

ANEXO II

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES E PRÊMIOS

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, cumprindo os normativos legais em vigor, e tendo em conta, entre outros, os normativos aplicáveis aos gestores públicos, eleita em assembleia geral de acionistas, tendo um mandato de três anos e sendo composta por dois acionistas.

1. Órgãos de administração

- a) De acordo com os princípios antecedentes, os membros do conselho de administração não executivos auferem apenas uma senha de presença por cada reunião em que estejam efetivamente presentes.
- b) Para os membros do conselho de administração Executivos a comissão de remuneração pode determinar uma remuneração fixa, tendo em consideração:

M.
J.H.

- Competências pessoais;
- Nivel 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;
- Nivel de responsabilidades das funções de cada um;
- O enquadramento legal e de mercado.

2. Órgão de Fiscalização

Conselho Fiscal - A remuneração dos membros do Conselho Fiscal consiste, nos termos estabelecidos pela Comissão de Remunerações, numa remuneração fixa, a atribuir de acordo com o estabelecido pela Comissão de Vencimentos para o Presidente e vogal, e 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.

Importa, no entanto salientar, que, desde 2011, existem limitações absolutas quanto à revisão salarial e à atribuição de prémios anuais de performance, ou de qualquer outro tipo, ao abrigo dos constrangimentos orçamentais a que a SPGM está legalmente obrigada, dado ser maioritariamente detida por acionistas públicos.

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. [A referência histórica (até 2011,

pois desde então não têm sido atribuídos prémios, por ser legalmente impossível) é um limite anual de 2 meses de salário.]

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. [Historicamente nunca ultrapassaram os 3 meses de salário.]

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.

A Comissão de Remunerações

