre que os Administradores exerçam quaisquer outras funções em sociedades dominadas pela LYNX, nos termos do Código das Sociedades Comerciais, a eventual remuneração por eles auferida nas sociedades dominadas será deduzida da remuneração por eles auferida na LYNX.

9. Disposições finais

9.1. Esta Política de remunerações está, na sua globalidade, em linha com os princípios refletidos na legislação aplicável e com as recomendações das autoridades de supervisão competentes.

9.2. Crê a LYNX que a política de remunerações aqui definida vai ao encontro dos objetivos do legislador e da entidade reguladora da sua atividade, sendo consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz, evitando uma excessiva exposição ao risco, sendo simultaneamente coerente com os objetivos, valores e interesses que se propõe prosseguir.

9.3. A LYNX entende, assim, estar perante a adoção de uma estrutura clara e transparente, estabelecendo parâmetros de remuneração dos órgãos sociais e colaboradores dentro de critérios coerentes com uma gestão sã e prudente.

10. Divulgação

Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização e membros da eventual Comissão de Vencimentos devem assegurar que a presente Política seja transparente e acessível a todos os Colaboradores da LYNX e Colaboradores de Topo, a todo o momento, nomeadamente mediante divulgação por email ou publicação no site de Internet da LYNX ou por qualquer outra via.