

## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ORGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

### 1. Introdução e enquadramento legal

A Golden SGF - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. (adiante indistintamente designada por “Sociedade” ou “Golden SGF”) é uma Sociedade que integra o perímetro empresarial da Golden Wealth Management – Sociedade Gestora de Participações Sociais, S.A. (neste documento também denominada “GWM” ou “Grupo GWM”), encontrando-se a parte remanescente do respetivo capital social repartida por dois acionistas nomeadamente o SNQTB (Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários) e o SPAC (Sindicato dos Pilotos da Avisão Civil).

O seu modelo de governação é simples e alinhado com o do Grupo Financeiro onde se insere. A Política de Remuneração da Golden SGF (ou a “Política”) foi estabelecida em função do respetivo modelo de negócios e do grau de complexidade da organização.

A Golden SGF adota e implementa a presente Política nos termos e para os efeitos da legislação aplicável, designadamente:

- o Regime Jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundo de pensões (“RJFP”), aprovado pela Lei n.º 27/2020, de 23 de julho, que transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva (UE) 2016/2341 do Parlamento e do Conselho, de 14 de dezembro de 2016, relativa às atividades e à supervisão das instituições de realização de planos de pensões profissionais, nomeadamente quanto ao disposto nos artigos n.º 108.º, n.º 4., e n.º 124.º;
- a Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de pensões (“ASF”), relativa ao sistema de governação das Sociedades Gestoras de Fundos de Pensões;
- o Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros.

### 2. Definições

Para efeitos da aplicação desta Política, entende-se por:

- a) **Remuneração:** conjunto de vantagens atribuídas aos colaboradores de uma instituição, como contrapartida dos serviços prestados, ainda que periódicas, fixas ou variáveis (mesmo que

contingentes), de natureza contratual ou não e de carácter monetário ou não monetário;

- b) **Remuneração variável:** componente de remuneração calculada com base em critérios de desempenho;
- c) **Política de Remuneração:** conjunto dos princípios e dos procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos colaboradores da instituição, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração devida a esses colaboradores, incluindo a decorrente do processo de avaliação do desempenho;
- d) **Funções-chave:** as funções estabelecidas na alínea n) do artigo 4.º e no artigo 117.º do RJFP;
- e) **Fatores de sustentabilidade:** as questões ambientais, sociais e laborais, o respeito dos direitos humanos, a luta contra a corrupção e o suborno;
- f) **Riscos em matéria de sustentabilidade:** um acontecimento ou condição de natureza ambiental, social ou de governação cuja ocorrência é suscetível de provocar um impacto negativo significativo efetivo ou potencial no valor do investimento.

### 3. Objeto e âmbito de aplicação

A presente Política visa implementar um sistema remuneratório que, dando cumprimento à legislação/regulamentação em vigor, garanta um alinhamento com o aplicado nas restantes empresas do Grupo GWM, tendo em vista, entre outros objetivos, a compatibilização dos interesses dos diversos *stakeholders*.

Esta Política destina-se a estabelecer os princípios a que deve obedecer a fixação das componentes remuneratórias dos seguintes elementos:

- Membros do Conselho de Administração da Sociedade;
- Membros do Órgão de Fiscalização da Sociedade;
- Revisor Oficial de Contas da Sociedade.

A Política de remuneração 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.

As regras estabelecidas na presente Política deverão ser cumpridas desde a data da sua aprovação até

que sejam expressamente alteradas, nos termos do ponto 6. infra.

#### 4. Princípios gerais

Esta Política de Remuneração assenta no seguinte conjunto de princípios:

- a) Clareza, simplicidade, competitividade, equidade e alinhamento com os interesses e valores da Sociedade, da GWM e dos respetivos *stakeholders*;
- b) Controlo eficaz de riscos, evitando potenciais conflitos de interesses e a assunção desadequada de riscos;
- c) Adequação à dimensão, natureza e complexidade da atividade desenvolvida;
- d) Garantia de gestão sã e prudente dos planos e fundos de pensões geridos pela SGF e proteção dos interesses, a longo prazo, dos respetivos participantes, beneficiários e associados.

Ainda, tendo em conta as disposições do Regulamento (UE) 2019/2088, de 27 de novembro, aplicável desde 10 de março de 2021, todas as pessoas que dirigem efetivamente a Sociedade são incentivadas a prosseguir e promover a adoção de atitudes e práticas alinhadas com a defesa dos fatores de sustentabilidade, assegurando que todos os colaboradores os interiorizam e aplicam.

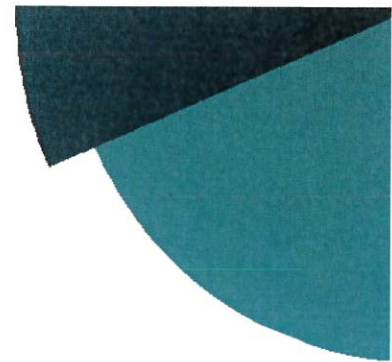
Atentos os princípios estabelecidos nesta Política, bem como a natureza das componentes de remuneração discriminadas no ponto seguinte, considera-se que não se incentiva a assunção desproporcionada de riscos que possa colocar em causa, no curto, médio e também no longo prazo, a sustentabilidade, incluindo a financeira, da Sociedade e dos Fundos de Pensões cuja gestão se lhe encontra confiada.

#### 5. Remunerações

No estabelecimento desta Política, para além dos princípios referidos no ponto anterior, foram tomadas em consideração, sempre que possível, as regras em vigor na GWM, as quais atendem às melhores práticas de mercado.

Quanto aos membros do Conselho de Administração é efetuada distinção entre os que exercem funções executivas e não executivas, sendo que os primeiros são remunerados e os segundos podem ser, conforme decisão da Assembleia Geral.

Ainda, os membros do Conselho Fiscal e o Revisor Oficial de Contas são remunerados em montante fixo, determinado em linha com os critérios e práticas utilizados nas restantes sociedades da GWM, atenta a sua dimensão e o mercado onde operam.



### **Membros do Conselho de Administração com funções executivas**

- A remuneração fixa anual é estipulada em Assembleia Geral da Golden SGF, atendendo à avaliação do desempenho, às referências do mercado e tendo presente a natureza e dimensão da Sociedade e a forma como esta se enquadra no universo GWM;

Nada sendo deliberado na Assembleia Geral anual, mantém-se em vigor a remuneração fixa anteriormente aprovada.

Os critérios para estabelecimento da Remuneração fixa consideram métricas predeterminadas, incluindo critérios não financeiros, que atendem, para além do desempenho individual, o real crescimento da Sociedade e a riqueza efetivamente criada para os acionistas, a proteção dos interesses dos participantes, beneficiários, contribuintes e associados, a sua sustentabilidade a longo prazo e os riscos assumidos, bem como o cumprimento das regras aplicáveis à atividade da Sociedade, designadamente as relativas a critérios ESG;

- A remuneração fixa é paga mensalmente e nos meses de maio e novembro é paga em dobro;
- Não há lugar ao pagamento de remuneração variável;
- No termo das suas funções, os administradores executivos têm o direito a receber a remuneração mensal até ao último dia de atividade;
- Os membros do Órgão de Administração não devem celebrar contratos, quer com a Golden SGF, quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela Sociedade;
- Devem ser estabelecidos os instrumentos jurídicos adequados para que não haja lugar ao pagamento de qualquer compensação se a destituição ou cessação por acordo de um membro do órgão de administração resultar de um inadequado desempenho.

### **Membros do Conselho Fiscal**

- Remuneração composta exclusivamente por uma componente fixa, paga sob a forma de senha de presença, em função do número de reuniões assistidas;
- O valor desta remuneração e os termos do respetivo pagamento são fixados no início de cada mandato e determinados por deliberação em Assembleia Geral.

## **Revisor Oficial de Contas**

O Revisor Oficial de Contas, selecionado em conformidade com o enquadramento legal e regulamentar aplicável, é remunerado de acordo com os procedimentos e políticas da Golden SGF, mediante celebração de contrato de prestação de serviços e tendo por referência a prática de mercado.

## **6. Aprovação e Revisão da Política**

Na definição da Política de Remunerações participa uma maioria de pessoas com independência, na justa medida em que dela não beneficiam, e a capacidade técnica necessária para o efeito, afastando-se, desta forma, eventuais conflitos de interesses e permitindo a formação de um juízo de valor sobre a sua adequação, incluindo os seus efeitos sobre a gestão de riscos e de capital da instituição, assim como sobre os seus impactos na sustentabilidade, nos seus diferentes domínios.

Os princípios, critérios e regras relativas à estrutura e fixação da remuneração dos Órgãos de Administração - e de Fiscalização da Golden SGF são estabelecidos pelo Conselho de Administração da Sociedade.

Assim, a aprovação da presente Política, bem como de quaisquer futuras revisões e alterações, é realizada pela Assembleia Geral mediante proposta do Conselho de Administração da Golden SGF, a elaborar nos termos acima referidos.

Os princípios gerais da presente Política serão revistos e atualizados pelo órgão competente, pelo menos, de três em três anos e sempre que:

- Tenha conhecimento de uma alteração legal ou regulamentar que o determine;
- Tenha conhecimento de instruções ou orientações relativas à Política de Remuneração ou à sua divulgação emitidas por autoridade competente para o efeito;
- Verifique que os critérios ou procedimentos previstos não alcançaram os objetivos pretendidos.

De referir, ainda, que na elaboração desta Política não se recorreu à utilização de consultores externos.

A presente Política é sujeita a uma avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, 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.

## 7. Divulgação

A presente Política encontra-se disponível para consulta no sítio da internet da SGF.

Anualmente, serão igualmente publicadas no site da SGF as declarações de cumprimento das recomendações da Circular n.º 6/2010, de 1 de abril, emitida pela ASF.

Lisboa, 27 de março de 2025

