



agrogarante
SOCIEDADE DE GARANTIA MÚTUA

RELATÓRIO DO GOVERNO SOCIETÁRIO

2022

Índice

I. Missão, Objetivos e Políticas	3
II. Regulamentos Internos e Externos	4
III. Estrutura Acionista	5
IV. Modelo de Governo	7
V. Política de Remunerações e Prêmios	15

I. Missão, Objetivos e Políticas

A Agrogarante tem a natureza de instituição de crédito, privada de cariz mutualista, enquadrada no Sistema Nacional de Garantia Mútua (SNGM), cujo objetivo passa por impulsionar o investimento, a modernização e a internacionalização das Micro, Pequenas e Médias empresas (PME), mediante a prestação de garantias financeiras com o intuito de facilitar a obtenção de crédito em condições adequadas à dimensão e ciclo de atividade da empresa assim como ao investimento pretendido pela mesma.

Tendo em conta o papel relevante assumido pelas PME na estrutura económica e empresarial portuguesa e as dificuldades encontradas no acesso ao crédito, nomeadamente no que se refere a condições de custo, prazo e garantias prestadas, torna-se necessário permitir que o acesso das PME ao financiamento seja feito em condições em que a sua dimensão seja menos relevante.

As Sociedades de Garantia Mútua têm por finalidade atuar junto das Micro, Pequenas e Médias empresas, através da prestação de garantias, sendo um dos seus objetivos permitir que a dimensão dessas empresas possa ser menos relevante como fator a considerar na obtenção de crédito.

Esta finalidade é prosseguida pela Agrogarante através da realização de operações financeiras, emissão de garantias e prestação de serviços conexos, em benefício das PME, suas acionistas, os designados mutualistas, tendo em vista promover e facilitar o seu acesso ao financiamento, junto do sistema financeiro e do mercado de capitais.

A intervenção nos próprios financiamentos, garantindo os mesmos ou uma parte, permite a diminuição dos colaterais a prestar pelas empresas e pelos seus promotores, permitindo a melhoria das condições de custo, de prazo e o aumento da capacidade de endividamento das empresas. A prestação de outras garantias, normalmente solicitadas às empresas no decurso da sua atividade corrente, e usualmente prestadas pelos bancos, permite também libertar *plafonds* para a obtenção de crédito.

II. Regulamentos Internos e Externos

A Sociedade encontra-se sujeita ao regime jurídico das Sociedades de Garantia Mútua, definido pelo Decreto-Lei n.º 211/1998, de 16 de julho, e disposições aplicáveis do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, bem como ao Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86 de 2 de Setembro.

Assim, encontrando-se sujeita à supervisão do Banco de Portugal, a Sociedade observa todos os normativos emanados por esta entidade que lhe sejam aplicáveis.

Na organização interna da Sociedade, e para além dos Estatutos, são observados os seguintes documentos fundamentais:

- a) Regulamento da Comissão Executiva;
- b) Política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais;
- c) Política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- d) Política de Seleção e Avaliação do ROC e Contratação de Serviços Distintos de Auditoria Não Proibidos;
- e) Política de Subcontratação das Tarefas Operacionais das Funções de Controlo Interno e dos Sistemas Informáticos de suporte à Participação de Irregularidades;
- f) Política de Remunerações;
- g) Código de Conduta;
- h) Plano Estratégico;
- i) Regulamento de Concessão de Garantias;
- j) Normas Internas de Aplicação do Regulamento de Concessão de Garantias;
- k) Manual de Procedimentos;
- l) Modelo de Relacionamento.

A estrutura do normativo interno a considerar é a seguinte:

- a) Regulamentos/Regras de Funcionamento;
- b) Preçário;
- c) Memorandos de Conformidade;
- d) Ordens de Serviço;
- e) Instruções;
- f) Circulares;
- g) Fichas de Produto.

III. Estrutura Acionista

A 31 de dezembro de 2022, 68,72% do capital estava na posse de Acionistas Beneficiários, enquanto 31,28% do capital pertencia à classe dos Acionistas Promotores.

O quadro seguinte lista das entidades que detêm, de acordo com a legislação aplicável, o estatuto de acionistas promotores:

Nif	Nome	Ações	%	Voto
503271055	Banco Português de Fomento, S.A.	3 802 217	13,91%	38 022
513204016	Novo Banco, S.A.	868 005	3,18%	8 680
508136644	Instituto de Financiamento da Agricultura e Pesca, I.P.	800 000	2,93%	8 000
501214534	Banco BPI, S.A.	748 460	2,74%	7 485
501525882	Banco Comercial Português, S.A.	737 750	2,70%	7 378
500960046	Caixa Geral de Depósitos, S.A.	543 750	1,99%	5 438
500844321	Banco Santander Totta, S.A.	461 688	1,69%	4 617
501464301	CAIXA CENTRAL - Caixa Central de Crédito Agrícola, CRL	313 160	1,15%	3 132
500792615	Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, S.A.	272 860	1,00%	2 729
Acionistas promotores		8 547 890	31,28%	85 479

A posição reportada está conforme informação recolhida na Interbolsa a 31 de dezembro 2022.

Acionistas com direitos especiais

O BPF- Banco Português de Fomento, S.A., na qualidade de entidade gestora do Fundo de Contragarantia Mútuo, tem o direito de designar um representante, no Concelho de Administração da Sociedade, quando detenha uma participação correspondente a, pelo menos, 10% do capital social, conforme previsto no artigo 18º do Decreto-Lei n.º 211/98, de 16 julho.

Restrições ao direito de voto

De acordo com os estatutos tem direito de voto, o acionista titular de, pelo menos, cem ações inscritas em seu nome em conta de registo de valores mobiliários aberta junto de intermediário financeiro ou junto do emitente, até quinze dias antes da data designada para a reunião da Assembleia Geral, ou, tratando-se de ações tituladas, averbadas em seu nome.

A cada cem ações corresponde um voto mas, não serão contados os votos:

- Emitidos por um só acionista, por si próprio ou em representação de outrem, que excedam 20 por cento do número de votos correspondentes à totalidade do capital social;
- Emitidos por um só acionista nos termos da alínea anterior, e ainda os votos emitidos pelas entidades que com esse acionista se encontram em qualquer das relações previstas no artigo

13.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, ou de norma legal que o venha a substituir, e que, somados, excedam 20 por cento do número de votos correspondentes à totalidade do capital social;

c) Emitidos por acionistas promotores, na parte relativa à quantidade de ações dadas em penhor a favor da Sociedade no âmbito de operações de garantia de carteira emitidas por esta.

Para o caso de ocorrer a situação prevista nas alíneas b) e c), a redução dos votos de cada uma das entidades far-se-á proporcionalmente ao número de votos de que cada uma delas disporia se não existisse regra que determinasse tal redução.

Em conformidade com o disposto no artigo 3.º, n.º 5 do Decreto-Lei n.º 211/98, de 16 de julho, os acionistas promotores, no seu conjunto, não poderão dispor de direitos de voto que excedam cinquenta por cento dos direitos de voto correspondentes à totalidade do capital social.

Verificando-se, em qualquer Assembleia Geral, que a totalidade das ações inscritas ou averbadas a favor dos acionistas promotores quinze dias antes da data da reunião da Assembleia Geral lhes atribuem direitos de voto que, observadas as regras anteriormente descritas, excedem a percentagem anteriormente referida, os correspondentes direitos de voto serão reduzidos proporcionalmente, de tal modo que à totalidade das ações dos acionistas beneficiários correspondam cinquenta por cento, ou vinte e cinco por cento, dos direitos de voto correspondentes à totalidade do capital social, de harmonia com o disposto no referido artigo 3.º, n.º 5 do Decreto-Lei n.º 211/98.

IV. Modelo de Governo

Assembleia Geral

A Assembleia Geral é constituída por todos os acionistas com direito de voto.

Os acionistas sem direito de voto e os obrigacionistas não poderão assistir às reuniões da Assembleia Geral.

Os acionistas com direito de voto poderão fazer-se representar por quem para o efeito designarem, devendo indicar o respetivo representante por carta dirigida ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, até às dezoito horas do quinto dia útil anterior ao designado para a reunião da Assembleia Geral.

O Presidente da Mesa poderá, contudo, admitir a participação na Assembleia, de representantes não indicados dentro do prazo previsto no parágrafo anterior, se verificar que isso não prejudica os trabalhos da Assembleia.

Mesa da Assembleia Geral

A Mesa da Assembleia Geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos pela Assembleia Geral e que poderão não ser acionistas.

Reuniões da Assembleia Geral

Ao Presidente da Mesa compete convocar a Assembleia Geral para reunir no primeiro trimestre de cada ano a fim de deliberar sobre as matérias que sejam, por lei, objeto da Assembleia Geral anual e, ainda, para tratar de quaisquer assuntos de interesse para a Sociedade sobre que lhe seja lícito deliberar.

O Presidente da Mesa deverá convocar extraordinariamente a Assembleia Geral sempre que tal lhe seja solicitado pelo Conselho de Administração, pelo Fiscal Único ou por acionistas titulares de um número de ações correspondentes ao mínimo imposto por lei imperativa ou, na falta de tal mínimo, a dez por cento do capital social, e que assim lho requeiram em carta com assinaturas reconhecidas nos termos legais ou certificadas pela Sociedade, em que se indiquem, com precisão, os assuntos a tratar e as razões da necessidade de reunir a Assembleia Geral.

Os acionistas que, preenchendo os requisitos acima referidos, pretendam fazer incluir assuntos na ordem do dia de uma Assembleia Geral já convocada, deverão fazê-lo, nos cinco dias seguintes à última publicação da respetiva convocatória, mediante carta dirigida ao Presidente da Mesa a qual observará, na forma e no fundo, as exigências acima referidas.

Quórum

A Assembleia Geral poderá reunir, em primeira convocação, qualquer que seja o número de acionistas presentes ou representados, salvo se as matérias objeto de deliberação respeitarem a alteração do contrato de Sociedade, fusão, cisão, transformação, dissolução da Sociedade ou assuntos para os quais a lei exija maioria qualificada sem a especificar, casos em que a Assembleia Geral só pode reunir e deliberar se estiverem presentes ou representados acionistas titulares de ações representativas de pelo menos um terço do capital social.

Em segunda convocação, a Assembleia poderá deliberar qualquer que seja o número de acionistas presentes ou representados e o número de ações de que forem titulares.

Na convocatória de qualquer reunião da Assembleia Geral poderá logo ser fixada uma segunda data de reunião para o caso de a Assembleia não poder reunir-se na primeira data marcada por falta de quórum, mas entre as duas datas deverá mediar, pelo menos, o prazo de quinze dias.

Maioria Deliberativa

Sem prejuízo dos casos em que a lei ou os estatutos exijam uma maioria qualificada, a Assembleia Geral delibera por maioria dos votos emitidos.

As deliberações sobre a alteração do contrato de Sociedade, fusão, cisão, transformação, dissolução de Sociedade ou outros assuntos para os quais a Lei exija maioria qualificada, sem especificar, devem ser aprovadas por dois terços dos votos emitidos, quer a Assembleia Geral reúna em primeira ou segunda convocação.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é composto por um mínimo de três e um máximo de quinze membros, incluindo um presidente, todos nomeados por deliberação da Assembleia Geral, devendo no ato de designação ser indicado o Presidente do Conselho de Administração e ser fixado o número de administradores, eleitos, nessas qualidades, pela Assembleia Geral.

Sendo eleita uma pessoa coletiva, a ela caberá nomear uma pessoa singular para exercer o cargo em nome próprio, e bem assim substituí-la em caso de impedimento definitivo, de renúncia ou de destituição.

Na falta ou impedimento definitivos de qualquer Administrador, proceder-se-á à cooptação de um substituto. O mandato do novo Administrador terminará no fim do período para o qual o Administrador substituído tinha sido eleito.

Competência do Conselho de Administração

Compete ao Conselho de Administração prosseguir os interesses gerais da sociedade e assegurar a gestão dos seus negócios com vista à prossecução do objeto social, representando a sociedade perante terceiros.

Compete em especial ao Conselho de Administração:

- a) definir as orientações estratégicas da sociedade e aprovar os planos de atividade da sociedade, bem como os correspondentes orçamentos e seus relatórios periódicos de execução;
- b) elaborar o projeto de regulamento sobre a concessão de garantias aos acionistas beneficiários;
- c) deliberar sobre a prestação de garantias e sobre a subscrição de obrigações e de outros títulos de dívida negociáveis;
- d) deliberar sobre a participação na colocação de ações, obrigações e outros títulos de dívida negociáveis,
- e) adquirir, vender ou, por qualquer forma, alienar ou onerar direitos, nomeadamente relativos a participações sociais, bens móveis e imóveis e prestar o consentimento à transmissão das ações da sociedade;
- f) representar a sociedade em juízo e fora dele, ativa e passivamente; podendo confessar, desistir ou transigir em qualquer litígio e comprometer-se em arbitragens;
- g) proceder, por cooptação, à substituição dos Administradores que faltarem definitivamente, durante o mandato dos cooptados até ao termo do período para o qual os Administradores substituídos tenham sido eleitos, sem prejuízo da ratificação na primeira Assembleia Geral seguinte;
- h) constituir mandatários, definindo a extensão dos respetivos mandatos;
- i) exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas por lei ou pela Assembleia Geral.

Reuniões do Conselho de Administração

O Conselho de Administração reunirá bimestralmente e sempre que convocado pelo seu presidente ou por dois administradores.

As reuniões serão convocadas por comunicação escrita, com a antecedência mínima de três dias.

O Conselho de Administração não poderá deliberar sem que esteja presente ou representada mais de metade dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria absoluta dos votos expressos, cabendo ao presidente voto de qualidade.

Qualquer administrador poderá fazer-se representar por outro administrador mediante carta dirigida ao presidente, mas cada carta mandadeira é apenas válida para uma reunião.

As reuniões do conselho podem realizar-se através de meios telemáticos, se a sociedade assegurar a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes.

Comissão Executiva

O Conselho de Administração pode delegar numa Comissão Executiva, composta por três a cinco dos seus membros, todas as competências cuja inclusão não esteja vedada por lei, em especial a gestão corrente da sociedade, definindo os limites e condições da delegação, nomeadamente os poderes necessários para:

- a) estabelecer a organização interna da empresa e as suas normas de funcionamento, incluindo o que se refere ao pessoal e à sua remuneração;
- b) praticar quaisquer operações ativas e passivas que se integrem no objeto social, designadamente a prestação de garantias, bem como decidir sobre operações e propostas de recuperação de crédito, ainda que estas incidam sobre bens imóveis;
- c) constituir mandatários, definindo a extensão dos respetivos mandatos;
- d) representar a sociedade em juízo e fora dele, ativa e passivamente, podendo desistir, confessar e transigir em quaisquer litígios e comprometer-se em arbitragens.

Os membros da Comissão Executiva são designados pelo Conselho de Administração, que designará também o Presidente da Comissão Executiva.

As atividades da Comissão Executiva serão coordenadas pelo Presidente da Comissão Executiva.

O funcionamento da Comissão Executiva deverá observar as disposições legais aplicáveis e o respetivo regulamento de funcionamento, bem como o que vier a ser definido pelo Conselho de Administração.

A delegação de poderes na Comissão Executiva cessa por deliberação do Conselho de Administração ou, automaticamente, quando ocorrer alguma das seguintes situações:

- a) substituição do presidente da Comissão Executiva ou da maioria dos seus membros;
- b) termo do exercício em funções do Conselho de Administração que tenha efetuado a delegação.

A Comissão Executiva reunirá pelo menos duas vezes por mês sob convocação do seu presidente e as suas deliberações serão consignadas em ata lavrada em livro próprio.

O Presidente da Comissão Executiva, que tem voto de qualidade, deve:

- a) assegurar que seja prestada toda a informação aos demais membros do Conselho de Administração relativamente à atividade e às deliberações da Comissão Executiva;
- b) assegurar o cumprimento dos limites da delegação, da estratégia da sociedade e dos deveres de colaboração perante o Presidente do Conselho de Administração.

c) coordenar as atividades da Comissão Executiva, dirigindo as respectivas reuniões e velando pela execução das deliberações.

A Comissão Executiva funcionará, em princípio, segundo o definido para o Conselho de Administração, sem prejuízo das adaptações que o Conselho de Administração delibere introduzir a esse modo de funcionamento, nomeadamente, a Comissão Executiva apenas poderá deliberar quando estiver presente a maioria dos seus membros.

O Conselho de Administração poderá autorizar a Comissão Executiva a encarregar um ou mais dos seus membros de se ocuparem de certas matérias e a delegar em um ou mais dos seus membros o exercício de alguns dos poderes que lhe sejam delegados.

Comissões Especiais

O Conselho de Administração da sociedade poderá nomear comissões com funções específicas, sendo da competência do Conselho de Administração aprovar um regulamento de funcionamento das comissões que constitua, por forma a assegurar o seu regular funcionamento.

Compete igualmente ao Conselho de Administração, definir as funções atribuídas e a respetiva composição das comissões.

Salvo exigência legal em sentido contrário, as comissões poderão integrar administradores executivos que deverão estar sempre em minoria.

Das reuniões das comissões criadas pelo Conselho de Administração serão sempre lavradas atas, assinadas por todos os presentes, donde constarão as deliberações tomadas.

Fiscal Único

A fiscalização dos negócios sociais é confiada a um Fiscal Único, que terá um suplente, sendo ambos revisores oficiais de contas ou sociedades de revisores oficiais de contas.

O Fiscal Único e o suplente serão eleitos pela Assembleia Geral.

Auditores Externos

Durante o presente ano a KPMG & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, S.A, é a empresa de auditoria externa da Sociedade.

Para além dos serviços de auditoria, o auditor externo realizou os seguintes trabalhos, após aprovação do Conselho de Administração:

- Seguimento das deficiências detetadas, com referência a 31 de dezembro de 2021, no processo de quantificação de imparidade;

- Relatório do auditor externo sobre a imparidade da carteira de crédito de acordo com Instrução n.º 5/2013, alterada pela Instrução n.º 18/2018 do Banco de Portugal.

Controlo Interno

No decorrer das suas atividades, as instituições financeiras encontram-se expostas a riscos, cuja monitorização, em termos de potencial impacto na organização, se torna fundamental à sobrevivência e estabilidade da instituição, assim como do próprio sistema financeiro. Dadas as características do mercado financeiro atual, é imperativo que cada instituição garanta a execução eficaz das suas atividades, o acesso a informação financeira e de gestão concisa e fiável, a existência de mecanismos de mitigação de riscos assim como a conformidade com todos os requisitos legais que lhe são aplicáveis. Para tal, é necessário recorrer a um conjunto adequado e estruturado de estratégias, políticas, processos, procedimentos e sistemas, que, quando implementadas e aplicadas com rigor, constituem o sistema de controlo interno. Sendo a Agrogarante uma Sociedade financeira sujeita à supervisão do Banco de Portugal dispõe das três funções de controlo interno: Auditoria Interna, Conformidade e Gestão de Riscos.

Padrões de Ética e Conduta

A atividade profissional dos membros dos órgãos sociais e dos colaboradores da Sociedade rege-se por princípios de idoneidade profissional, integridade pessoal e do respeito pela independência, tanto dos interesses da Sociedade e dos seus clientes, como entre os interesses pessoais dos seus colaboradores e os da Sociedade.

A salvaguarda do absoluto respeito por todas as normas de natureza ética e deontológica está plasmada, entre outras normas internas, no código de conduta da Sociedade, que os membros dos órgãos sociais e os colaboradores se comprometem a respeitar.

É assegurada aos clientes igualdade de tratamento em todas as situações em que não exista motivo de ordem legal e/ou contratual para proceder de forma distinta. Tal não colide com a prática de condições diferenciadas na realização de operações, depois de ponderado o risco destas, a respetiva rentabilidade e/ou a rentabilidade do cliente.

A Agrogarante dispõe de um novo Código de Conduta, revisto à luz do Aviso n.º 3/2020, que se aplica a todos os colaboradores da Sociedade, incluindo os membros do Conselho de Administração e restantes Órgãos Sociais.

Prevenção de Conflito de Interesses

Por forma a prevenir a existência de conflitos de interesses os membros dos órgãos sociais assumem o compromisso de dar conhecimento de qualquer interesse, direto ou indireto, que eles, algum dos seus familiares ou entidades a que profissionalmente se encontrem ligados, possam ter na empresa em relação à qual se considere a possibilidade de estabelecimento de relação comercial, não intervindo em decisões em que tenham os próprios ou seus familiares, interesse por conta própria ou por conta de terceiros.

Os colaboradores da Sociedade assumem também o compromisso de comunicar o exercício de atividades profissionais, com vista a identificar eventuais conflitos de interesse relativamente à atividade em concreto ou à organização em que a mesma se insere, assegurando que aquelas atividades não interferem com as obrigações profissionais assumidas nem provoquem potenciais conflitos de interesse.

A Agrogarante dispõe de uma nova Política de Comunicação, Sanação e Mitigação de Conflitos de Interesses, revista à luz do Aviso n.º 3/2020, que se aplica a todos os colaboradores da Sociedade, incluindo os membros do Conselho de Administração e restantes Órgãos Sociais.

Sigilo Profissional

Nos contactos com os clientes, os membros dos Órgãos Sociais e os colaboradores da Sociedade, pautam a sua conduta pela máxima discrição e guardam segredo profissional sobre os serviços prestados aos seus clientes e factos ou informações relativos aos mesmos, cujo conhecimento lhes advenha do desenvolvimento das respetivas atividades. O dever de sigilo profissional mantém-se mesmo quando termina o exercício das funções de membro dos Órgãos Sociais ou de colaborador da Sociedade.

Prevenção de Branqueamento de Capitais

A Sociedade tem implementada uma Política de Branqueamento de Capitais e de Financiamento do Terrorismo, bem como políticas e procedimentos de prevenção e deteção de branqueamento de capitais, tendo transposto para o seu normativo interno toda a legislação nacional e internacional aplicável.

Compete à Função de Conformidade analisar as ocorrências, dar-lhes o seguimento apropriado e tomar as medidas adequadas no sentido de prevenir o envolvimento da Sociedade em operações relacionadas com o branqueamento de capitais.

Sem prejuízo do atrás disposto, os colaboradores da Sociedade têm instruções para informar aquela Função sobre todas as operações realizadas e/ou a realizar, que pela sua natureza, montante ou características, possam indiciar quaisquer atividades ilícitas.

Princípios de divulgação de informação financeira e outros factos relevantes

A Sociedade, através do seu Conselho de Administração e devidamente coadjuvada pelo órgão de fiscalização, assegura a existência e manutenção de um sistema de controlo interno globalmente adequado e eficaz que assenta na existência de informação financeira completa, pertinente, fiável e tempestiva.

Sendo sujeita à Supervisão do Banco de Portugal, a Sociedade efetua regularmente análise da adequabilidade dos seus fundos próprios para os riscos incorridos em cada momento, além de prestar informação, quer ao Banco Central, quer ao mercado, nomeadamente através da publicação no seu sítio da internet, do Relatório e Contas anual.

V. Política de Remunerações e Prêmios

Política de remunerações dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização

Princípios da Política de Remuneração dos MOAF

A Política de Remunerações dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização:

- a. É adequada e proporcional à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade da Sociedade, à natureza e magnitude dos riscos e ao grau de centralização e de delegação de poderes estabelecidos;
- b. Não incentiva a assunção de riscos em níveis superiores ao nível de risco tolerado pela Sociedade;
- c. Promove a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para a Sociedade (*risk appetite statement*);
- d. Não limita a capacidade da Sociedade para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios;
- e. Assegura o cumprimento das disposições legais e regulamentares, princípios e normas nacionais e internacionais que regem a atividade da Sociedade;
- f. Promove e é coerente com uma gestão de riscos sã e prudente da Sociedade;
- g. Evita situações de conflitos de interesses;
- h. Contribui para a valorização do membro do órgão social, promovendo princípios de respeito e integridade e fomentando também a igualdade de oportunidades no acesso à formação e nas condições de trabalho entre todos os membros do Conselho de Administração e o Órgão de Fiscalização;
- i. Cumpre com as *guidelines* previstas pela EBA, considerando as alterações introduzidas pela Diretiva 2013/36/EU de 26 de junho de 2013, relativas a políticas de remuneração neutras em termos de género e que promovem o princípio da igualdade entre membros dos órgãos sociais do género masculino e feminino, salientando que devem ser remunerados de forma igualitária sempre que desempenhem as mesmas funções ou funções de igual valor.

O nível remuneratório dos membros do Conselho de Administração e do Órgão de Fiscalização deve permitir a respetiva composição coletiva com pessoas qualificadas e experientes para o desempenho das funções de administração e fiscalização da Sociedade.

Remuneração dos membros do Órgão de Administração e de Fiscalização

Determinação dos valores das remunerações

A definição dos valores das remunerações de cada membro do Conselho de Administração, da Comissão Executiva e do Órgão de Fiscalização, é da competência da Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração, executivos e não executivos, é estabelecida no início do mandato de cada um daqueles órgãos, de acordo com os princípios, objetivos e requisitos da presente Política, em função das competências requeridas e responsabilidades inerentes aos cargos a desempenhar e tempo despendido no exercício de funções pelos membros daqueles órgão sociais.

A componente fixa da remuneração atribuída pela Sociedade a todos os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização tem por base determinados critérios, nomeadamente a experiência e competência profissional para desempenhar a função que lhe corresponde bem como para assumir as responsabilidades inerentes à mesma e o referencial de mercado.

Remuneração Fixa e Variável

Administradores Executivos

A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa.

A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos e os termos do respetivo pagamento são determinados por deliberação da Assembleia Geral ou pela Comissão de Remunerações.

Os Administradores Executivos podem beneficiar de uma remuneração variável anual, desde que a mesma seja calculada em conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis à Sociedade que se encontrem em vigor em cada exercício económico. Os critérios da componente variável da remuneração, incluindo as cláusulas dos mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*) deverão ser deliberados pelos órgãos competentes da Sociedade.

Administradores Não Executivos

A remuneração dos Administradores Não Executivos é composta apenas por uma componente fixa, que pode ser complementada se participando em comissões especiais, não dependendo aquelas do seu desempenho ou do desempenho da Sociedade, nos termos do disposto no artigo 43.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.

A remuneração dos Administradores Não Executivos e os termos do respetivo pagamento são determinados por deliberação da Assembleia Geral ou pela Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada.

Órgão de Fiscalização

A remuneração do Revisor Oficial de Contas (ROC) ou da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas (SROC) é definida através de contrato de prestação de serviços, nos termos do disposto no Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas.

Sem prejuízo do supramencionado, a remuneração do Órgão de Fiscalização é composta apenas por uma componente fixa, não dependendo a mesma do seu desempenho ou do desempenho da Sociedade, nos termos do disposto no artigo 43.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.

Indemnizações por cessação de funções

Não são pagas nem são devidas quaisquer indemnizações ou pagamentos relativamente à cessação de funções, excetuadas as situações legalmente previstas, competindo à Assembleia Geral, mediante parecer da Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada, fixar o montante máximo de todas as compensações a pagar aos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, em virtude da cessação de funções, desde que não ultrapasse os limites legais previstos para este tipo de compensações.

Benefícios discricionários de pensão

Não são atribuídos benefícios discricionários de pensão aos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da Sociedade.

Participação nos lucros

A Sociedade não remunera os seus membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização através de participação nos seus lucros.

Outros benefícios

Os Administradores Executivos podem gozar dos benefícios, designadamente no que respeita a benefícios sociais, nos termos que sejam concretizados pela Assembleia Geral.

Política de remunerações dos colaboradores

Princípios da Política de Remuneração

Os princípios gerais orientadores da política de remuneração são os seguintes:

- Simplicidade, clareza e transparência;
- Coerência com uma gestão e controlo de risco sã, prudente e eficaz, de modo a evitar a exposição excessiva ao risco e os conflitos de interesses;
- Adequação com os objetivos, valores e interesses de longo prazo da sociedade, dos seus clientes (em especial os mutualistas), colaboradores, investidores e demais *stakeholders*;
- Proporcionalidade à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade da sociedade.

Política de Remuneração

A política de remuneração dos colaboradores da sociedade é aprovada pelo Conselho de Administração (que pode delegar na Comissão Executiva). Os níveis salariais globais e eventuais prémios de performance são aprovados pelo Conselho de Administração, sob proposta da Comissão Executiva, sendo revistos periodicamente, normalmente em base anual, nos termos dos parágrafos seguintes.

Remuneração fixa

Os colaboradores da sociedade auferem a remuneração a que têm direito como contrapartida pelo seu trabalho. Para além dos princípios antecedentes, a remuneração é fixada tendo em conta:

- Competências pessoais;
- Nível de responsabilidade das funções cometidas a cada um;
- Cargo que exerce;
- Tempo de serviço;
- O enquadramento de mercado para funções equivalentes.

Remuneração variável

Os colaboradores que, por regra, tenham mais de um ano de casa, podem ser elegíveis para a atribuição de um prémio de desempenho, sempre limitado a um máximo de 1/4 da remuneração fixa global anual, a ser pago semestralmente.

Os prémios apenas poderão ser superiores ao valor referido no parágrafo anterior, e dentro do limite máximo de 1/3 da remuneração fixa global anual, em situações absolutamente excecionais e sujeitas a análise caso a caso entre as chefias respetivas e a administração executiva diária.

A atribuição dos prémios dependerá de determinação do Conselho de Administração e deverá resultar da análise e avaliação, pelo menos, dos seguintes fatores:

- Desempenho individual, face aos objetivos definidos;
- Desempenho coletivo, face aos objetivos definidos;
- Performance da sociedade e Fatores económicos;
- Extensão dos riscos assumidos;
- Cumprimento das regras aplicáveis à atividade da Sociedade;
- Cumprimento dos normativos internos;
- Nível de responsabilidades das funções de cada um;
- O enquadramento legal e de mercado.