

# **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO**

Revista em março de 2022



## ÍNDICE

1. OBJETO .....	3
2. ENQUADRAMENTO LEGAL E REGULAMENTAR.....	3
3. DEFINIÇÕES.....	3
4. ÂMBITO.....	4
5. PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO .....	5
6. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO.....	6
6.1 Determinação dos valores das remunerações.....	6
6.2 Remuneração Fixa e Variável.....	6
6.2.1 Administradores Executivos .....	6
6.2.2 Administradores Não Executivos .....	6
6.2.3 Órgão de Fiscalização .....	7
7. INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES.....	7
8. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO .....	7
9. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS .....	7
10. OUTROS BENEFÍCIOS .....	7
11. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO, ALTERAÇÃO E MONITORIZAÇÃO .....	8
12. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO .....	9
13. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO .....	10
14. DEVER DE DIVULGAÇÃO .....	10
15. VIGÊNCIA.....	11

## 1. OBJETO

A presente Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (doravante “Política) refere-se à remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da Agrogarante – Sociedade de Garantia Mútua, S.A. (doravante “Sociedade”) e estabelece os princípios, regras e procedimentos para efeitos de fixação da remuneração, bem como a respetiva forma, estrutura e condições de pagamento.

## 2. ENQUADRAMENTO LEGAL E REGULAMENTAR

A presente Política é elaborada de acordo com a legislação e regulamentação aplicáveis, designadamente:

Diploma	Tema
Decreto-Lei n.º 298/92 de 31 de dezembro	Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras
Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020	Regulamenta os sistemas de governo e controlo interno e define os padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional das entidades sujeitas
Orientações EBA/GL/2021/04 de 2 de julho	Relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE

## 3. DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente Política, entende-se por:

- a) Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização: todos os membros executivos do Conselho de Administração da Sociedade, considerando-se como tal todos os que integrem a Comissão Executiva, todos os membros não executivos do Conselho de Administração e o Órgão de Fiscalização;
- b) Política de Remuneração: conjunto de princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios aplicáveis à remuneração paga aos membros do Conselho de Administração e ao Órgão de Fiscalização da Sociedade;
- c) Remuneração: todas as formas de remuneração fixa e variável, incluindo os pagamentos e as prestações, pecuniários ou não pecuniários, atribuídos diretamente aos membros

- do Conselho de Administração e ao Órgão de Fiscalização da Sociedade como contrapartida do cargo que desempenham;
- d) Remuneração fixa: pagamento realizado aos membros do Conselho de Administração e ao Órgão de Fiscalização da Sociedade, previsto na legislação laboral e de carácter vinculativo. A remuneração fixa não é dependente do desempenho profissional do beneficiário como também não é discricionária;
  - e) Remuneração variável: pagamento realizado aos membros executivos do Conselho de Administração dependendo do seu desempenho profissional, e consequente avaliação do mesmo, consoante critérios definidos;
  - f) Órgão de Fiscalização: Órgão de Fiscalização da Sociedade;
  - g) Conselho de Administração: Órgão de Administração da Sociedade;
  - h) Membros do pessoal: todos os colaboradores da Sociedade e todos os membros dos respetivos órgãos de administração na sua função de gestão e na sua função de fiscalização.

## 4. ÂMBITO

A presente Política aplica-se à remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da Sociedade, sendo estes órgãos os seguintes:

- a. Todos os membros executivos do Conselho de Administração da Sociedade, considerando-se como tal todos os que integrem a Comissão Executiva (“Administradores Executivos”);
- b. Todos os membros não executivos do Conselho de Administração (“Administradores Não Executivos”);
- c. Órgão de Fiscalização.

A atuação do Conselho de Administração visa garantir que a Sociedade define, aprova, implementa e revê uma política específica em matéria de remuneração, que promova uma conduta profissional, responsável e prudente, e que os níveis de conhecimento e transparência são adequados aos requisitos expostos no Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.

É também da responsabilidade do Conselho de Administração e do Órgão de Fiscalização, no âmbito das suas competências, assegurar que a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização expressa no presente documento é adequada e eficaz.

## 5. PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

A Política de Remuneração 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/UE 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.

## **6. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO**

### **6.1 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 órgãos sociais.

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

### **6.2 Remuneração Fixa e Variável**

#### **6.2.1 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.

#### **6.2.2 Administradores Não Executivos**

A remuneração dos Administradores Não Executivos 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.

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.

### **6.2.3 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.

## **7. 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.

## **8. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO**

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

## **9. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

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

## **10. OUTROS BENEFÍCIOS**

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

## **11. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO, ALTERAÇÃO E MONITORIZAÇÃO**

A definição, aprovação e alteração da presente Política é da competência da Assembleia Geral, mediante proposta dos membros não executivos do Órgão de Administração ou da Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada, da Sociedade.

A presente Política é aprovada pela Assembleia Geral, mediante parecer prévio do Órgão de Fiscalização.

A Função de Conformidade da Sociedade avalia a conformidade da presente Política com a legislação, regulamentos, políticas internas e a cultura de risco da Sociedade.

A Função de Gestão de Riscos da Sociedade avalia a conformidade da presente Política com a cultura de risco da Sociedade.

Conforme exposto no n.º 6 do artigo 115.º-C do RGICSF, cabe aos membros não executivos do Órgão de Administração ou da Comissão de Remunerações da Sociedade, caso tenha sido nomeada, realizar uma análise interna centralizada e independente da implementação da presente Política, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos desta Política sobre a apetência ao risco, assim como da forma como estes efeitos são geridos. A análise deve ser efetuada sempre que se considerar adequado ou necessário, com uma periodicidade mínima anual, para efeitos de proposta da sua aprovação à Assembleia Geral da Sociedade.

Para os efeitos do antecedente, os membros não executivos do Órgão de Administração, ou da Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada, da Sociedade devem:

- a. Promover uma análise e avaliação anual da aplicação da presente Política;
- b. Identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da presente Política na gestão dos riscos, incluindo do capital e da liquidez da Sociedade que recomendem uma revisão da mesma;
- c. Identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento que considerem adequadas.

A Função de Gestão de Riscos da Sociedade deve auxiliar e informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco, bem como validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco tolerado pela Sociedade. A Função de Gestão de Riscos da Sociedade deve ser convidada a participar nas reuniões dos membros não executivos do Órgão de Administração e da Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada, sobre esta matéria.

As Funções de Controlo Interno da Sociedade gozam de autonomia, liberdade e independência no desempenho das suas atribuições, devendo, para o efeito, e no âmbito da presente Política,



ter acesso à informação necessária ao exercício das suas competências em matéria remuneratória.

A Direção de Operações na sua função de gestão de recursos humanos da Sociedade (doravante designada por DO-RH) é responsável por assegurar a preparação das propostas e recomendações no âmbito da presente Política e submetê-las a apreciação dos membros não executivos do Órgão de Administração da Sociedade.

## **12. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização deve ser atualizada e revista anualmente e sempre que considerado adequado ou necessário, de modo a assegurar, a todo o tempo, o cumprimento dos princípios, objetivos e requisitos nela estabelecidos.

DO-RH da Sociedade e as Funções de Gestão de Riscos e de Conformidade da Sociedade participam na revisão da presente Política, de modo a assegurar o alinhamento com o quadro e a estratégia de gestão de riscos da Sociedade e avaliar a conformidade da Política com a legislação. Após a revisão, deve ser garantido o envio da presente Política aos membros não executivos do Órgão de Administração e à Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada, para análise da mesma.

As conclusões resultantes da análise efetuada pelos membros não executivos do Órgão de Administração ou pela Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada na Sociedade, nos termos do número anterior, devem constar de relatório escrito ou das minutas das reuniões e serem disponibilizados à Assembleia Geral da Sociedade.

Os membros não executivos do Órgão de Administração ou a Comissão de Remunerações da Sociedade reveem periodicamente os princípios gerais da presente Política, submetendo à aprovação da Assembleia Geral as propostas de alteração que consideram desejáveis, com vista à prossecução dos objetivos que, a cada momento, venham a ser traçados.

Igualmente, deve considerar-se relevante a opinião global do Conselho de Administração e a avaliação detalhada dos membros não executivos do Órgão de Administração sobre a adequação e eficácia das práticas e políticas remuneratórias da Sociedade.

A implementação da presente Política deve ser sujeita a uma análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, a realizar pelos membros não executivos do Órgão de Administração, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados pela Sociedade.

Deve garantir-se a produção, emissão e, se solicitado pelo Banco de Portugal, o envio de um relatório com os resultados da avaliação da presente Política. Este relatório deve incluir a

identificação de todas as deficiências detetadas e os respetivos planos de ação definidos para a sanção das mesmas.

Este relatório deve ser apresentado à Assembleia Geral, ao Órgão de Fiscalização e ao Conselho de Administração, devendo este último assegurar a implementação dessas medidas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis.

### **13. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO**

São conservados, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos a contar da divulgação pública da presente Política ou das suas alterações, em suporte duradouro, que permita a reprodução fiel e integral:

- a. Os documentos que corporizam a Política;
- b. Os documentos relativos ao processo de decisão, tais como atas das reuniões, relatórios e outros documentos relevantes, bem como a fundamentação subjacente à definição da presente Política, pelo Secretariado do Conselho de Administração;
- c. As alterações à presente Política, devendo ficar registado a sua identificação concreta, data e justificação para as alterações introduzidas, por DO-RH.

### **14. DEVER DE DIVULGAÇÃO**

A presente Política, aplicável a todas as pessoas mencionadas no respetivo capítulo “4. Âmbito”, é divulgada no sítio da internet da Sociedade, de forma clara, transparente e acessível.

Adicionalmente, a Sociedade divulga nos documentos anuais de prestação de contas, informação quantitativa referente à remuneração por si paga, discriminando entre as diversas categorias de beneficiários previstos no capítulo “4. Âmbito” da presente Política (referente ao disposto no n.º 2 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras), incluindo, pelo menos, a seguinte informação relativa às respetivas políticas e práticas de remuneração aplicáveis às categorias de pessoal cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no respetivo perfil de risco:

- a. Dados quantitativos agregados sobre as remunerações, discriminados por área de atividade;
- b. Dados quantitativos agregados sobre as remunerações, discriminados pela direção de topo e pelos membros do pessoal cujas ações tenham um impacto significativo no perfil de risco da Sociedade, indicando o seguinte:
  - i. Montantes de remuneração do exercício financeiro, divididos entre remunerações fixas e variáveis e o número de beneficiários;

- ii. Montantes e formas de remuneração variável, repartidos em remuneração pecuniária, ações, instrumentos indexados a ações e outras formas de remuneração;
  - iii. Montantes de remuneração diferida por pagar, repartidos entre direitos adquiridos e não adquiridos;
  - iv. Montantes de remuneração diferida concedidos durante o exercício financeiro, pagos e objeto de reduções resultantes de ajustamentos em função do desempenho;
  - v. Novos subsídios por contratação e indemnizações por cessação de funções pagos durante o exercício financeiro, e número de beneficiários desses pagamentos;
  - vi. Montantes das indemnizações por cessação de funções concedidas durante o exercício financeiro, número de beneficiários e montante mais elevado pago a um só beneficiário.
- c. O número de indivíduos com remuneração igual ou superior a EUR 1.000.000,00 (um milhão de euros) por exercício financeiro, repartido por escalões de remuneração de EUR 500.000,00 (quinhentos mil euros) para as remunerações entre EUR 1.000.000,00 (um milhão de euros) e EUR 5.000.000,00 (cinco milhões de euros), e repartido por escalões de remuneração de EUR 1.000.000,00 (um milhão de euros) para as remunerações iguais ou superiores a EUR 5.000.000,00 (cinco milhões de euros);
- d. O montante anual de remuneração auferida pelos membros do Conselho de Administração é divulgado de forma agregada e individual.

## **15. VIGÊNCIA**

A presente Política vigora por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização, revisão e avaliação anual.

Eventuais atualizações e revisões a esta Política apenas serão aplicáveis às remunerações fixadas após a sua aprovação.