lisgarante
SOCIEDADE DE GARANTIA MÚTUA

RELATÓRIO DO GOVERNO SOCIETÁRIO

2022

Esta página foi propositadamente deixada em branco.

ÍNDICE

I. MISSÃO, OBJETIVOS E POLÍTICAS 4

II. REGULAMENTOS INTERNOS E EXTERNOS 5

III. ESTRUTURA ACIONISTA 6

IV. MODELO DE GOVERNO 8

A. Assembleia Geral 8

B. Conselho de Administração 9

C. Comissão Executiva 11

D. Fiscal Único 12

E. Auditores Externos 12

F. Controlo Interno 12

G. Padrões de Ética e Conduta 13

H. Prevenção de Conflitos de Interesses 13

I. Sigilo Profissional 14

J. Prevenção de Branqueamento de Capitais 14

K. Princípios de Divulgação de Informação Financeira e Outros Factos Relevantes 14

V. POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES E PRÉMIOS 15

A. Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e Fiscalização 15

B. Política de Remuneração dos Colaboradores 23

I. MISSÃO, OBJETIVOS E POLÍTICAS

O presente relatório sobre o Governo Societário, relativo ao exercício de 2022, dá cumprimento do dever de informação e transparência, em conformidade com a lei e regulamentação em vigor.

A Lisgarante é uma instituição 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 (MPME), 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 MPME 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, as Sociedades de Garantia Mútua (SGM) 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.

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 na sua redação atual, 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 na sua redação atual, 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, para além dos Estatutos, são observados os seguintes documentos fundamentais:

- Política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais;
- Política de Remuneração dos Colaboradores;
- Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização;
- Política de Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização;
- Código de Conduta;
- Plano Estratégico;
- Regulamento de Concessão de Garantias;
- Normas Internas de Aplicação do Regulamento de Concessão de Garantias;
- Manual de Sindicação;
- Declaração de Apetência pelo Risco.

A estrutura do normativo interno a considerar é a seguinte:

- Regulamentos;
- Manual de Procedimentos;
- Regras de Funcionamento;
- Preçário;
- Ordens de Serviço;
- Instruções;
- Circulares.

III. ESTRUTURA ACIONISTA

A 31 de dezembro de 2022, 75,35% do capital estava na posse de Acionistas Beneficiários, enquanto 24,65% do capital pertencia à classe dos Acionistas Promotores.

O quadro seguinte lista as entidades que detêm, de acordo com a legislação aplicável, o estatuto de Acionistas Promotores:

Nome	Ações	%
Banco Português de Fomento, S.A.	6 681 579 €	11,70%
Turismo de Portugal, I.P.	2 376 920 €	4,16%
IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P.	1 897 050 €	3,32%
Caixa Geral de Depósitos, S.A.	1 017 070 €	1,78%
Banco Santander Totta, S.A.	689 560 €	1,21%
Novo Banco, S.A.	429 114 €	0,75%
Banco Comercial Português, S.A.	374 880 €	0,66%
Banco BPI, S.A.	266 016 €	0,47%
Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, S.A.	250 790 €	0,44%
Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, CRL	100 000 €	0,18%
Total - Acionistas Promotores	**14 082 979 €**	**24,65%**

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

Acionistas com Direitos Especiais

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

a) 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;
b) 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 na alínea ee) do artigo 2.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 podem deter, individual ou conjuntamente, direta ou indiretamente, uma participação superior a 50% do capital social ou dos direitos de voto da SGM.

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.

Para efeito de contagem dos direitos de voto é deduzida a quantidade de ações averbadas ou inscritas a favor dos acionistas promotores que tenha sido dada em penhor a favor da sociedade de garantia mútua parceira na contratação das garantias de carteira previstas no n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 211/98, na medida em que o acionista promotor afete à linha de crédito uma parte da sua participação no capital social da sociedade de garantia mútua, sobre a qual é constituído penhor, em benefício da sociedade de garantia mútua, como contrapartida da garantia prestada por essa sociedade, em número de ações e nos termos que venham a ser fixados pelo conselho geral do Fundo de Contragarantia Mútuo.

IV. MODELO DE GOVERNO

A. 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 se poder reunir 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.

B. Conselho de Administração

O Conselho de Administração é composto por um mínimo de três e um máximo 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

O Conselho de Administração é o órgão de gestão máximo da Sociedade, sendo responsável por todas as decisões operacionais que a mesma tome. Nos termos estatutários, delega numa Comissão Executiva a gestão corrente da Sociedade. Em concreto compete-lhe:

- 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;
- Elaborar o projeto de regulamento sobre a concessão de garantias aos acionistas beneficiários;
- Deliberar sobre a prestação de garantias e sobre a subscrição de obrigações e de outros títulos de dívida negociáveis;
- Deliberar sobre a participação na colocação de ações, obrigações e outros títulos de dívida negociáveis,
- 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;
- Representar a sociedade em juízo e fora dele, ativa e passivamente; podendo confessar, desistir ou transigir em qualquer litígio e comprometer--se em arbitragens;
- Proceder, por cooptação, à substituição dos Administradores que faltem definitivamente, durando 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;
- Constituir mandatários, definindo a extensão dos respetivos mandatos;
- 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.

C. Comissão Executiva

A Comissão Executiva é composta por três ou cinco membros, designados pelo Conselho de Administração, competindo lhe:

- Estabelecer a organização interna da empresa e as suas normas de funcionamento, incluindo o que se refere ao pessoal e à sua remuneração;
- 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;
- Constituir mandatários, definindo a extensão dos respetivos mandatos;
- Representar a sociedade em juízo e fora dele, ativa e passivamente, podendo desistir, confessar e transigir em quaisquer litígios e comprometer--se em arbitragens.

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.

Sem prejuízo de outras competências que o Conselho de Administração especificamente lhe atribua, compete ao Presidente da Comissão Executiva, que tem voto de qualidade:

- Assegurar que seja prestada toda a informação aos demais membros do Conselho de Administração relativamente à atividade e às deliberações da Comissão Executiva;
- Assegurar o cumprimento dos limites da delegação, da estratégia da Sociedade e dos deveres de colaboração perante o Presidente do Conselho de Administração;
- Coordenar as atividades da Comissão Executiva, dirigindo as respetivas 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.

D. 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.

E. 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.

F. 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 Lisgarante uma instituição financeira sujeita à supervisão do Banco de Portugal dispõe, em cumprimento do estabelecido no Aviso nº. 3/2020 do BdP, das três funções de controlo interno aí descritas: Auditoria Interna, Conformidade e Gestão de Riscos.

G. 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 rendibilidade e/ou a rendibilidade do cliente.

A Lisgarante dispõe desde dezembro de 2009 de um Código de Conduta que se aplica a todos os colaboradores da Sociedade, incluindo os membros do Conselho de Administração e restantes Órgãos Sociais.

H. Prevenção de Conflitos 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.

Sendo sujeita à Supervisão do Banco de Portugal, a Sociedade efetua regularmente testes de esforço e analisa a 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 e Balanços trimestrais.

I. 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 de órgãos sociais ou de colaborador da Sociedade.

J. Prevenção de Branqueamento de Capitais

A Sociedade tem implementada uma Política de Gestão dos Riscos 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 aquele departamento sobre todas as operações realizadas e/ou a realizar, que pela sua natureza, montante ou características, possam indiciar quaisquer atividades ilícitas. O Fiscal Único é informado das ocorrências e do seguimento que lhes foi dado.

K. Princípios de Divulgação de Informação Financeira e Outros Factos Relevantes

A Sociedade, através do seu Conselho de Administração assegura a existência e manutenção de um sistema de controlo interno adequado e eficaz que, respeitando os princípios definidos no artigo 3.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, garante o cumprimento dos objetivos estabelecidos no mesmo Aviso, incluindo a adequação e eficácia da parte do sistema de controlo interno subjacente ao processo de preparação e divulgação de informação financeira.

V. POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES E PRÉMIOS

A. Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e Fiscalização

Objeto

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

Definições

Para efeitos da presente Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, entende-se por:

- Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização: Significa as pessoas incluídas no capítulo 4;
- 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 Fiscal Único da Sociedade;
- Remuneração: Todas as formas de remuneração, incluindo os pagamentos e as prestações em dinheiro ou em espécie, atribuídas diretamente aos membros do Conselho de Administração e ao Fiscal Único da Sociedade como contrapartida do cargo que desempenham;
- Remuneração fixa: Pagamento realizado aos membros do Conselho de Administração e ao Fiscal Único 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;
- Remuneração variável: Pagamento realizado aos membros executivos do Conselho de Administração dependendo do seu desempenho profissional, e consequente avaliação do mesmo, consoante critérios definidos;
- Fiscal Único: Corresponde ao órgão de fiscalização da Sociedade;
- Conselho de Administração: Corresponde ao Órgão de Administração da Sociedade.

Vigência

A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização vigora por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização, revisão e avaliação anual. Eventuais atualizações e revisões à Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização apenas serão aplicáveis às remunerações fixadas após a sua aprovação.

Âmbito

A presente política aplica-se à remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade.

A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização é aplicável aos seguintes membros da Sociedade:

- Todos os membros executivos do Conselho de Administração da Sociedade, considerando-se como tal todos os que integrem a Comissão Executiva ("Administradores Executivos");
- Todos os membros não executivos do Conselho de Administração ("Administradores Não Executivos");
- Fiscal Único.

A aprovação da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização é da responsabilidade da Assembleia Geral (AG), devendo ser elaborada pelos membros não executivos do Órgão de Administração. A atuação do Conselho de Administração visa garantir que a Sociedade mantém uma conduta profissional, responsável e prudente e que, os níveis de conhecimento e transparência são adequados aos requisitos expostos no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.

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

Princípios da Remuneração dos Membros do Órgão de Administração e de Fiscalização

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

- 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;
- Não incentiva a assunção de riscos em níveis superiores ao nível de risco tolerado pela Sociedade;

- Promove a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para a Sociedade (*risk appetite statement*);
- Não limita a capacidade da Sociedade para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios;
- Assegura o cumprimento das disposições legais e regulamentares, princípios e normas nacionais e
- internacionais que regem a atividade da Sociedade;
- Promove e é coerente com uma gestão de riscos sã e prudente da Sociedade;
- Evita situações de conflitos de interesses;
- Contribui para a valorização do membro do órgão social, promovendo princípios de respeito e integridade, 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 Fiscal Único;
- Cumpre com as *guidelines* previstas pela EBA, considerando as alterações introduzidas pela quinta Diretiva de Requisitos de Capital, 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 Fiscal Único deve permitir a respetiva composição coletiva com pessoas qualificadas e experientes para o desempenho das funções de administração e fiscalização da Sociedade.

Remuneração Fixa

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 Variável

A remuneração atribuída pela Sociedade aos Administradores Não Executivos é composta apenas por uma componente fixa, não apresentando, desta forma, uma componente de remuneração variável que dependa do seu desempenho ou do desempenho da Sociedade, conforme previsto no artigo 43.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.

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 Fiscal Único, 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 de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, em função das competências requeridas e responsabilidades inerentes aos cargos a desempenhar e, tempo despendido no exercício de funções pelos membros daqueles órgãos sociais.

Remuneração Fixa

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.

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 do Banco de Portugal n.º 3/2020.

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.

Remuneração Variável dos Administradores Executivos

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.

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 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 Fiscalização da Sociedade.

Participação nos Lucros

A Sociedade não remunera os seus membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização através da 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.

Definição, Aprovação e Monitorização

A definição, aprovação e alteração da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização 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 foi aprovada pela Assembleia Geral, mediante parecer prévio do órgão de fiscalização em vigor.

A Função de Conformidade da Sociedade avalia a conformidade da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização com a legislação, regulamentos, políticas internas e a cultura de risco da Sociedade.

A função de gestão de risco da Sociedade avalia a conformidade da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização 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 Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização 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:

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

A função de gestão do risco 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 risco 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 da Sociedade gozam de autonomia, liberdade e independência no desempenho das suas atribuições, devendo, para o efeito e no âmbito da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, ter acesso à informação necessária ao exercício das suas competências em matéria remuneratória.

A função de Recursos Humanos da Sociedade é responsável por assegurar a preparação das propostas e recomendações em desenvolvimento da presente Política e submetê-las a apreciação do dos membros não executivos do Órgão de Administração da Sociedade.

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.

A função de Recursos Humanos da Sociedade e as funções de gestão de risco e de conformidade da Sociedade participam na revisão da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, de modo a assegurar o alinhamento com o quadro e a estratégia de gestão de risco da Sociedade, avaliar a conformidade das políticas com a legislação. Após a revisão deve-se garantir o envio da referida 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 Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização submetendo à aprovação da Assembleia Geral as propostas de alteração que considerarem 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 adotado 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, que inclua a identificação de todas as deficiências detetadas e os respetivos planos de ação definidos para a sanação das mesmas.

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

Dever de Documentação e Conservação

São conservados, pelo prazo mínimo de cinco anos a contar da divulgação pública da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização ou das suas alterações, em suporte duradouro, que permita a reprodução fiel e integral:

- Os documentos que corporizam a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, pelos Recursos Humanos;
- 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 Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, pelo Secretariado do Conselho de Administração;
- As alterações à Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, devendo ficar registado a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas, pelos Recursos Humanos.

Dever de Divulgação

A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, aplicável a todas as pessoas mencionadas no capítulo "Âmbito" da presente Política, 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 "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:

- Dados quantitativos agregados sobre as remunerações, discriminados por área de atividade;
- 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:
    a) Montantes de remuneração do exercício financeiro, divididos entre remunerações fixas e variáveis e o número de beneficiários;
    b) Montantes e formas de remuneração variável, repartidos em remuneração pecuniária, ações, instrumentos indexados a ações e outras formas de remuneração;

c) Montantes de remuneração diferida por pagar, repartidos entre direitos adquiridos e não adquiridos;
d) Montantes de remuneração diferida concedidos durante o exercício financeiro, pagos e objeto de reduções resultantes de ajustamentos em função do desempenho;
e) Novos subsídios por contratação e indemnizações por cessação de funções pagos durante o exercício financeiro, e número de beneficiários desses pagamentos;
f) Montantes das indemnizações por cessação de funções concedidas durante o exercício financeiro, número de beneficiários e montante mais elevado pago a um só beneficiário;

- O número de indivíduos com remuneração igual ou superior a 1 milhão de EUR por exercício financeiro, repartido por escalões de remuneração de 500 000 EUR para as remunerações entre 1 milhão e 5 milhões de EUR, e repartido por escalões de remuneração de 1 milhão de EUR para as remunerações iguais ou superiores a 5 milhões de EUR;
- O montante anual de remuneração auferida pelos membros do Conselho de Administração é divulgado de forma agregada e individual.

B. Política de Remuneração 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 responsabilidades das funções de 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.