

## **“Política Interna de Seleção, Avaliação da Adequação e de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais”**

### **I – ÂMBITO**

O presente documento visa:

A - Definir os critérios e procedimentos a observar pela Golden Wealth Management («GWM») na seleção e na avaliação da adequação dos membros propostos ou nomeados do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e dos colaboradores que sejam propostos ou nomeados para Titulares de Funções Essenciais da Sociedade, considerando-se como tais os responsáveis, respetivamente, do controlo interno (*compliance*) e do controlo de risco, a direção de topo e ainda os colaboradores cuja remuneração global seja, no mínimo, igual à remuneração mais baixa recebida pela direção de topo ou pelos responsáveis pela assunção de riscos, cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco da empresa de investimento ou dos ativos que gere.

B - Definir a política de remunerações das pessoas referidas em A.

### **II - COMISSÃO DE SELEÇÃO, AVALIAÇÃO E REMUNERAÇÕES (CSAR)**

1. O CSAR é composto por três membros, designados pela Assembleia Geral (um deles exercendo funções de Presidente), podendo ser ou não acionistas, escolhidos tendo em atenção o seu conhecimento especializado na área de intervenção do CSAR.
2. Pelo menos um dos membros do CSAR deverá reunir os requisitos seguintes:
  - 2.1. Não estar associado a qualquer grupo de interesses específicos na sociedade;
  - 2.2. Não se encontrar em nenhuma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de ser titular ou atuar em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 20% do capital social da sociedade.
3. O Presidente poderá convidar uma pessoa terceira para exercer as funções de Secretário do CSAR, a quem competirá a elaboração das atas e arquivo da documentação.
4. O CSAR reunirá sempre que for convocada pelo respetivo Presidente ou por dois dos seus membros, podendo as reuniões ser presenciais ou por via telemática, devendo a GWM providenciar o devido apoio e instalações para que as reuniões possam ter lugar.
5. Cada membro do CSAR tem direito a um voto, tendo o Presidente voto de qualidade.

6. Das reuniões do CSAR serão elaboradas pelo Presidente ou, se existir, pelo Secretário, atas sucintas contendo as principais questões abordadas e as conclusões retiradas, que serão assinadas pelos membros presentes nas respectivas reuniões.
7. Compete ao CSAR:
  - 7.1. Proceder à seleção e avaliação previstas no Capítulo II;
  - 7.2. Apoiar e aconselhar o Conselho de Administração e/ou a Assembleia Geral no preenchimento das vagas ocorridas nos órgãos sociais e/ou na chefia das áreas essenciais da GWM.
  - 7.3. Proceder à elaboração de uma proposta de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, tendo presente a política constante do Capítulo IV.
  - 7.4. Auxiliar o CA no processo de avaliação e de fixação das remunerações dos responsáveis das áreas essenciais da GWM.

### III – POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO

#### A - DISPOSIÇÕES GERAIS

1. A seleção e a avaliação da aptidão dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da GWM compete à Comissão de Seleção, Avaliação e Remunerações cujas regras de funcionamento se encontram definidas no Capítulo V.
2. Compete, ainda, ao CSAR a seleção e a avaliação da aptidão dos colaboradores responsáveis pelas áreas do *compliance*, e do controlo de risco.
3. A adequação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal é avaliada nas seguintes situações:
  - 3.1. Antes da sua eleição pela Assembleia Geral da sociedade;
  - 3.2. Anualmente, de modo a poder ser levada a conhecimento dos acionistas na Assembleia Geral Anual.
4. A adequação dos membros dos colaboradores responsáveis pelas áreas do *compliance*, e do controlo de risco é avaliada nas seguintes situações:
  - 4.1. Antes da sua contratação pela GWM;
  - 4.2. Anualmente, de modo a poder ser levada a conhecimento dos acionistas na Assembleia Geral Anual.
5. As avaliações referidas nos números anteriores deverão constar de um Relatório de Avaliação elaborado pelo CSAR.

6. Ao avaliar a adequação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, o CSAR avalia se o órgão de administração e fiscalização é coletivamente adequado, tendo em especial atenção os critérios de qualificação profissional e disponibilidade. A existência de fragilidades na composição geral do órgão de administração e fiscalização ou dos seus comités não porá em causa a adequação de um membro em particular.
7. Se um ou mais acontecimentos ulteriores às avaliações referidas nos n.ºs 3 e 4 suscitarem a reavaliação da adequação de qualquer uma das pessoas abrangidas, o CSAR procede a essa reavaliação a fim de verificar se a adequação da pessoa se mantém.
8. Procedimento interno de avaliação:
  - 8.1. Avaliação Inicial:
    - 8.1.1. Antes do processo de eleição ou da contratação de uma pessoa sujeita a avaliação devem ser entregues ao CSAR as informações documentais melhor definidas no Anexo I;
    - 8.1.2. No prazo máximo de uma semana após terem sido recebidos os últimos documentos necessários para o efeito e, em qualquer caso, antes da eleição ou contratação da pessoa, o CSAR emite o Relatório de Avaliação a que se refere o n.º 5 e os n.ºs 3.1 e 4.1;
  - 8.2. Avaliação Anual: antes da Assembleia Geral anual, o CSAR emite o Relatório de Avaliação a que se refere o n.º 5 e os n.ºs 3.2 e 4.2;
  - 8.3. Avaliação Extraordinária: No prazo máximo de 15 dias após ter tomado conhecimento de um dos factos previstos no n.º 7, o CSAR emite o Relatório de Avaliação a que se refere o n.º 5.
9. As informações referidas no Anexo I devem ser remetidas ao CSAR pelas pessoas abrangidas.
10. As pessoas abrangidas devem comunicar ao CSAR quaisquer factos supervenientes à designação ou à autorização que possam alterar o conteúdo do Relatório de Avaliação.
12. Os Relatórios de Avaliação referidos no n.º 8 devem ser enviados ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral com vista a serem disponibilizados aos acionistas, na sede da sociedade, logo que sejam recebidos pelo Presidente da Mesa da Assembleia Geral; tais relatórios devem ser disponibilizados aos acionistas, podendo, se necessário, serem acompanhados pela informação enviada pela pessoa abrangida nos termos do n.º 9.
13. No caso de os Relatórios de Avaliação concluírem pela falta de adequação de uma pessoa abrangida, esta não poderá ser eleita ou contratada para o cargo em apreço, conforme os casos; se a pessoa já se encontrar a desempenhar funções devem, de imediato:
  - 13.1. ser iniciados os procedimentos societários ou disciplinares tendentes a promover a cessação do exercício das funções pela pessoa em causa e, bem assim,
  - 13.2. ser dado conhecimento à CMVM.

14. No caso de os Relatórios de Avaliação concluírem pela falta de adequação da composição coletiva do órgão de administração ou do Conselho Fiscal, sem que a mesma seja determinada pela falta de adequação de uma pessoa em especial, deve ser promovida a recomposição do órgão a eleger.

## SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO CONSELHO FISCAL

15. Critérios de avaliação gerais: no processo de seleção e avaliação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal atender-se-á à idoneidade, à qualificação e experiência profissional e à disponibilidade da pessoa em apreço.

16. Idoneidade: Considera-se que os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal gozam de idoneidade se não existirem elementos que sugiram o contrário nem razões para dúvidas fundadas sobre a mesma.

17. Qualificação e experiência profissional: Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal devem possuir as competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções, adquiridas através de habilitação académica ou de formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e através de experiência profissional com duração e níveis de responsabilidade equivalentes aos que vão ser desempenhados na GWM.

18. O conjunto de membros do Conselho de Administração deve ter qualificações e/ou experiência em matéria de gestão de instituições financeiras, controlo de risco, gestão de ativos, corretagem, consultoria e governo de sociedades financeiras.

19. Caso existam, os membros não executivos do Conselho de Administração devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam efetuar uma avaliação crítica das decisões tomadas pelo órgão de administração e fiscalizar eficazmente a função deste.

20. Considera-se que os cursos (licenciaturas, mestrados, doutoramento ou pós-graduação) nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira e dos métodos quantitativos estão relacionados com os serviços prestados pela GWM.

21. Na avaliação da experiência de um membro do órgão de administração, merece especial atenção a experiência teórica e prática em matéria de:

21.1. mercados financeiros;

21.2. regimes e requisitos regulamentares;

21.3. planejamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição financeira e da sua realização;

21.4. gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição financeira, incluindo as responsabilidades do membro);

21.5. avaliação da eficácia dos mecanismos de uma instituição financeira, criação de uma governação, fiscalização e controlos eficazes;

21.6. interpretação da informação financeira de uma instituição financeira, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriados.

22. Um membro do órgão de administração, no exercício da sua função de gestão, deve ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão durante um período suficientemente longo (equivalente a um mandato). A experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores é avaliada tendo especialmente em atenção

22.1. o tempo de serviço;

22.2. a natureza e complexidade da atividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;

22.3. o âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades;

22.4. os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo sobre a atividade de uma instituição financeira a compreensão dos riscos a que as instituições financeiras estão expostas;

22.5. o número de subordinados.

23. Caso existam, para os membros com funções não executivas a experiência deve ser suficiente para lhes permitir contestar de forma construtiva as decisões e fiscalizar eficazmente a função de gestão. A experiência pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, administrativos ou outros e através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

24. Os requisitos supra são aplicados aos membros do órgão de fiscalização em tudo o que não pressuponha o exercício de funções de gestão.

25. Independência: requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos membros dos órgãos de administração e fiscalização à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção.

25.1. São tomadas em consideração todas as situações suscetíveis de afetar a independência, nomeadamente as seguintes:

25.2. Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido na instituição;

- 25.3. Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros membros do órgão de administração ou fiscalização da instituição ou da sua empresa-mãe;
- 25.4. Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada na instituição ou na sua empresa-mãe.
26. Todos os membros do órgão de fiscalização devem ser independentes, na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais.
27. Pelo menos um membro do órgão de administração deve ser independente tendo presentes os critérios do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais.
28. Disponibilidade e outros critérios de governação: Na avaliação da adequação de um membro, são também avaliados outros critérios relevantes para o funcionamento do órgão de administração e fiscalização, nomeadamente, eventuais conflitos de interesses, a capacidade de dedicar tempo suficiente à sociedade.
29. Os membros do órgão de administração:
- 29.1. não devem exercer quaisquer funções suscetíveis de gerar conflitos de interesses com a GWM;
- 29.2. regem-se pelo disposto no artigo 67º, n.º 5 do REI quanto à acumulação de cargos, e, enquanto a GWM não for uma empresa de investimento significativa, o exercício de quaisquer funções executivas em entidades terceiras com atividade comercial depende de prévia aprovação pela CSAR.
30. Os membros do órgão de fiscalização e, caso existam, os membros não executivos do órgão de administração, não devem exercer quaisquer funções suscetíveis de gerar conflitos de interesses com a GWM.
31. O processo de seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deve promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício da função e deverá visar uma representação equitativa de homens e mulheres e nos órgãos em apreço.
32. Com vista a garantir a avaliação contínua dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, o Comité poderá solicitar aos membros no exercício destas funções as informações necessárias para avaliar a adequação para o seu exercício, sendo esta adequação objeto de supervisão contínua por parte da CMVM.

SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS PELAS ÁREAS DO *COMPLIANCE*, E DO CONTROLO DE RISCO.

32. Critérios de avaliação gerais: no processo de seleção e avaliação dos responsáveis pelas áreas do *compliance* e do controlo de risco atender-se-á à idoneidade, à qualificação e experiência profissional e à disponibilidade da pessoa em apreço.
33. Idoneidade: Considera-se que os responsáveis pelas áreas do *compliance* e do controlo de risco gozam de idoneidade se não existirem elementos que sugiram o contrário nem razões para dúvidas fundadas sobre a mesma.
34. Qualificação e experiência profissional: Os responsáveis pelas áreas do *compliance* e do controlo de risco devem possuir as competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções, adquiridas através de habilitação académica ou de formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e através de experiência profissional com duração e níveis de responsabilidade equivalentes aos que vão ser desempenhados na GWM.
35. Os responsáveis pelas áreas do *compliance* e do controlo de risco devem ter qualificações e/ou experiência profissional em departamentos ou direções de sociedades financeiras que assegurem funções de *compliance* e/ou controlo de risco e/ou governo societário, dando-se prevalência a qualificações e/ou experiência incidente sobre as atividades de gestão de ativos e de consultoria.
36. Considera-se que os cursos (licenciaturas, mestrados, doutoramento ou pós-graduação) nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira e dos métodos quantitativos estão relacionados com as áreas do *compliance* e do controlo de risco.
37. Independência: o requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos responsáveis pelas áreas do *compliance* e do controlo de risco à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção.
- 37.1. São tomadas em consideração todas as situações suscetíveis de afetar a independência, nomeadamente as seguintes:
- 37.2. Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido na instituição;
- 37.3. Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com membros do órgão de administração ou fiscalização da instituição ou da sua empresa-mãe;
- 37.4. Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada na instituição ou na sua empresa-mãe.

38. Todos os responsáveis pelas áreas do *compliance* e do controlo de risco devem ser independentes, na aceção do n.º 5, alínea a), do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais.

39. Conflitos de interesse e outros critérios de governação: Na avaliação da aptidão dos responsáveis pelas áreas do *compliance* e do controlo de risco, são também avaliados outros critérios relevantes para o exercício das respetivas atividades, nomeadamente, eventuais conflitos de interesses e exclusividade.

40. Os responsáveis pelas áreas do *compliance* e do controlo de risco:

40.1. não devem exercer quaisquer funções suscetíveis de gerar conflitos de interesses com a GWM;

40.2. não podem exercer quaisquer funções executivas noutras entidades terceiras com atividade comercial, exceto se essas entidades se incluírem no grupo de sociedades que consolidem contas com a GWM e/ou objeto de supervisão consolidada pela CMVM.

#### IV - POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DA GWM

Nos termos e para os efeitos do disposto no REI (Regime das Empresas de Investimento, aprovado pelo Decreto-Lei nº 109-H/2021, de 10 de Dezembro), é a seguinte a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e dos Titulares de Funções Essenciais da Golden Wealth Management – Empresa de Investimento, S.A. («GWM»).

##### A - Geral

A política de remunerações dos Membros dos Órgãos Sociais e dos Titulares de Funções Essenciais da GWM tem em vista, entre outros objetivos, contribuir para o alinhamento dos interesses dessas pessoas com os interesses da Sociedade e para o desincentivo da assunção excessiva de riscos, incluindo riscos em matéria de sustentabilidade (definidos no Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, como 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).

Este alinhamento assenta, entre outros aspetos:

- no equilíbrio entre as componentes variável e fixa da remuneração dos administradores, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração;
- na relação estabelecida entre o valor da remuneração variável e os resultados da GWM;
- no estabelecimento de limites máximos do valor da remuneração variável dos administradores.

Iguais objetivos presidem à fixação da remuneração dos diretores e demais colaboradores da GWM.

No que diz respeito aos responsáveis pelo *compliance* e pelo controlo de risco, a sua remuneração tem, no essencial, uma componente fixa, de modo a garantir a necessária independência de atuação e prevenção de conflitos de interesse, não estando a componente variável dependente dos resultados da GWM.

Por fim, os membros do órgão de fiscalização têm uma remuneração exclusivamente fixa, igualmente para garantir uma independência de atuação e prevenção de conflitos de interesses.

O Conselho de Administração da GWM deve atender aos objetivos referidos supra aquando da fixação da política de remuneração dos diretores e demais colaboradores da sociedade.

A política de remunerações dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal é anualmente aprovada e revista, tendo presentes os objetivos supra e, bem assim, os riscos da atividade e das funções e, ainda, os interesses de longo prazo da sociedade.

## B – Política de Remuneração da GWM

A política de remunerações assente no seguinte conjunto de princípios:

- a) É proporcional em relação à escala, organização interna e natureza, bem como ao âmbito e complexidade das suas atividades;
- b) É neutra do ponto de vista do género, baseando-se no princípio da igualdade de remuneração de colaboradores por trabalho igual;
- c) É consentânea com uma gestão sólida e eficaz do risco e promove esse tipo de gestão; Encontra-se alinhada com a estratégia de negócio e os objetivos da empresa de investimento e também tem em conta os efeitos a longo prazo das decisões de investimento tomadas;

- d) Contém medidas destinadas a evitar conflitos de interesses, a incentivar uma conduta empresarial responsável e a promover a sensibilização para os riscos e a assunção prudente de riscos;
- e) Tendo em conta as disposições do Regulamento (UE) 2019/2088, de 27 de novembro, todas as pessoas que dirigem efetivamente a GWM 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;
- f) Assegura a inexistência de acordos tendentes a fixar indemnizações em caso de cessação de funções, bem como proíbe que as pessoas abrangidas adotem estratégias de cobertura pessoais ou celebrem seguros de remuneração ou de responsabilidade, nem qualquer outro mecanismo, que dê origem ao recebimento de remuneração variável em montante superior ao previsto.

Tendo presente o acima exposto, a política de remuneração da GWM atende a:

#### Desempenho

As remunerações dos administradores e titulares de funções essenciais (com as devidas adaptações no que concerne os responsáveis de *compliance* e de controlo de risco), estão diretamente associadas aos níveis de desempenho obtidos:

- pela sociedade;
- pela área de negócio ou de apoio ao negócio à qual a pessoa em causa está associada;
- pelo seu mérito individual.

#### Competitividade

A GWM procura oferecer aos seus administradores e titulares de funções essenciais pacotes remuneratórios competitivos, tendo em conta a prática do mercado para uma dada área de especialização, nível de responsabilidade e zona geográfica. Ao adotar esta política, a GWM tem por objetivo dotar a sua estrutura de administração e de organização, de pessoas com capacidade, experiência e *know how* capazes de permitir a adequada prossecução dos objetivos da sociedade.

#### Estratégia

A remuneração atribuída é ainda influenciada pelas necessidades específicas e prioridades estratégicas da GWM, num dado momento, assim como pela importância e singularidade do contributo da pessoa para a organização.

#### Equidade

A prática remuneratória assenta em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados.

### Alinhamento com os Acionistas

A estrutura da remuneração e o seu modo de pagamento tende a privilegiar o alinhamento de interesses entre acionistas e administradores com funções executivas e, desse modo, a potenciar a adequada prossecução dos interesses da sociedade.

### Controlo do Risco

A estrutura da remuneração e o seu modo de pagamento visa, igualmente, prevenir práticas de gestão que possam acarretar assunção excessiva de risco para a sociedade e, do mesmo passo, visa potenciar a prossecução dos interesses dos clientes.

### Integração dos Riscos em Matéria de Sustentabilidade

Os compromissos de sustentabilidade são fundamentais para a política de remuneração da Golden Broker, visando a criação de valor sustentável a longo prazo.

Com este objetivo, são adotadas diversas regras de bom governo, que incluem disposições destinadas a assegurar que os dirigentes e restante colaboradores estão alinhados com uma administração responsável e prudente da GB, tendo em conta, igualmente, os interesses dos seus clientes.

Em especial, a política de remuneração deve ser compatível com a apetência pelo risco, os valores e os interesses a longo prazo da empresa de investimento. Para o efeito, a avaliação das componentes da remuneração baseadas no desempenho deverá basear-se no desempenho a longo prazo e ter em conta os riscos atuais e futuros que lhe estão associados, contribuindo, assim, para a sustentabilidade da empresa e respetiva atividade. Neste sentido, o órgão de administração, na sua função de fiscalização, a fim de contribuir para o estabelecimento de políticas e práticas de remuneração sãs, deve examinar se os incentivos fornecidos pelo sistema de remuneração têm em consideração o risco, o capital, a liquidez e a probabilidade e o calendário das receitas.

### C - Componentes da remuneração

De acordo com os princípios gerais que foram acima referidos, com especial relevo para as obrigações em matéria de sustentabilidade:

- a) A política de remunerações dos titulares dos órgãos sociais enquadra-se nas diretrizes do Grupo em que a sociedade se insere, as quais atendem às melhores práticas do mercado;
- b) No âmbito dos membros do Conselho de Administração estes distinguem-se entre membros com funções executivas e, caso existam, membros com funções não executivas;
- c) A componente variável dos membros do Conselho de Administração tem como limite máximo de 50% do valor anual da remuneração fixa;
- d) Os membros do Conselho de Administração são avaliados pelo CSAR;

- e) O 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 do Grupo, atenta a dimensão da sociedade e o mercado onde se esta insere.

#### Remuneração Fixa

- f) A Remuneração Fixa é paga 14 vezes por ano;
- g) A Remuneração Fixa anual dos administradores executivos e, quando existam, dos administradores não executivos, é determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo, a avaliação do desempenho e as referências do mercado, tendo presentes as dimensões e a natureza da GWM;
- h) A Remuneração Fixa dos administradores é proposta anualmente pelo CSAR e fixada pela Assembleia Geral.

#### Remuneração Variável

- i) A remuneração pode comportar igualmente uma componente Variável, de atribuição não garantida, adequadamente equilibrada face à Remuneração Fixa, paga no mês de abril do ano subsequente ao da respetiva avaliação;
- j) De forma a objetivar e tornar mais transparente o processo de determinação da Remuneração Variável, esta tem em conta os objetivos quantitativos e qualitativos definidos anualmente para toda a estrutura do Grupo onde se integra a sociedade;
- k) Em relação à componente variável, em geral, a GB adota uma postura mais conservadora, seguindo estreitamente os critérios definidos pela presente política, por forma a mitigar o seu potencial gerador de riscos. A determinação do valor da Remuneração Variável tem por base os seguintes critérios: i) resultados da sociedade e do Grupo em que se integra; ii) desempenho individual, tendo em conta os resultados quantitativos e qualitativos individuais alcançados, assim como o contributo para a imagem e reputação da sociedade; iii) os vários tipos de riscos ESG, atuais e futuros;
- l) A Remuneração Variável destina-se a compensar a consecução de resultados anuais e o desempenho individual, podendo variar em cada ano entre 0% e 50% do valor da Remuneração Fixa anual;
- m) A Remuneração Variável pode traduzir-se em participação nos lucros da sociedade ou no pagamento de prémio de desempenho;
- n) Tendo presente os critérios de cálculo e pagamento (em especial, o limite máximo estabelecido) não se antevê como necessário, de antemão, estabelecer diferimento no pagamento da Remuneração Variável.

### C. O Comité de Remunerações

O comité de remunerações deve ser constituído de forma que lhe permita formular juízos informados e independentes sobre as políticas e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez.

Assim, este Comité é responsável pela preparação das decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos da instituição em causa que devam ser tomadas pelo órgão de administração. Ao preparar as referidas decisões, o Comité de Remunerações deve ter em conta os interesses a longo prazo dos acionistas, dos investidores e de outros interessados na instituição, bem como o interesse público.

#### D. Benefícios

Os administradores beneficiam de um seguro de saúde à semelhança do que sucede com os demais colaboradores da sociedade.

#### E. Aspetos complementares

Atento o disposto no n.º 5 do art. 403.º do Código das Sociedades Comerciais, não estão definidas nem se propõe introduzir limitações estatutárias à indemnização por cessação antecipada de funções dos titulares de órgãos sociais.

Não existem quaisquer seguros de remuneração ou outros mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às suas modalidades de remuneração.

## **Anexo I**

### **Informações documentais**

Informações a incluir na proposta de seleção dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais:

1. Nome da pessoa a ser nomeada

2. Curriculum vitae, que deve incluir: a. nome completo, nome de nascimento b. local e data de nascimento c. endereço d. nacionalidade e. descrição detalhada do percurso académico e da formação profissional f. experiência profissional, incluindo os nomes de todas as organizações para as quais a pessoa tenha trabalhado, bem como a natureza e duração das funções exercidas, com particular destaque para as atividades que se insiram no âmbito do cargo a que se candidata. Relativamente aos cargos exercidos nos últimos 10 anos, ao descrever essas atividades, a pessoa deve especificar os seus poderes delegados, os poderes de decisão internos e as áreas de operação sob o seu controlo, incluindo o número de subordinados. Devem constar do CV eventuais atividades honorárias exercidas, nomeadamente a representação do órgão de administração e fiscalização; g. se disponíveis, referências das entidades empregadoras dos últimos três anos, pelo menos.

3. Declaração indicando se existem processos penais pendentes, ou se a pessoa ou qualquer organização que tenha gerido estiveram envolvidas como devedores num processo de falência ou processo comparável.

4. Se for o caso, registos criminais e informações relevantes sobre investigações e processos penais, processos cíveis e administrativos relevantes, e ações disciplinares (incluindo a interdição como diretor de empresa, falência, insolvência e processos similares);

5. Se relevante, informação sobre: a. investigações, processos de execução, ou sanções por parte de uma autoridade de supervisão, de que a pessoa tenha sido alvo; b. recusa de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional; ou retirada, revogação ou cessação de tal registo, autorização, admissão ou licença; ou expulsão por uma entidade reguladora ou governamental; c. despedimento ou destituição de um cargo de confiança no âmbito de uma relação fiduciária, ou situação similar, ou convite à demissão ou

renúncia de tal cargo; d. se já foi efetuada por outra autoridade competente alguma avaliação de idoneidade da pessoa no exercício da sua função de gestão da atividade de uma instituição financeira, ou da função de fiscalização, compliance ou controlo de risco (incluindo a identidade dessa autoridade e a comprovação dos resultados dessa avaliação); e. se já foi efetuada alguma avaliação anterior por uma autoridade de outro setor não financeiro, (incluindo a identidade dessa autoridade e a comprovação dos resultados dessa avaliação).

6. Descrição de quaisquer relações ou interesses financeiros (p. ex., empréstimos, participações) e não financeiros (p. ex., relações próximas como um cônjuge, parceiro registado, coabitante, filho, pai ou outra pessoa com quem partilhe a habitação) da pessoa e dos seus familiares próximos com membros do órgão de administração e fiscalização e colaboradores que desempenham funções essenciais na GWM, na sociedade-mãe, ou com acionistas com uma participação de controlo.

7. O cargo para o qual a pessoa é/será nomeada.

8. Registo dos resultados da avaliação de adequação efetuada pela GWM.