

# **Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e Política de Remuneração dos Colaboradores**

## **A. POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO**

### **I. 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 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.

### **II. Política de Remuneração**

A política de remuneração dos órgãos de administração e de fiscalização é aprovada pela assembleia geral, que a revê periodicamente, e concretamente aplicada por uma comissão de remunerações, eleita em assembleia geral de acionistas, tendo um mandato de três anos e sendo composta por três acionistas.

#### **1. Órgãos de administração**

- a) 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 a tempo integral – ETI”, auferem apenas uma senha de presença por cada reunião em que estejam efetivamente presentes.
- b) Para os membros do conselho de administração com dedicação superior a 10% do “equivalente a tempo integral – ETI”, a comissão de remuneração pode determinar

uma remuneração fixa, relacionada com a % de “equivalente a tempo integral – ETI”, 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.

c) 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.

## **2. Órgão de Fiscalização**

Fiscal Único - A remuneração do fiscal único consiste, nos termos estabelecidos pela Comissão de Remunerações, 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.

## B. Política de Remunerações dos Colaboradores

### III. 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.

### IV. 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.