

**DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES CONSTANTES DA
CIRCULAR N.º 6/2010, DE 1 DE ABRIL, 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 número 1 do artigo 4.º da Norma Regulamentar n.º 5/2010-R, de 13 de abril, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, as sociedades gestoras de fundos de pensões encontram-se obrigadas a divulgar anualmente informação sobre o grau de cumprimento das recomendações constantes da Circular n.º 6/2010, de 1 de abril. De notar que a implementação destas recomendações não é imperativa, devendo a sua adoção ser ponderada tendo por critérios a dimensão, natureza e a complexidade da atividade da instituição e dos riscos por ela assumidos, numa perspetiva de promoção de práticas remuneratórias sãs e prudentes.

Este documento constitui um resumo do grau de cumprimento pela Golden SGF das recomendações constantes da Circular n.º 6/2010, de 1 de abril, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, elaborado, como requerido, numa ótica de *"comply or explain"*.

	RECOMENDAÇÃO	ADOTADA	NÃO ADOTADA	FUNDAMENTO NÃO ADOÇÃO
I. Princípios gerais				
I.4	Adoção de uma Política de Remuneração (PR) consistente com a 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 instituição, designadamente com as perspetivas de crescimento, rentabilidade e proteção dos participantes, beneficiários e contribuintes.	X		
I.5	Adequação da PR à dimensão, natureza e complexidade da atividade desenvolvida, em especial, no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir.	X		
I.6	Adoção de uma estrutura clara, transparente e adequada relativamente à definição, implementação e monitorização da PR, que identifique de forma objetiva os colaboradores envolvidos no processo, bem como as respetivas responsabilidades e competências.	X		
II. Aprovação da Política de Remuneração				
II.1	Aprovação da PR dos membros dos órgãos de administração e fiscalização por parte de uma Comissão de Remuneração ou, no caso de a sua existência não ser exequível ou não se justificar (dimensão, natureza ou complexidade da Sociedade Gestora), pela Assembleia Geral.	X		No caso em concreto, esta aprovação cabe à Assembleia Geral, uma vez que não se encontra constituída uma CR.
II.2	Aprovação pelo Conselho de Administração da PR aplicável aos colaboradores com funções-chave e cuja atividade tenha impacto material no perfil de risco da Sociedade Gestora.		X	Uma vez que apenas existe um colaborador nestas circunstâncias, não existe PR aprovada para o efeito. Será elaborada no decurso de 2024.
II.3	Participação na definição da PR de pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada (incluindo pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções-chave e, sempre que necessário, de recursos humanos, assim como peritos externos), de modo a evitar conflitos de interesse e permitir a formação de um juízo de valor independente sobre a adequação da PR, incluindo os seus efeitos sobre a gestão de riscos e de capital da instituição.		X	A PR dos órgãos de administração e de fiscalização é definida pelo Conselho de Administração e aprovada em Assembleia Geral de Acionistas da Golden SGF. Ainda assim, na sua elaboração foi solicitada colaboração de colaborador com adequado grau de independência.
II.4	A PR deve ser transparente e acessível a todos os colaboradores da instituição. A PR deve ainda ser objeto de formalização em documento autónomo, devidamente atualizado, com indicação das alterações introduzidas e respetiva justificação e mantido um arquivo das versões anteriores.	X		
II.5	O processo de avaliação, incluindo os critérios utilizados para determinar a remuneração variável, deve ser comunicado aos colaboradores, previamente ao período de tempo abrangido pelo processo de avaliação.		X	Não aplicável, uma vez que não existe PR para colaboradores, como referido no ponto II.2 supra.
III. Comissão de Remuneração (CR)				
III.1	A CR, caso exista, deve efetuar uma revisão com periodicidade anual da PR e da sua implementação, de forma a permitir um juízo de valor fundamentado e independente sobre a mesma, à luz das recomendações da Circular n.º 6/2010 da ASF, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da Sociedade Gestora.		X	Não aplicável. Atenta a dimensão da Sociedade não se encontra constituída uma Comissão de Remunerações.
III.2	Os membros da CR devem ser independentes em relação aos membros do Conselho de Administração e cumprir com requisitos de idoneidade e qualificação profissional adequados ao exercício das suas funções.		X	Não aplicável, uma vez que não existe CR.
III.3	Caso a CR recorra à prestação de serviços externos não deve contratar pessoa singular ou coletiva que preste ou tenha prestado, nos 3 anos anteriores, serviços a qualquer estrutura na dependência do Conselho de Administração, ao próprio Conselho de Administração ou que tenha relação atual com consultora da Sociedade Gestora, sendo esta recomendação igualmente aplicável a qualquer pessoa singular ou coletiva que com aqueles se encontre relacionada por contrato de trabalho ou prestação de serviço.		X	Não aplicável, uma vez que não existe CR.
III.4	A CR deve informar anualmente os acionistas sobre o exercício das suas funções e deve estar presente nas Assembleias Gerais em que a PR conste da ordem de trabalhos.		X	Não aplicável, uma vez que não existe CR.

III.5	A CR deve reunir com uma periodicidade mínima anual, elaborando atas de todas as reuniões efetuadas.	X	Não aplicável, uma vez que não existe CR.
IV. Remuneração dos membros do Órgão de Administração			
IV.1	A remuneração dos membros do órgão de administração com funções executivas deve integrar uma componente variável, cuja determinação dependa de uma avaliação de desempenho, de acordo com critérios mensuráveis predeterminados, incluindo critérios não financeiros, que considerem: desempenho individual, real crescimento da Sociedade Gestora, riqueza efetivamente criada, proteção dos interesses dos participantes, beneficiários e contribuintes, sustentabilidade a longo prazo, riscos assumidos e cumprimento das regras aplicáveis à atividade.	X	Os membros do Conselho de Administração que exercem funções executivas auferem apenas uma remuneração fixa aprovada anualmente em Assembleia Geral anual da Golden SGF, por proposta do Conselho de Administração.
IV.2	Adequação da componente fixa e variável, devendo a fixa representar uma proporção suficientemente elevada da remuneração total (a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração) e a componente variável da remuneração deve estar sujeita a um limite máximo.	X	Não aplicável. Ver justificação do ponto IV.1.
IV.3	Pagamento de uma parte substancial da remuneração variável em instrumentos financeiros emitidos pela Sociedade Gestora cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazo, sujeitos a uma política de retenção alinhada com os interesses a longo prazo da Sociedade Gestora e, quando não cotados em bolsa, ser avaliados para o efeito, pelo seu justo valor.	X	Não aplicável. Ver justificação do ponto IV.1.
IV.4	Diferimento de uma parte significativa da remuneração variável por um período mínimo de 3 anos e o seu pagamento dependente da continuação do desempenho positivo da Sociedade Gestora nesse período.	X	Não aplicável. Ver justificação do ponto IV.1.
IV.5	A componente variável sujeita a diferimento deve ser determinada em função crescente do seu peso relativo face à componente fixa.	X	Não aplicável. Ver justificação do ponto IV.1.
IV.6	Inexistência de contratos celebrados por membros do Conselho de Administração que tenham por efeito mitigar a variabilidade da remuneração que lhes for fixada.	X	
IV.7	Manutenção, até ao termo do mandato, do valor das ações que lhe foram atribuídas no âmbito da componente variável, até ao limite de duas vezes a remuneração total anual, salvo se necessário para pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas ações.	X	Não aplicável. Ver justificação do ponto IV.1.
IV.8	Quando a remuneração variável compreender a atribuição de opções, o início do período de exercício deve ser diferido por um prazo não inferior a três anos.	X	Não aplicável. Ver justificação do ponto IV.1.
IV.9	Após o exercício referido no ponto anterior, os membros executivos do órgão de administração devem conservar um certo número de ações, até ao fim do mandato, sujeito à necessidade de financiar quaisquer custos, sendo que esse número deve ser fixado.	X	Não aplicável. Ver justificação do ponto IV.1.
IV.10	A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração não deve incluir nenhuma componente cujo valor dependa do desempenho ou do valor da Sociedade Gestora.	X	
IV.11	Definição de instrumentos jurídicos adequados para que a compensação estabelecida para qualquer forma de destituição sem justa causa de um membro do Conselho de Administração não seja paga se a destituição ou cessação por acordo resultar de um inadequado desempenho do referido membro.	X	

V. Remuneração dos colaboradores - Relação entre a remuneração fixa e variável

	Se a remuneração dos colaboradores incluir uma componente variável, esta deve ser adequadamente equilibrada face à componente fixa, atendendo designadamente, ao desempenho, responsabilidades e funções de cada colaborador. A remuneração fixa deve representar uma parte suficientemente importante da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração. A componente variável da remuneração deve estar sujeita a um limite máximo.		Não aplicável. Ver justificação do ponto II.2 supra. Ainda assim, quando exista atribuição de remuneração variável esta é adequadamente equilibrada face à componente fixa.
V.1		X	
V.2	Pagamento de uma parte substancial da remuneração variável em instrumentos financeiros emitidos pela Sociedade Gestora, cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazo da instituição, sujeitos a uma política de retenção alinhada com os interesses a longo prazo da Sociedade e, quando não cotados em bolsa, a ser avaliados, para o efeito, pelo seu justo valor.	X	Não aplicável. Importa referir que a existir remuneração variável, esta nunca se realizará mediante entrega de instrumentos financeiros emitidos pela Sociedade.
V.3	A avaliação de desempenho deve atender não apenas ao desempenho individual, mas também coletivo da unidade da estrutura onde o colaborador se integra e da própria Sociedade Gestora, devendo incluir critérios não financeiros relevantes, como o respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida, designadamente regras de controlo interno e as relativas às relações com os participantes, beneficiários e contribuintes, de modo a promover a sustentabilidade da instituição e a criação de valor a longo prazo.	X	Não aplicável. Ver justificação ponto II.2 supra.
V.4	Os critérios de atribuição da remuneração variável em função do desempenho devem ser predeterminados e mensuráveis, devendo ter por referência um quadro plurianual, de três a cinco anos, a fim de assegurar que o processo de avaliação se baseia num desempenho de longo prazo.	X	Não aplicável. Ver justificação do ponto II.2 supra.
V.5	A remuneração variável incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve ser paga ou constituir um direito adquirido se for sustentável à luz da situação financeira da Sociedade Gestora no seu todo e se se justificar à luz do desempenho do colaborador em causa e da unidade de estrutura onde este se integra o total da remuneração variável deve, de um modo geral, ser fortemente reduzido em caso de regressão do desempenho ou desempenho negativo da instituição.	X	Não aplicável. Ver justificação do ponto II.2 supra.
V.6	Uma parte significativa da remuneração variável deve ser diferida por um período não inferior a três anos e o seu pagamento 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.	X	Não aplicável. Ver justificação do ponto II.2 supra.
V.7	A parte da remuneração variável sujeita a 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 colaborador.	X	Não aplicável. Ver justificação do ponto II.2 supra.
V.8	Os colaboradores envolvidos na realização das tarefas associadas às funções-chave devem ser remunerados em função da prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das áreas sob o seu controlo, devendo a remuneração proporcionar uma recompensa adequada à relevância do exercício das suas funções.	X	
V.9	Em particular, a função atuarial e o atuário responsável devem ser remunerados de forma consentânea com o seu papel na Sociedade Gestora e não em relação ao desempenho desta.	X	

VI. Avaliação da Política de Remuneração

VI.1 A política de remuneração deve ser submetida a uma avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, executada pelas funções-chave da Sociedade Gestora, em articulação entre si. X

VI.2 A avaliação acima prevista deve incluir, designadamente, uma análise da política de remuneração da Sociedade Gestora e da sua implementação, à luz das recomendações da Circular n.º 6/2010, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da Sociedade Gestora. X

A avaliação a realizar deve ter em consideração que as remunerações dos administradores executivos são de valor fixo, não levando, por isso, à assunção desadequada de riscos e não pondo em causa a gestão sã e prudente da Sociedade.

VI.3 As funções-chave devem apresentar ao Conselho de Administração e à Assembleia Geral ou, caso exista, à CR, um relatório com os resultados da análise a que se refere o número VI.1 que, designadamente, identifique as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências à luz das presentes recomendações. X

VII. Grupos financeiros

VII.1 A empresa-mãe de um grupo segurador ou conglomerado financeiro sujeito à supervisão da ASF com base na sua situação em base consolidada deve assegurar que todas as suas filiais, incluindo as filiais no estrangeiro, implementem políticas de remuneração consistentes entre si, tendo por referência as recomendações constantes da Circular n.º 6/2010 da ASF.

X

Não aplicável à Sociedade Gestora.

VII.2 A adoção das recomendações constantes da Circular n.º 6/2010 da ASF deve ser assegurada para o total das remunerações pagas a cada colaborador pelo conjunto das instituições que integrem o mesmo grupo segurador ou conglomerado financeiro.

X

Não aplicável à Sociedade Gestora.

VII.3 As funções-chave da empresa-mãe devem efetuar, em articulação entre si, com uma periodicidade mínima anual, uma avaliação das práticas remuneratórias das filiais no exterior à luz das recomendações da Circular n.º 6/2010 da ASF, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da instituição.

X

Não aplicável à Sociedade Gestora.

VII.4 As funções-chave devem apresentar ao Conselho de Administração da empresa-mãe e à Assembleia Geral ou, caso exista, à CR, um relatório com os resultados da avaliação a que se refere o número anterior, que, designadamente, identifique as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências à luz das recomendações da Circular n.º 6/2010, da ASF.

X

Não aplicável à Sociedade Gestora.

Olavo Borges Regalado, Diretor Executivo