

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



### INFORMAÇÃO SOBRE O DOCUMENTO

<b>Owner</b>	Administradores Não Executivos
<b>Versão atual</b>	01
<b>Órgão de aprovação</b>	Assembleia Geral
<b>Próxima revisão</b>	2025 ou caso ocorram alterações legislativas
<b>Publicação obrigatória no site</b>	Sim

<b>Histórico</b>		
<b>Versão</b>	<b>Data de aprovação</b>	<b>Alterações</b>
00	2021	Versão inicial.
01	15/11/2024	Adaptação de procedimentos e requisitos harmonizados com a Política congénere do Banco Português de Fomento, S.A.

## ÍNDICE

1	OBJETO.....	4
2	DEFINIÇÕES.....	4
3	ÂMBITO.....	5
4	PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO.....	5
5	REMUNERAÇÃO FIXA.....	8
6	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	8
7	REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO .....	9
7.1.	Determinação dos Valores das Remunerações .....	9
7.2.	Remuneração Fixa.....	9
1)	Administradores Executivos .....	9
2)	Administradores Não Executivos.....	9
3)	Órgão de Fiscalização .....	10
7.3.	Remuneração Variável dos Administradores Executivos.....	10
8	INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES.....	11
9	BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO.....	11
10	PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS .....	11
11	OUTROS BENEFÍCIOS .....	12
12	Despesas .....	12
13	DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO .....	12
14	ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO.....	13
15	DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO.....	14
16	DEVER DE DIVULGAÇÃO .....	15
17	VIGÊNCIA .....	16
18	ARTICULAÇÃO ENTRE O BPF E AS SGM .....	16

## 1 OBJETO

A presente Política de remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (doravante também designada por “Política”) da Garval – Sociedade de Garantia Mútua, S.A. (doravante também referida como “Garval” ou “Sociedade”) estabelece os princípios, regras e procedimentos para efeitos de fixação da remuneração, bem como a respetiva forma, estrutura e condições de pagamento.

## 2 DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente Política, entende-se por:

- a) **Comissão de Auditoria/ Órgão de Fiscalização:** Corresponde ao órgão de fiscalização da Sociedade;
- b) **Conselho de Administração:** Corresponde ao órgão de administração da Sociedade;
- c) **Membro dos Órgãos de Administração e Fiscalização:** Todas as pessoas incluídas no capítulo 4 (a), (b) e (c);
- d) **Política de Remuneração:** Conjunto de princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios aplicáveis à remuneração paga aos membros do Conselho de Administração do Órgão de Fiscalização da Sociedade e/ou da Comissão de Auditoria, quando constituída;
- e) **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, do Órgão de Fiscalização da Sociedade e/ou da Comissão de Auditoria, quando constituída, como contrapartida do cargo que desempenham;
- f) **Remuneração fixa:** Pagamento realizado aos membros do Conselho de Administração e do Órgão de Fiscalização da Sociedade e/ou da Comissão de Auditoria, quando constituída, previsto na legislação laboral e de carácter vinculativo. A remuneração fixa não é dependente do desempenho profissional do beneficiário como também não é discricionária;
- g) **Remuneração variável:** Pagamento realizado aos Administradores Executivos dependendo do seu desempenho profissional, e conseqüente avaliação do mesmo, consoante critérios legais e nesta Política definidos, ainda que o seu pagamento não seja garantido e que poderá

não ser paga. A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração e dos membros do Órgão de Fiscalização e/ou da Comissão de Auditoria, quando constituída é composta apenas por uma componente fixa, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho ou do desempenho da Sociedade.

### **3 ÂMBITO**

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

A Política é aplicável aos seguintes membros da Sociedade:

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

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.

### **4 PRINCÍPIOS DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO**

A presente Política:

- a) Assegura o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, designadamente:
- o Decreto-Lei n.º 211/98, de 16 de julho, na sua redação atual, que regula a atividade das Sociedades de Garantia Mútua,
  - o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, na sua redação atual, e
  - o Aviso Banco de Portugal n.º 3/2020 do, de 15 de julho de 2020;
- b) 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;
- c) Não incentiva a assunção de riscos em níveis superiores ao nível de risco tolerado pelo Sociedade;
- d) Promove a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para a Sociedade (risk appetite statement);
- e) Não limita a capacidade da Sociedade para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios;
- f) Assegura o cumprimento das disposições legais e regulamentares, princípios e normas nacionais e internacionais que regem a atividade da Sociedade;
- g) Promove e é coerente com uma gestão de riscos sã e prudente da Sociedade;
- h) Evita situações de conflitos de interesses;
- i) 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 Administradores Executivos e Não Executivos;
- j) Deve ser coerente com os objetivos da estratégia de negócio e de risco da Sociedade, incluindo os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação (ESG – *Environmental, Social and Governance*), a cultura e os valores corporativos, a cultura de risco, incluindo os interesses da instituição a longo prazo, e as medidas utilizadas para prevenir conflitos de interesse;
- k) Cumpre com as Orientações adotadas pela EBA, considerando as alterações introduzidas pela

legislação bancária, 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, feminino ou outros diferentes géneros, salientando que devem ser remunerados de forma igualitária sempre que desempenhem as mesmas funções ou funções de igual valor, incluindo as condições de atribuição e de pagamento da remuneração.

O nível remuneratório dos membros dos Administradores Executivos e dos Administradores Não Executivos deve permitir a composição coletiva com pessoas qualificadas e experientes para o desempenho das funções de administração e fiscalização da Sociedade.

A fim de monitorizar a implementação da presente política de remuneração neutra do ponto de vista do género, a Sociedade deve documentar adequadamente o valor do cargo, por exemplo documentando descrições de funções ou definindo categorias salariais, para todos os membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, e determinar quais as posições consideradas como tendo um valor igual, por exemplo, através da implementação de um sistema de classificação de funções, tendo em conta, pelo menos, o tipo de atividades, tarefas e funções atribuídas ao cargo. Sempre que seja utilizado um sistema de classificação profissional para determinar a remuneração, este deve basear-se nos mesmos critérios para homens, mulheres e membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização de diferentes géneros e ser elaborado de modo a excluir qualquer discriminação, inclusive em razão do género.

- a) A Sociedade pode ter em conta, de forma neutra do ponto de vista do género, aspetos adicionais para efeitos da determinação da remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização. Tais aspetos podem incluir:
- b) Requisitos de qualificação, profissionais e de formação, competências, esforço e responsabilidade, trabalho efetuado e natureza das tarefas em causa;
- c) O local de emprego e o seu custo de vida;
- d) O nível hierárquico dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e se estes têm responsabilidades de gestão;
- e) O nível de educação formal dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;
- f) A escassez de pessoal disponível no mercado de trabalho para funções especializadas;
- g) A duração da experiência profissional dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;

- h) Certificações profissionais dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;

## **5 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 ainda, o referencial de mercado.

## **6 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

A remuneração variável trata-se do pagamento realizado aos Administradores Executivos dependendo do seu desempenho profissional, e consequente avaliação do mesmo, consoante critérios legais e nesta Política definidos, ainda que o seu pagamento não seja garantido e que poderá não ser paga.

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.

Os objetivos a atingir pelos Administradores Executivos, para efeitos de atribuição da remuneração variável, fixada pela Assembleia Geral para determinado período, visam consolidar o desempenho sustentável da Sociedade, pelo que, são definidos em conformidade com os Critérios de Atribuição de Remuneração Variável aos Administradores Executivos, aprovados em Assembleia Geral sob proposta do Conselho de Administração e com parecer das Direções de Gestão de Riscos e de Conformidade, fixados e divulgados em documento autónomo e complementar à presente política. Os critérios aí fixados devem ser, na generalidade, compatíveis com a legislação e regulamentação aplicáveis à atividade da Sociedade e, em específico, consonantes com a política de risco e interesses de longo prazo da Sociedade e conformes com os objetivos fixados no plano estratégico em vigor.



## **7 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO**

### **7.1. Determinação dos Valores das Remunerações**

A definição dos valores das remunerações de cada membro do Conselho de Administração, da Comissão Executiva e da Comissão de Auditoria, quando constituída, é da competência da Assembleia Geral, mediante proposta Comissão de Remunerações, se constituída, ou na sua ausência, dos Administradores Não Executivos.

A remuneração dos Administradores Executivos e Administradores Não Executivos, é estabelecida no início do mandato, 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.

### **7.2. Remuneração Fixa**

#### **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, mediante proposta da Comissão de Remunerações, se constituída, ou na sua ausência, dos Administradores Não executivos.

Têm ainda direito ao valor das despesas em que justificadamente incorram no exercício das suas funções.

#### **2) Administradores Não Executivos**

A remuneração dos Administradores Não Executivos é composta exclusivamente 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.

Acresce a esta remuneração o direito ao reembolso das despesas em que os Administradores Não Executivos e os membros da Comissão de Auditoria, quando constituída, justificadamente incorram no exercício das suas funções.

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

### 3) Órgão de Fiscalização

No caso em que o Órgão de Fiscalização acumule as funções de Revisor Oficial de Contas (“ROC”) a respetiva remuneração é definida através de contrato de prestação de serviços, nos termos do disposto no Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas.

## 7.3. Remuneração Variável dos Administradores Executivos

Os Administradores Executivos podem beneficiar de uma remuneração variável anual, calculada em conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis à Sociedade que se encontrem em vigor em cada exercício económico, ainda que o seu pagamento não seja garantido e que esta possa não ser paga.

A variável da remuneração, incluindo as cláusulas dos mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*) deverá cumprir o disposto no artigo 115.º-E do RGICSF, e está sujeita, em particular, aos seguintes critérios:

- A Sociedade deve ser capaz de aplicar mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*) até 100% da remuneração variável total e não paga, independentemente, do método utilizado para o pagamento, incluindo o diferimento ou a retenção. O mecanismo de reversão (*clawback*) pode ser aplicado até três anos após o pagamento da remuneração variável.
- Adicionalmente, uma parte substancial da componente variável da remuneração deve ser diferida durante um período mínimo de quatro a cinco anos, tendo esta duração em consideração o ciclo económico, a natureza da atividade da Sociedade, os seus riscos e a atividade do colaborador em questão, devendo ser respeitado o seguinte:
  - a) Pelo menos 40 % da componente variável da remuneração é diferida, podendo este montante ser elevado para 60% da componente variável nos casos específicos em que esta componente seja especialmente elevada;
  - b) O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento deve ser atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.

O referido diferimento visa alinhar os interesses dos administradores com os interesses de longo prazo da Sociedade.

A capacidade de reduzir (*malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e que não seja ainda um direito adquirido, como também a devolução da remuneração variável paga ou que já constitua um direito adquirido não pago (*clawback*), fica restringida a eventos significativos que sejam corretamente detetados e sobre os quais as pessoas envolvidas tenham tido uma participação ativa com dolo ou negligência grave.

A aplicação do mecanismo de reversão deve ser feita de forma posterior relativamente ao mecanismo de redução. Neste sentido, no caso de se verificarem eventos significativos, a aplicação do mecanismo de redução (*malus*) será realizada de forma preferencial e só deve ser considerado o recurso ao mecanismo de reversão (*clawback*) quando o primeiro esteja esgotado ou for manifestamente insuficiente para assegurar a proteção dos interesses.

## **8 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 Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada e até esse momento dos membros não Executivos do Conselho de Administração da Sociedade, fixar o montante máximo de todas as compensações a pagar aos Administradores Executivos e aos Administradores Não Executivos em virtude da cessação de funções, desde que não ultrapasse os limites legais previstos para este tipo de compensações.

## **9 BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO**

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

## **10 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

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

## **11 OUTROS BENEFÍCIOS**

Os Administradores Executivos e o/a Presidente do Conselho de Administração podem gozar de benefícios, designadamente no que respeita a benefícios sociais, nos termos que sejam concretizados pela Assembleia Geral.

## **12 DESPESAS**

Os Administradores Executivos gozam dos benefícios sociais conferidos aos trabalhadores da Sociedade, designadamente:

- Seguro de Vida;
- Seguro de Saúde;
- Subsídio de alimentação;
- Quaisquer outros que tenham sido ou venham a ser aprovados na Sociedade e disponibilizados à generalidade dos trabalhadores;

## **13 DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO E MONITORIZAÇÃO**

A definição, aprovação e alteração da Política é da competência da Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada e até esse momento, dos Membros Não Executivos do Conselho de Administração, caso esta não esteja constituída.

A Política 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.

Conforme exposto no n.º 6 do artigo 115.º-C do RGICSF, cabe à Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada, ou aos Membros Não Executivos do Conselho de Administração, realizar uma análise interna centralizada e independente da implementação da Política, com uma periodicidade mínima anual, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos da Política sobre a apetência ao risco, assim como da forma como estes efeitos são geridos.

Para os efeitos do antecedente, a Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada e até esse momento os Membros Não Executivos do Conselho de Administração deve:

- 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 considere adequadas.

As conclusões resultantes da análise efetuada pela Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada e até esse momento pelos Membros Não Executivos do Conselho de Administração da Sociedade, devem constar de relatório escrito ou das minutas das reuniões e serem disponibilizados à Assembleia Geral.

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

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

A Direção de Operações da Sociedade, na sua componente de Gestão do Capital Humano / Recursos Humanos é responsável por assegurar a preparação das propostas e recomendações em desenvolvimento da presente Política e submetê-las a apreciação da Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada e até esse momento dos Membros Não Executivos do Conselho de Administração da Sociedade.

## **14 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 considerar 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:

- a. O presente 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 Fiscal Único e ao Conselho de Administração, devendo este último assegurar a implementação dessas medidas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis.

## **15 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, pela Direção de Operações da Sociedade – Gestão do Capital Humano;
- 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 Política, pelo Secretariado do Conselho de Administração;
- c) As alterações à Política, devendo ficar registado a sua identificação concreta, data e justificação.

## **16 DEVER DE DIVULGAÇÃO**

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

- a) 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 previstas 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:
  - 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. 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;

- b) O montante anual de remuneração auferida pelos membros do Conselho de Administração é divulgado de forma agregada e individual.

## **17 VIGÊNCIA**

A Política vigora por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização, revisão e avaliação anual ou sempre que existam alterações legislativas.

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

## **18 ARTICULAÇÃO ENTRE O BPF E AS SGM**

Tendo presente as particularidades do Sistema Nacional de Garantia Mútua (“SNGM”), composto pelo Banco Português Fomento, S.A. (“BPF”), pelas Sociedades de Garantia Mútua (“SGM”) e pelo Fundo de Contragarantia Mútua, no dia 22 de agosto de 2023 o Banco de Portugal emitiu uma determinação específica, da qual resulta que o BPF e as SGM constituem um Grupo Financeiro para efeitos de aplicação do disposto nos artigos 49.º, 50.º, 51.º e 52.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, sendo que, para efeitos da aplicação do disposto nos referidos artigos, o BPF é considerado a empresa-mãe e as SGM as suas filiais.

O BPF, no seu papel de empresa-mãe, é responsável por assegurar a coerência dos sistemas de controlo interno das suas filiais e a respetiva conformidade com os requisitos legais, supervisionar a eficácia e a adequação dos mesmos, bem como pelo cumprimento das respetivas normas internas e dos procedimentos definidos.