



garval
SOCIEDADE DE GARANTIA MÚTUA

RELATÓRIO & CONTAS 2018

**garantia
mutua**
CRESÇA CONNOSCO

ÍNDICE

I. RELATÓRIO DE GOVERNO SOCIETÁRIO	3
------------------------------------	---

I. Relatório de Governo Societário

O presente relatório sobre o Governo Societário, relativo ao exercício de 2018, dá cumprimento do dever de informação e transparência, em conformidade com a lei e regulamentação em vigor.

Missão, objetivos e políticas

A Garval, 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 (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 Garval 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 e 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.

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) Política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais;
- b) Política de Remunerações;
- c) Plano Estratégico;
- d) Código de Conduta
- e) Regulamento de Concessão de Garantias;
- f) Normas Internas de Aplicação do Regulamento de Concessão de Garantias;
- g) Manual de Sindicação.

A estrutura do normativo interno a considerar é a seguinte:

- a) Regulamentos;
- b) Manual de Procedimentos;
- c) Manual de Relacionamento;
- d) Regras de Funcionamento;
- e) Preçário;
- f) Fichas de Produto;
- g) Ordens de Serviço;
- h) Instruções;
- i) Circulares.

Estrutura acionista

A 31 de dezembro de 2018, 30,98% do capital estava na posse de Acionistas Promotores, enquanto, 69,02% do capital pertencia à classe dos Outros Acionistas.

Acionista Promotor	N.º de Ações	%
SPGM - Sociedade de Investimento, S.A.	7 483 421	15,47%
IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação	3 054 000	6,31%
Turismo de Portugal, IP	1 645 000	3,40%
Banco Comercial Português, S.A.	939 688	1,94%
Novo Banco, S.A.	882 184	1,82%
Banco Santander Totta, S.A.	285 649	0,59%
Caixa Económica Montepio Geral	240 000	0,50%
Caixa Geral de Depósitos, S.A.	348 855	0,72%
Banco BPI, S.A.	37 190	0,08%
Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, CRL	69 000	0,14%
Banif - Banco Internacional do Funchal, S.A.	500	0,00%
Total Acionistas Promotores	14 985 487	30,98%

Acionistas com direitos especiais

A SPGM - Sociedade de Investimento, 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 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.

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 presidente e um número par de vogais, no mínimo de dois e no máximo de doze, 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 sua substituição nos termos do artigo 393.º do Código das Sociedades Comerciais. 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 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;

- 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

A Comissão Executiva é composta por três, cinco ou sete membros competindo-lhe:

- a) Assegurar a gestão corrente da sociedade e a representação social, nos termos estatutários;
- b) Representar a sociedade em júízo e fora dele, ativa e passivamente, podendo desistir, confessar e transigir em quaisquer litígios e comprometer-se em arbitragens;
- c) Estabelecer a organização interna da empresa e as suas normas de funcionamento, incluindo o que se refere ao pessoal e à sua remuneração;
- d) Constituir mandatários, definindo a extensão dos respetivos mandatos;

- e) Acompanhar e assegurar a execução do plano anual de atividades e respetivo orçamento;
- f) Obter e contratar recursos financeiros, até ao limite do capital social realizado e aplicar recursos financeiros;
- g) Decidir sobre a contratação de recursos humanos e assegurar a gestão desses mesmos recursos;
- h) Decidir sobre a realização de investimentos e despesas não orçamentadas, até ao montante de 75 mil euros;
- i) Deliberar sobre as aquisições e alienações de imóveis e outros ativos recebidos em garantia pela sociedade, no exercício da sua atividade;
- j) Decidir sobre todas operações de garantia, com exceção das garantias de carteira, e procurar negócios que materializem os objetivos estabelecidos pelo Conselho de Administração e bem assim decidir sobre as eventuais alterações de condições e reestruturações, sobre acordos de regularização de dívidas e perdões no âmbito de processos de recuperação, com respeito pelo plano de atividades e orçamento da sociedade, pelo respetivo código de conduta e normas deontológicas, pelo Regulamento de Concessão de Garantias e respetivas Normas Internas de Aplicação.
- k) Decidir sobre a delegação de parte dos seus poderes de gestão corrente num ou mais administradores, membros da Comissão Executiva, ou em procuradores da sociedade, em especial no sentido de assegurar o funcionamento descentralizado das unidades operacionais e/ou no âmbito da necessária descentralização e otimização dos processos de decisão de crédito, respeitados sempre os princípios internos e regulamentares em matéria de risco, nomeadamente o “princípio dos quatro-olhos”, e sem prejuízo dos poderes de coordenação geral atribuídos ao presidente e da obrigação de controlo pela Comissão Executiva dos poderes eventualmente delegados, sendo que no caso da delegação em procuradores a mesma carece de ratificação pelo Conselho de Administração.
- l) Em termos práticos, é responsabilidade da Comissão Executiva organizar os meios e dirigir a equipa da sociedade no sentido de captar, analisar e decidir a prestação de garantias que permitam às empresas, particularmente as pequenas e médias empresas e aos empreendedores e empresários individuais, mutualistas, e também aos estudantes do ensino superior e de pós-graduação, o acesso a crédito e outro tipo de garantias que lhes permitam desenvolver os seus projetos e atividades;
- m) Igualmente deve a Comissão Executiva assegurar que os riscos tomados são adequadamente avaliados e acompanhados, e bem assim cobertos com um volume de fundos próprios suficientes e disponíveis;

- n) Finalmente, compete à Comissão Executiva organizar os meios no sentido de assegurar um processo de recuperação do crédito vencido eficaz e atempado.

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 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.

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.

Comissão de Remunerações

As remunerações dos membros eleitos dos órgãos sociais serão fixadas por uma Comissão de Remunerações composta por três acionistas, eleitos trienalmente pela Assembleia Geral.

Audidores Externos

Durante o presente triénio a Ernest & Young Audit & Associados – SROC, 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:

- ✓ Revisão do novo modelo de imparidade;
- ✓ Relatório do auditor externo sobre a imparidade da carteira de crédito de acordo com Instrução nº. 5/2013, 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 Garval uma instituição financeira sujeita à supervisão do Banco de Portugal dispõe, em cumprimento do estabelecido no Aviso nº. 5/2008 do BdP, das três funções de controlo interno aí descritas: Auditoria Interna, *Compliance* 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 rendibilidade e/ou a rendibilidade do cliente.

A Garval 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.

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.

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.

PREVENÇÃO DE BRANQUEAMENTO DE CAPITALS

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 ao Departamento de *Compliance* 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.

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 5/2008 do Banco de Portugal, garante o cumprimento dos objetivos estabelecidos no artigo 2.º do mesmo Aviso, incluindo a adequação e eficácia da parte do sistema de controlo interno subjacente ao processo de preparação e divulgação de informação financeira.

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.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

A política de remuneração visa estabelecer a remuneração auferida pelos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

PRINCÍPIOS GERAIS DA POLÍTICA REMUNERATÓRIA DA SOCIEDADE

- 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 a 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 órgãos de administração e fiscalização é aprovada pela Assembleia Geral, que a revê periodicamente, e concretamente aplicada pela Comissão de Remunerações, eleita em Assembleia Geral de acionistas, para um mandato de três anos para o exercício de competências quanto à fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais.

ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO

De acordo com os princípios antecedentes, os membros do Conselho de Administração não executivos e os membros executivos com dedicação de tempo inferior a 10% do “equivalente ao tempo integral – ETI”, auferem apenas uma senha de presença por cada reunião em que estejam efetivamente presentes.

Para os membros do Conselho de Administração com dedicação superior a 10% do ETI, a Comissão de Remuneração pode determinar uma remuneração fixa, relacionada com a % de ETI e tendo em consideração:

Competências pessoais;

- Nível de responsabilidades das funções de cada um;
- Cargo que exerce;
- Tempo de serviço;
- O enquadramento do mercado para funções equivalentes.

A atribuição de quaisquer prémios de desempenho aos administradores, sempre limitada a um máximo de 1/4 da remuneração fixa global anual, e a outras eventuais limitações impostas legalmente, dependerá de deliberação expressa da Assembleia Geral anual, sob proposta da Comissão de Remunerações, e deverá resultar da análise dos seguintes fatores:

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

ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO

Fiscal Único

Nos termos estabelecidos pela Comissão de Remunerações, a remuneração do fiscal único consiste, numa remuneração fixa, a atribuir de acordo com o Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas.

INDEMNIZAÇÕES E CESSAÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATOS

Não existem regras específicas relativas a cessação antecipada de contratos pelos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, sendo, portanto, suscetíveis de aplicação as leis gerais sobre a matéria, em vigor no ordenamento jurídico nacional.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- 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 acima referidos, a remuneração é fixada tendo em consideração:

- 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.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

A política de remuneração visa estabelecer a remuneração auferida pelos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

PRINCÍPIOS GERAIS DA POLÍTICA REMUNERATÓRIA DA SOCIEDADE

- 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 a 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 órgãos de administração e fiscalização é aprovada pela Assembleia Geral, que a revê periodicamente, e concretamente aplicada pela Comissão de Remunerações, eleita em Assembleia Geral de acionistas, para um mandato de três anos para o exercício de competências quanto à fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais.

ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO

De acordo com os princípios antecedentes, os membros do Conselho de Administração não executivos e os membros executivos com dedicação de tempo inferior a 10% do “equivalente ao tempo integral – ETI”, auferem apenas uma senha de presença por cada reunião em que estejam efetivamente presentes.

Para os membros do Conselho de Administração com dedicação superior a 10% do ETI, a Comissão de Remuneração pode determinar uma remuneração fixa, relacionada com a % de ETI e tendo em consideração:

Competências pessoais;

- Nível de responsabilidades das funções de cada um;
- Cargo que exerce;
- Tempo de serviço;
- O enquadramento do mercado para funções equivalentes.

A atribuição de quaisquer prémios de desempenho aos administradores, sempre limitada a um máximo de 1/4 da remuneração fixa global anual, e a outras eventuais limitações impostas legalmente, dependerá de deliberação expressa da Assembleia Geral anual, sob proposta da Comissão de Remunerações, e deverá resultar da análise dos seguintes fatores:

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

ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO

Fiscal Único

Nos termos estabelecidos pela Comissão de Remunerações, a remuneração do fiscal único consiste, numa remuneração fixa, a atribuir de acordo com o Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas.

INDEMNIZAÇÕES E CESSAÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATOS

Não existem regras específicas relativas a cessação antecipada de contratos pelos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, sendo, portanto, suscetíveis de aplicação as leis gerais sobre a matéria, em vigor no ordenamento jurídico nacional.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- 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 acima referidos, a remuneração é fixada tendo em consideração:

- 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.