



# RELATÓRIO DO GOVERNO SOCIETÁRIO

2023

# Índice

I. Missão, Objetivos e Políticas	3
II. Regulamentos Internos e Externos	4
III. Estrutura Acionista	6
IV. Modelo de Governo	8
V. Política de Remunerações e Prêmios	17

# I. Missão, Objetivos e Políticas

A Agrogarante tem a natureza de instituição de crédito, 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 Agrogarante 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, 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, 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) Regulamento da Comissão Executiva;
- b) Política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais;
- c) Política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- d) Política de Seleção e Avaliação do ROC e Contratação de Serviços Distintos de Auditoria Não Proibidos;
- e) Política de Subcontratação das Tarefas Operacionais das Funções de Controlo Interno e dos Sistemas Informáticos de suporte à Participação de Irregularidades;
- f) Política de Remunerações;
- g) Código de Conduta;
- h) Plano Estratégico;
- i) Regulamento de Concessão de Garantias;
- j) Normas Internas de Aplicação do Regulamento de Concessão de Garantias;
- k) Manual de Procedimentos;
- l) Modelo de Relacionamento;
- m) Política de Aceitação e Manutenção de Clientes;
- n) Política de Transações com Partes Relacionadas;
- o) Política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses;
- p) Política de Controlo Interno;
- q) Política de Governação e Comercialização de Produtos;
- r) Política de Proteção de Dados Pessoais;
- s) Regulamento Interno do Conselho de Administração;
- t) Plano de Continuidade de Negócio;
- u) Política de Prevenção do Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo;
- v) Política de Participação de Irregularidades;
- w) Política Global de Gestão de Riscos;
- x) Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

A estrutura do normativo interno a considerar é a seguinte:

- a) Regulamentos/Regras de Funcionamento;
- b) Preçário;
- c) Ordens de Serviço;
- d) Instruções;
- e) Circulares.

### III. Estrutura Acionista

A 31 de dezembro de 2023, cerca de 9,96% de ações estava na carteira de ações próprias da Sociedade, enquanto cerca de 61,87% do capital estava na titularidade de Acionistas Beneficiários, enquanto 28,18% do capital pertencia a Acionistas Promotores.

O quadro seguinte lista das entidades que detêm, de acordo com a legislação aplicável, o estatuto de acionistas promotores:

Nif	Nome	Ações	%	Voto
503271055	Banco Português de Fomento, S.A.	3 881 687	12,94%	38 817
508136644	Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I.P.	800 000	2,67%	8 000
513204016	Novo Banco, S.A.	773 345	2,58%	7 733
501214534	Banco BPI, S.A.	644 000	2,15%	6 440
501525882	Banco Comercial Português, S.A.	633 920	2,11%	6 339
501464301	Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, CRL	469 180	1,56%	4 692
500960046	Caixa Geral de Depósitos, S.A.	441 300	1,47%	4 413
500844321	Banco Santander Totta, S.A.	427 418	1,42%	4 274
500792615	Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, S.A.	381 910	1,27%	3 819
<b>Acionistas promotores</b>		<b>8 452 760</b>	<b>28,18%</b>	<b>84 528</b>

Fonte: A posição reportada está conforme informação recolhida na Interbolsa a 31 de dezembro 2023.

Tabela 1 – Acionistas Promotores

#### Acionistas com direitos especiais

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

- 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 ou individualmente, 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.

## IV. 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 mínimo de três e um máximo de 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 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:

- 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 faltarem 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 a cinco dos seus membros, competindo-lhe:

- Assegurar a gestão corrente da Sociedade e a representação social, nos termos estatutários;
- Representar a Sociedade em juízo e fora dele, ativa e passivamente, podendo desistir, confessar e transigir em quaisquer litígios e comprometer-se em arbitragens;
- Estabelecer a organização interna da Sociedade e as suas normas de funcionamento, incluindo o que se refere ao pessoal e à sua remuneração;
- Constituir mandatários, definindo a extensão dos respetivos mandatos;
- Assegurar a preparação da proposta de Plano Estratégico trianual, a ser submetida após cada eleição ao Conselho de Administração eleito, e acompanhar e assegurar a execução do mesmo, após a sua aprovação;
- Assegurar a preparação e acompanhar e assegurar a execução do plano anual de atividades e respetivo orçamento;
- Obter e contratar recursos financeiros, até ao limite do capital social realizado e aplicar recursos financeiros;
- Decidir sobre a contratação de recursos humanos e assegurar a gestão desses mesmos recursos, dentro das práticas de recursos humanos em vigor na Sociedade
- Decidir sobre a realização de investimentos e despesas não orçamentadas, até ao montante anual de 75 mil euros;
- Deliberar sobre as aquisições e alienações de imóveis e outros ativos recebidos em garantia pela Sociedade, no exercício da sua atividade;
- Decidir sobre todas operações de garantia, designadamente a prestação de garantias, 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, bem como decidir sobre operações e propostas de recuperação de crédito, ainda que estas incidam sobre bens imóveis, 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;

- Assegurar o acompanhamento da execução, dentro dos prazos legais e de acordo com os níveis de serviço estabelecidos, dos contratos de prestação de serviços por terceiras entidades às Sociedades, bem como de acordos com eficácia semelhante
- 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;
- Estabelecer 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;
- Assegurar que os riscos tomados são adequadamente avaliados e acompanhados, e bem assim cobertos com um volume de fundos próprios suficientes e disponíveis;
- Organizar os meios no sentido de assegurar um processo de recuperação do crédito vencido eficaz e atempado;
- Por delegação do CA, analisar, deliberar e aprovar os resultados de Imparidade e aprovar e rever os parâmetros de risco no âmbito da quantificação da imparidade de crédito.

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.

## **Comissões Especiais**

O Conselho de Administração da Sociedade poderá nomear comissões com funções específicas, sendo da competência do Conselho de Administração aprovar um regulamento de funcionamento das comissões que constitua, por forma a assegurar o seu regular funcionamento.

Compete igualmente ao Conselho de Administração, definir as funções atribuídas e a respetiva composição das comissões.

Salvo exigência legal em sentido contrário, as comissões poderão integrar administradores executivos que deverão estar sempre em minoria.

Das reuniões das comissões criadas pelo Conselho de Administração serão sempre lavradas atas, assinadas por todos os presentes, donde constarão as deliberações tomadas.

## **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.

## **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.

Para além dos serviços de auditoria, o auditor externo realizou os seguintes trabalhos, após aprovação do Conselho de Administração:

- Serviços de quantificação de imparidade.

## **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 Agrogarante uma Sociedade financeira sujeita à supervisão do Banco de Portugal dispõe das três funções de controlo interno: Auditoria Interna, Conformidade 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 rentabilidade e/ou a rentabilidade do cliente.

A Agrogarante dispõe de um novo Código de Conduta, revisto à luz do Aviso n.º 3/2020, 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.

A Agrogarante dispõe de uma nova Política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses, revista à luz do Aviso n.º 3/2020, que se aplica a todos os colaboradores da Sociedade, incluindo os membros do Conselho de Administração e restantes Órgãos Sociais.

## **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 relativas 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 dos Órgãos Sociais ou de colaborador da Sociedade.

## **Prevenção de Branqueamento de Capitais**

A Sociedade tem implementada uma Política de Prevenção do Branqueamento de Capitais e 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 e o financiamento do terrorismo.

Sem prejuízo do atrás disposto, os colaboradores da Sociedade têm instruções para informar aquela Função sobre todas as operações realizadas e/ou a realizar, que pela sua natureza, montante ou características, possam indiciar quaisquer atividades ilícitas.

## **Princípios de divulgação de informação financeira e outros factos relevantes**

A Sociedade, através do seu Conselho de Administração e devidamente coadjuvada pelo órgão de fiscalização, assegura a existência e manutenção de um sistema de controlo interno globalmente adequado e eficaz que assenta na existência de informação financeira completa, pertinente, fiável e tempestiva.

Sendo sujeita à Supervisão do Banco de Portugal, a Sociedade efetua regularmente análise da 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.



## V. Política de Remunerações e Prêmios

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

#### Princípios da Política de Remuneração dos MOAF

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 e fomentando também a igualdade de oportunidades no acesso à formação e nas condições de trabalho entre todos os membros do Conselho de Administração e o Fiscal Único;
- Cumpre com as *guidelines* previstas pela EBA, considerando as alterações introduzidas pela Diretiva 2013/36/UE de 26 de junho de 2013, relativas a políticas de remuneração neutras em termos de género e que promovem o princípio da igualdade entre membros dos órgãos sociais do género masculino e feminino salientando que devem ser remunerados de forma igualitária sempre que desempenhem as mesmas funções ou funções de igual valor.

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

A definição, aprovação e alteração da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e 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 dos Órgão de Administração ou da Comissão de Remunerações da Sociedade, caso tenha sido nomeada.

A política foi aprovada pela Assembleia Geral, mediante parecer prévio do Órgão de Fiscalização.

### Órgãos de Administração

A definição dos valores das remunerações de cada membro do Conselho de Administração, da Comissão Executiva 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 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.

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 Comissão de Remunerações, no caso de ser nomeada.

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.

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.

## Órgão de Fiscalização

A definição dos valores das remunerações do Órgão de Fiscalização é da competência da Assembleia Geral mediante proposta da Comissão de Remunerações, caso tenha sido nomeada.

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.

## 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.

## Política de remunerações dos colaboradores

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 desempenho são aprovados pelo Conselho de Administração, sob proposta da Comissão Executiva, sendo revistos periodicamente, normalmente em base anual, nos termos dos parágrafos seguintes.

## Princípios da Política de Remuneração

Os princípios gerais orientadores da política de remuneração são os seguintes:

- 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;
- Visa evitar situações de conflitos de interesses;
- Contribui para a valorização dos Titulares de Funções Essenciais, 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 Colaboradores;
- Cumpre com as *guidelines* previstas pela EBA, e na Diretiva (UE) 2023/970 relativas a políticas de remuneração neutras em termos de género e que promovem o princípio da igualdade entre os colaboradores género masculino e feminino, salientando que devem ser remunerados de forma igualitária sempre que desempenhem as mesmas funções ou funções de igual valor.

## 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.

## Prémios de desempenho

Os colaboradores que desempenhem funções pelo menos 50% do período em causa, 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.