

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE

Relativa ao Capítulo IX (REMUNERAÇÕES) da
Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de Agosto, da
AUTORIDADE DE SUPERVISÃO DE SEGUROS E FUNDOS DE PENSÕES

SÍNTESE

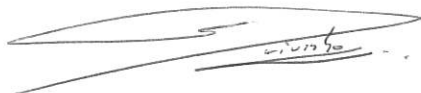
A Golden-SGF, Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. ("Sociedade" ou "Golden SGF") é participada maioritariamente pela Golden Wealth Management – Sociedade Gestora de Participações Sociais S.A. ("GWM" ou "Grupo GWM") e o seu modelo de governação, relativamente simples, está em linha com o das demais empresas do universo GWM.

De acordo com o disposto no artigo 82.º da Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, o Conselho de Administração da Golden SGF deve assegurar que consta do sítio da sociedade gestora na Internet uma declaração de cumprimento do disposto nos artigos 68.º a 81.º da acima referida regulamentação, relativamente às remunerações.

A adoção do regulamentar previsto sobre esta matéria é ponderado tendo por critérios a dimensão, natureza e a complexidade da atividade desenvolvida e dos riscos por ela assumidos, numa perspetiva de promoção de práticas remuneratórias sãs e prudentes.

Este documento foi elaborado numa ótica de "*comply or explain*" e constitui um resumo do grau de cumprimento pela Golden SGF destas disposições regulamentares.

Lisboa, 14 de abril de 2025





NR 6/2024-R, 20/08	CAPÍTULO IX - REMUNERAÇÕES	Artigo	CUMPRIDO	NÃO CUMPRIDO	OBSERVAÇÕES
I. Princípios Gerais da Política de Remunerações (PR)					
1.	A Política de Remuneração (PR) deve ser consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz que evite uma excessiva exposição ao risco, que evite potenciais conflitos de interesses e que seja coerente com os objetivos, valores e interesses a longo prazo da sociedade gestora.	Art. 68.º, n.º1	X		
2.	A PR deve ser adequada à dimensão e organização interna, bem como à dimensão, natureza, escala e complexidade da atividade desenvolvida e, em especial, no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir.	Art. 68.º, n.º2	X		
3.	A PR deve ser formalizada em documento autónomo, devidamente atualizado, com indicação da data das alterações introduzidas e respetiva justificação, devendo ser mantido um arquivo das versões anteriores.	Art. 68.º, n.º3	X		
4.	O órgão de administração assegura a existência de uma estrutura clara, transparente e adequada relativamente à definição, implementação e monitorização da política de remuneração.	Art. 68.º, n.º4	X		
5.	O órgão de administração é responsável por estabelecer, assegurar a aplicação, rever e atualizar, no mínimo, de três em três anos, os princípios gerais da PR.	Art. 68.º, n.º5	X		
6.	A PR deve ser aprovada pelo órgão de administração.	Art. 69.º, n.º1	X		A aprovação da PR dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização é realizada pela Assembleia Geral mediante proposta do Conselho de Administração da Golden SGF. A PR relativa às pessoas que, não sendo membros dos Órgãos de Administração ou de Fiscalização, exerçam a sua atividade profissional no âmbito das Funções-Chave ou de outra função que possa ter impacto material no perfil de risco da Sociedade, será definida e implementada pelo Conselho de Administração.
7.	O órgão de administração ou o comité de remuneração, caso exista, submete anualmente à aprovação da assembleia geral a parte da política de remuneração respeitante aos membros do órgão de administração e de fiscalização.	Art. 69.º, n.º2	X		
8.	O órgão de administração é acompanhado por pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, designadamente pessoas que exercem funções-chave e da área de recursos humanos, assim como peritos externos, de forma a evitar conflitos de interesses e a permitir a formação de um juízo de valor independente sobre a adequação da política de remuneração, incluindo os seus efeitos sobre a gestão de riscos e de capital da sociedade gestora.	Art. 69.º, n.º3	X		Em fase de implementação na parte relativa ao envolvimento dos recursos humanos e pessoas que exercem funções-chave. Ainda assim, convirá afirmar que as remunerações colocadas à disposição representam um peso reduzido da estrutura de custos da SGFP, com impacto muito limitado na gestão dos seus riscos e capital.
9.	O processo de aprovação da PR deve ser devidamente documentado.	Art. 69.º, n.º4	X		
II. Conteúdo Mínimo					
1.	O órgão de administração deve, pelo menos, assegurar que na PR: (i) os prémios de remuneração não constituem uma ameaça à capacidade financeira e (ii) os acordos celebrados com prestadores de serviços seguem os princípios aplicáveis aos trabalhadores e não incentivam a assunção de riscos excessivos.	Art. 70.º, n.º1	X		
2.	A PR deve incluir igualmente uma metodologia para identificação dos trabalhadores cujas atividades profissionais têm um impacto material no perfil de risco da sociedade gestora de fundos de pensões e dos fundos de pensões por si geridos.	Art. 70.º, n.º2		X	A implementar em 2025.
	A política de remuneração deve incluir ainda informação sobre a forma como a mesma corresponde à integração dos riscos em matéria de sustentabilidade.	Art. 70.º, n.º3	X		A PR não incentiva a assunção desproporcionada de riscos que possa colocar em causa, no curto, médio e também no longo prazo, a sustentabilidade, incluindo a financeira, da Sociedade e dos Fundos de Pensões cuja gestão se encontra confiada.
III. Avaliação de Desempenho					
1.	O processo de avaliação de desempenho, incluindo os critérios utilizados para determinar a remuneração variável, deve constar da política de remuneração e ser comunicado aos trabalhadores, previamente ao período abrangido pelo processo de avaliação.	Art.º 71, n.º1		X	Existe um processo de avaliação de desempenho formalmente instituído, mas que não se encontra ainda incorporado numa Política de Remuneração.
2.	Este processo deverá ser devidamente documentado.	Art.º 71, n.º2	X		O processo de avaliação de desempenho está devidamente documentado, pelo que se considera que esta disposição se encontra parcialmente cumprida, embora mereça vir a ser objecto de melhoramentos.
IV. Remuneração das pessoas que dirigem efetivamente a sociedade gestora, são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave					
1.	Nos casos em que os sistemas de remuneração incluam componentes fixas e variáveis, estas devem ser equilibradas, de modo que a componente fixa represente uma proporção suficientemente elevada da remuneração total.	Art.º 72	X		
2.	Quando a atribuição da remuneração variável dependa da avaliação do desempenho, deve atender-se não apenas ao desempenho individual, mas também ao desempenho coletivo da unidade de estrutura onde o trabalhador se integra e da própria sociedade gestora de fundos de pensões, bem como dos resultados globais da mesma ou do grupo a que pertença.	Art.º 73, n.º1	X		
3.	Devem ser definidos critérios de avaliação que atendam aos objetivos prosseguidos e às decisões tomadas no exercício das funções do trabalhador, bem como estabelecidas as consequências ao nível do pagamento da remuneração variável quando aqueles critérios não forem cumpridos.	Art.º 73, n.º2	X		
4.	Os critérios de avaliação devem ser predefinidos e mensuráveis e incluir critérios financeiros e não financeiros.	Art.º 73, n.º3	X		
5.	Os critérios financeiros e não financeiros devem ser adequadamente equilibrados, consistentes com a política de remuneração e refletir os objetivos estratégicos da empresa e ter por referência um quadro plurianual.	Art.º 73, n.º4	X		Estas dimensões são implicitamente tomadas em consideração no âmbito do processo de avaliação de desempenho, mas não se encontram documentadas. Este processo, contudo, não tem tido por referência um quadro plurianual.
6.	O processo de avaliação de desempenho individual deve ter por referência um quadro plurianual.	Art.º 73, n.º5		X	O processo de avaliação de desempenho é anual.
7.	A remuneração variável, incluindo a parte diferida dessa remuneração, apenas deve ser paga ou constituir um direito adquirido se for sustentável à luz da situação financeira da sociedade no seu todo e se se justificar à luz do desempenho do trabalhador em causa e da unidade de estrutura onde este se integra, devendo o total da remuneração variável ser reduzido ou não atribuído em caso de deterioração relevante do desempenho da sociedade ou em caso de incumprimento ou risco de incumprimento de margem de solvência pela sociedade gestora.	Art.º 73, n.º6	X		Não existe remuneração variável nem se prevê que venha a existir.
8.	A política de remuneração deve prever as situações que podem dar origem à aplicação de ajustamentos em baixa da remuneração variável, bem como os tipos de ajustamento aplicável e as razões para a sua escolha.	Art.º 73, n.º7	X		Não existe remuneração variável nem se prevê que venha a existir.
9.	O pagamento de uma parte substancial da componente variável da remuneração, independentemente da forma como seja paga, deve incluir uma componente flexível e diferida, que tenha em conta a natureza e o horizonte temporal das atividades da sociedade gestora de fundos de pensões.	Art.º 74, n.º1	X		Não existe remuneração variável nem se prevê que venha a existir.
10.	O período de diferimento não deve ser inferior a três anos e deve ser fixado em função da natureza da atividade, dos seus riscos e das atividades dos trabalhadores em causa.	Art.º 74, n.º2	X		Não existe remuneração variável nem se prevê que venha a existir.
11.	A parte substancial da componente variável da remuneração sujeita a um período de diferimento nos termos do número anterior deve ser determinada em função crescente do seu peso relativo face à componente fixa da remuneração, devendo a percentagem diferida aumentar significativamente em função do nível hierárquico ou responsabilidade do trabalhador.	Art.º 74, n.º3	X		Não existe remuneração variável nem se prevê que venha a existir.
12.	O diferimento deve aplicar-se a todas as componentes variáveis, independentemente da sua relação com o desempenho de curto ou longo prazo do trabalhador.	Art.º 74, n.º5	X		Não existe remuneração variável nem se prevê que venha a existir.
13.	O pagamento da parte da remuneração variável sujeita a diferimento deve ficar dependente de critérios de desempenho futuro, medidos com base em critérios ajustados ao risco, que atendam aos riscos associados à atividade da qual resulta a sua atribuição, de tal forma que o mesmo possa não ser efetuado quando o trabalhador contribua para a deterioração relevante do desempenho da sociedade gestora em qualquer ano do período de diferimento.	Art.º 74, n.º6	X		Não existe remuneração variável nem se prevê que venha a existir.



NR 6/2024-R, 20/08	CAPÍTULO IX - REMUNERAÇÕES	Artigo	CUMPRIDO	NÃO CUMPRIDO	OBSERVAÇÕES
14.	A política de remuneração deve contemplar, no que se refere ao pagamento por cessação de funções: a) os critérios para a respetiva atribuição e para determinação do respetivo montante; b) as condições em que pode ser diferido; c) a relação entre o respetivo montante e o desempenho demonstrado e a forma como é assegurado que o pagamento em causa não recompensa o insucesso.	Art.º 75, n.º 1	X		
15.	As pessoas sujeitas à política de remuneração não devem utilizar quaisquer estratégias pessoais de cobertura ou seguros de remuneração ou de responsabilidade civil que possam comprometer os efeitos de alinhamento com os riscos inerentes ao seu acordo de remuneração.	Art.º 75, n.º 2	X		
V. Disposições específicas - Remuneração dos membros executivos e não executivos do Órgão de Administração e dos Reponsáveis por Funções-Chave					
1.	A remuneração dos membros executivos do órgão de administração deve integrar uma componente variável, cuja determinação dependa de uma avaliação do desempenho.	Art.º 76		X	A PR em vigor não prevê a atribuição de remuneração variável.
2.	A remuneração dos membros não executivos do órgão de administração não deve incluir nenhuma componente cujo valor dependa do desempenho ou do valor da sociedade.	Art.º 77	X		
3.	A atribuição de remuneração variável às pessoas que exercem funções-chave deve atender à prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das unidades operacionais e áreas sob o seu controlo.	Art.º 78	X		Não existe remuneração variável nem se prevê que venha a existir.
VI. Comité de Remuneração - Constituição, funções e funcionamento					
1.	Na determinação da criação de um comité de remuneração, a designar pela assembleia geral da sociedade, devem ser considerados, entre outros fatores, a sua dimensão e organização interna, a dimensão, natureza, escala e âmbito das suas atividades, e a complexidade resultante da política de remuneração e da ligação desta com o perfil de risco da sociedade e dos fundos de pensões por si geridos.	Art.º 79, n.º 1		X	Não aplicável, pois não existe Comité de Remuneração, dado a Sociedade Gestora ter menos de 50 pessoas.
2.	A criação de um comité de remuneração é obrigatória para as sociedades gestoras de fundos de pensões quando a política de remuneração seja aplicável a, pelo menos, 50 pessoas.	Art.º 79, n.º 2		X	Não aplicável, pois não existe Comité de Remuneração, dado a Sociedade Gestora ter menos de 50 pessoas.
3.	O comité de remuneração deve ser composto por membros do órgão de administração que não desempenhem funções executivas, por membros do órgão de fiscalização ou por peritos externos.	Art.º 79, n.º 3		X	Não aplicável, pois não existe Comité de Remuneração, dado a Sociedade Gestora ter menos de 50 pessoas.
4.	Cabe às sociedades gestoras de fundos de pensões assegurar que o comité de remuneração é composto por uma maioria de membros independentes.	Art.º 79, n.º 4		X	Não aplicável, pois não existe Comité de Remuneração, dado a Sociedade Gestora ter menos de 50 pessoas.
5.	Os membros do comité de remuneração devem possuir, a nível coletivo, qualificação profissional adequada ao exercício das suas funções, detendo, em particular, conhecimentos e experiência profissional na área da gestão de riscos e do controlo interno e, especialmente, em matéria de alinhamento da política de remuneração com a estratégia global de negócios.	Art.º 79, n.º 5		X	Não aplicável, pois não existe Comité de Remuneração, dado a Sociedade Gestora ter menos de 50 pessoas.
6.	As tarefas do comité de remuneração incluem: a) Prestar apoio ao órgão de administração na definição da política de remuneração da sociedade gestora; b) Preparar decisões e recomendações sobre remuneração; c) Rever anualmente a política de remuneração e a sua implementação e funcionamento, de modo a assegurar que: i) Existe uma efetiva aplicação da política; ii) No que se refere à remuneração dos membros executivos do órgão de administração, é possível a formulação de um juízo de valor fundamentado e independente sobre a adequação da política de remuneração, à luz da presente norma regulamentar, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da sociedade gestora; iii) A política se mantém adequada perante a ocorrência de alterações às operações ou ao ambiente de negócio da sociedade gestora; iv) A política está de acordo com a legislação e a regulamentação nacional e internacional em vigor; d) Prestar informação adequada ao órgão de administração relativamente ao funcionamento da política de remuneração da sociedade gestora.	Art.º 79, n.º 6		X	Não aplicável, pois não existe Comité de Remuneração, dado a Sociedade Gestora ter menos de 50 pessoas.
7.	O Comité de Remunerações assegura o envolvimento adequado dos responsáveis por funções-chave, designadamente a função de gestão de riscos e de compliance.	Art.º 79, n.º 7		X	Não aplicável, pois não existe Comité de Remuneração, dado a Sociedade Gestora ter menos de 50 pessoas.
8.	No caso do comité de remuneração recorrer, no exercício das suas funções, à prestação de serviços externos, não deve contratar pessoa singular ou coletiva que preste ou tenha prestado à sociedade gestora, nos três anos anteriores, serviços relativamente a matérias da responsabilidade direta do órgão de administração ou que tenha relações contratuais ou societárias com entidades que prestem serviços de consultoria à sociedade gestora.	Art.º 79, n.º 8		X	Não aplicável, pois não existe Comité de Remuneração, dado a Sociedade Gestora ter menos de 50 pessoas.
9.	O comité de remuneração deve informar anualmente os acionistas sobre o exercício das suas funções, incluindo o envio de um parecer fundamentado sobre a adequação da política de remuneração e de eventuais alterações à mesma que considere necessárias, e deve estar presente nas assembleias gerais em que a política de remuneração conste da ordem de trabalhos, bem como prestar a informação que lhe for solicitada pela assembleia geral.	Art.º 79, n.º 9		X	Não aplicável, pois não existe Comité de Remuneração, dado a Sociedade Gestora ter menos de 50 pessoas.
10.	O comité de remuneração deve reunir-se com uma periodicidade mínima anual, devendo elaborar atas de todas as reuniões que realize.	Art.º 79, n.º 10		X	Não aplicável, pois não existe Comité de Remuneração, dado a Sociedade Gestora ter menos de 50 pessoas.
11.	Caso não seja criado um comité de remuneração, o órgão de administração deve assumir as tarefas que seriam atribuídas ao comité, evitando a existência de conflitos de interesse.	Art.º 79, n.º 11	X		
12.	A revisão da política de remuneração dos órgãos de administração e de fiscalização deve ser submetida a aprovação da assembleia geral.	Art.º 79, n.º 12	X		
VII. Avaliação da Política de Remuneração					
1.	A política de remuneração deve ser submetida a uma avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, executada pelo comité de remuneração, caso exista, ou pelos membros não executivos do órgão de administração ou pelos membros do órgão de fiscalização, tendo como objetivo a verificação do cumprimento da política e das práticas de remuneração.	Art.º 80, n.º 1	X		Previsto realizar-se em 2025.
2.	Os resultados da avaliação prevista no número anterior devem constar de um relatório, o qual deve ser objeto de avaliação por um ROC.	Art.º 80, n.º 3	X		Previsto realizar-se em 2025.
3.	O revisor oficial de contas deve, na sua apreciação, concluir sobre a adequação da política de remuneração à luz da NR 6/2024-R, de 20/08, e tendo especialmente em conta o efeito na gestão de riscos e de capital da sociedade gestora, bem como identificar eventuais alterações à política de remuneração que considere necessárias.	Art.º 80, n.º 4	X		Previsto realizar-se em 2025.
4.	O órgão de administração deve enviar à ASF o relatório com os resultados da avaliação interna da política de remuneração, bem como a respetiva certificação e parecer do revisor oficial de contas sobre o conteúdo do referido relatório.	Art.º 80, n.º 5	X		Previsto realizar-se em 2025.
VIII. Divulgação da Política de Remuneração					
1.	O órgão de administração deve assegurar a divulgação da política de remuneração das pessoas que dirigem efetivamente a sociedade gestora, são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave	Art. 81, n.º 1		X	Previsto realizar-se em 2025.
2.	Relativamente à remuneração dos membros executivo do órgão de administração, a divulgação sobre a política de remuneração deve incluir informação sobre: (i) os órgãos competentes para realizar a avaliação de desempenho, (ii) os critérios predeterminados para a avaliação de desempenho, (iii) critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em ações e sua relação face ao valor da remuneração total anual.	Art. 81, n.º 2		X	Previsto realizar-se em 2025.
3.	Relativamente à remuneração dos membros do órgão de fiscalização, a divulgação sobre a política de remuneração deve incluir o processo de decisão utilizado na sua definição, incluindo, se for caso disso, a indicação do mandato e da composição do comité de remuneração e a identificação de consultores externos utilizados.	Art. 81, n.º 3		X	Previsto realizar-se em 2025.
4.	A informação referida no artigo 81.º da NR 6/2024, de 20/08, relativa às PRs deve ser divulgada no relatório sobre a estrutura e as práticas de governo societário previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 70.º do Código das Sociedades Comerciais, juntamente com a informação sobre o montante anual da remuneração auferida por cada membro do órgão de administração e demais pessoas que dirigem efetivamente a sociedade.	Art. 81, n.º 4		X	Previsto realizar-se em 2025.