



Política de Remuneração

Remuneration Policy



V0 | Mai-2024

Lacan Ativos Reais

www.lacanativosreais.com.br

	Política de Remuneração <i>Remuneration Policy</i>	Aprovada por/ Approved by: Sócios / Partners	Data/Date: 17/Mai/2024
		Referendada por: Sócio Administrador Administrative Partner	Data/Date: 17/May/2024

Política de Remuneração Lacan	Lacan's Remuneration Policy
<p>Introdução</p> <p>O objetivo da política de remuneração é garantir que todos os colaboradores recebam um pacote de remuneração de acordo com os objetivos da organização, oferecendo transparência e consistência na estratégia de remuneração e garantindo a conformidade com as legislações aplicáveis.</p> <p>Uma política de remuneração clara ajuda a atrair, motivar e reter os melhores profissionais e estimulá-los a agir no melhor interesse dos nossos investidores e potencializar os resultados da gestora.</p> <p>A presente política considera a aplicação dos Manuais de Compliance da Lacan, incluindo o Manual de Controles Internos, Compliance, Ética e Conduta e a Política de Gerenciamento de Risco.</p> <p>Diretrizes</p> <p>A estratégia de remuneração considera como pontos fundamentais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • proteger os interesses dos investidores; • garantir que não se incentive tomada de riscos excessivos; • evitar conflitos de interesse. <p>Para alcançar esses objetivos, usamos de uma melhor prática de mercado, que é alinhar os interesses de longo prazo do colaborador, da gestora e de seus clientes.</p> <p>A Lacan Ativos Reais é uma gestora que se propõe a investir em ativos que buscam minimizar e mitigar impactos socioambientais e promover sustentabilidade. Estes aspectos são monitorados e mensurados na gestão dos fundos.</p> <p>Portanto, alinhando os interesses da gestora e de seus clientes aos interesses de longo prazo dos colaboradores e traduzindo esse alinhamento na sua remuneração, a Lacan garante a integração dos riscos de sustentabilidade na efetiva compensação de suas equipes.</p> <p>Princípios da Remuneração</p> <p>A compensação dos colaboradores é composta por dois tipos de remuneração:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uma remuneração fixa competitiva que permite atrair e manter profissionais competentes. • Uma remuneração variável, disponível para um amplo grupo de colaboradores, que visa estimular o desempenho individual e em grupo, bem como premiar o atingimento de resultados. 	<p>Introduction</p> <p>The aim of the remuneration policy is to ensure that all employees receive a remuneration package in line with the organization's objectives, offering transparency and consistency in the remuneration strategy and guaranteeing compliance with applicable legislation.</p> <p>A clear remuneration policy helps to attract, motivate and retain the best professionals and encourage them to act in the best interests of our investors and boost the asset manager's results.</p> <p>This policy considers the application of Lacan's Compliance Manuals, including the Internal Controls, Compliance, Ethics and Conduct Manual and the Risk Management Policy.</p> <p>Guidelines</p> <p>The fundamental points of the remuneration strategy are:</p> <ul style="list-style-type: none"> - protecting the interests of investors; - ensuring that excessive risk-taking is not encouraged; - avoiding conflicts of interest. <p>To achieve these objectives, we use a market best practice, which is to align the long-term interests of the employee, the manager and its clients.</p> <p>Lacan Real Assets is an asset manager that aims to invest in assets that seek to minimize and mitigate social and environmental impacts and promote sustainability. These aspects are monitored and measured in the management of the funds.</p> <p>Therefore, by aligning the interests of the asset manager and its clients with the long-term interests of its employees and translating this alignment into their remuneration, Lacan guarantees the integration of sustainability risks into the effective compensation of its teams.</p> <p>Principles of Remuneration</p> <p>Employee compensation is made up of two types of remuneration:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A competitive fixed remuneration to attract and retain competent professionals. • Variable remuneration, available to a wide range of employees, which aims to stimulate individual and group performance and reward the achievement of results.