

## 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.

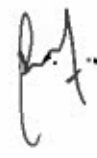
### **Indemnizações e cessação antecipada de contratos**

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 delida 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**

