



POLÍTICA

REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS BFACM

Ref: POL/BFACM/2026/002/V01

Entrada em Vigor: 05/05/2026

Classificação de Segurança: **PÚBLICO**

CONTEÚDO

1	Disposições Gerais	4
1.1	Objectivo e Âmbito	4
1.2	Enquadramento Legal, Regulamentar e Normativo	4
1.3	Conceitos e Abreviaturas	4
1.3.1	Abreviaturas	5
1.3.2	Conceitos.....	5
1.4	Responsabilidades.....	5
1.5	Omissões	5
1.6	Não cumprimento	5
1.7	Contactos	5
2	CONTEÚDOS REGULAMENTADOS.....	6
2.1	CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS	6
2.1.1	Declaração de princípios e objectivos.....	6
2.2	CAPÍTULO II - SISTEMA DE GOVERNAÇÃO DA REMUNERAÇÃO.....	6
2.2.1	Princípios gerais	6
2.2.2	Principais responsabilidades	7
2.2.2.1	Assembleia Geral.....	7
2.2.2.2	Comissão de Remunerações	7
2.2.2.3	Direcção Administrativa, de contabilidade e Financeira	8
2.2.3	Procedimentos	8
2.2.3.1	Elaboração, revisão e divulgação da Política de Remuneração	8
2.2.3.2	Avaliação independente.....	8
2.2.4	Componentes da remuneração	9
2.2.4.1	Membros executivos do órgão de administração	9
2.2.4.2	Membros não executivos do órgão de administração	10
2.2.4.3	Conselho Fiscal	10
2.2.4.4	Membros da Mesa da Assembleia Geral.....	10
2.2.4.5	Cessação de funções antes do termo do mandato	10
2.2.4.6	Outros Benefícios	11
2.3	CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS	11
2.3.1	Controlo da informação	11
2.3.2	Remuneração recebida no desempenho de outras funções no Grupo BFA.....	11
2.3.3	Arquivo documental.....	11
2.3.4	Incumprimento	12

2.4	Excepções.....	12
3.	Controlo documental	13
3.1	Propriedades do documento	13
3.2	CONTROLO DE VERSÕES	14

1 DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1 OBJECTIVO E ÂMBITO

A presente Política reflecte o conjunto de medidas de organização e controlo adoptadas pela BFA Capital Markets, S.A. (doravante designada por “BFA CM”), com vista a garantir e promover uma atribuição de remuneração consentânea com uma gestão sã e prudente dos riscos a que a BFA CM está ou pode vir a estar exposta, tendo em conta a dimensão, organização, natureza e complexidade das actividades da BFA CM, com o propósito de assegurar uma estrutura de remuneração transparente, equilibrada e alinhada com os objectivos estratégicos da Sociedade, promovendo a sua sustentabilidade a longo prazo.

Os procedimentos e regras estabelecidas na presente Política, e os deveres que dela emergem, abrangem os membros dos órgãos de administração (executivos e não executivos), de fiscalização, da Mesa de Assembleia, bem como todos os colaboradores da BFA CM, na medida em que tenham qualquer intervenção, directa ou indirecta, no sistema de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização.

A presente Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais (MOS), doravante designada por “Política” é elaborada em conformidade com o disposto na Lei n.º 14/21, de 19 de Maio, que aprova o Regime Geral das Instituições Financeiras e demais legislação aplicável ao sector.

1.2 ENQUADRAMENTO LEGAL, REGULAMENTAR E NORMATIVO

O presente documento endereça a seguinte Legislação, Regulamentação e Normas:

Tabela 1— Legislação, Regulamentação e Normas endereçadas

NOME	CLÁUSULA
Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras (Lei n.º 14/2021, de 19 de Maio)	Integral
Lei que aprova o Código de Valores Mobiliários (Lei n.º 22/15 de 31 de Agosto)	Integral

Tabela 2 — Normativos Internos relevantes

NOME	VERSÃO
Regulamentos dos órgãos sociais e Normativos Internos da Sociedade	Em vigor
Código de Conduta	Em vigor

1.3 CONCEITOS E ABREVIATURAS

Detalha-se em seguida os principais termos utilizados na presente Política:

1.3.1 ABREVIATURAS

- **AG** – Assembleia Geral
- **MOS** – Membro dos Órgãos Sociais
- **DA** – Direcção Administrativa

1.3.2 CONCEITOS

- **Colaborador** – Pessoa singular, colectiva ou mandatário que, a título permanente ou eventual, presta serviços à Sociedade de forma directa (Colaborador externo), ou indirecta (através de um prestador de serviços), independentemente do vínculo subjacente.
- **Órgão de Gestão e Administração** – Pessoa ou conjunto de pessoas, eleitas pelos sócios ou accionistas, incumbidos de representar a sociedade, deliberar sobre os assuntos e praticar todos os actos para realização do seu objecto. Engloba, designadamente, os elementos do conselho de administração, com responsabilidades executivas e não executivas.
- **Órgãos Sociais** – A mesa da Assembleia Geral e os Órgãos de Administração e de Fiscalização, como previstos na Lei das Sociedades Comerciais.

1.4 RESPONSABILIDADES

A Direcção Administrativa é proprietária do presente documento, sendo, em conjunto com a Direcção de Capital Humano do BFA, na falta de uma Comissão de Remunerações instituída, responsável por prestar suporte operacional à Assembleia Geral ou à Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações prevista no artigo 24.º dos Estatutos da Sociedade, de forma a garantir a permanente actualização da presente Política.

As principais responsabilidades de cada um dos restantes intervenientes na presente Política encontram-se definidas na secção 1.9.2. deste documento.

1.5 OMISSÕES

Os casos de omissão de regulamentação deverão ser endereçados à Direcção Administrativa (DA) previamente à adopção de quaisquer medidas.

1.6 NÃO CUMPRIMENTO

A violação do estabelecido no presente documento será objecto de análise por parte e, sempre que se justifique, da Auditoria Interna. Todas as violações identificadas deverão ser transmitidas àquela Direcção, bem como à Auditoria Interna, devendo estas manter um registo auditável de todas as violações que lhes sejam reportadas ou identificadas, bem como do resultado da respectiva análise.

1.7 CONTACTOS

Questões relacionadas com este documento devem ser endereçadas à Direcção Administrativa (DA).

2 CONTEÚDOS REGULAMENTADOS

2.1 CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

2.1.1 DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E OBJECTIVOS

1. A BFA Capital Markets, na qualidade de instituição financeira, deve orientar a sua conduta e estrutura de governo interno com respeito pela protecção dos legítimos interesses dos seus clientes, no exercício de qualquer actividade financeira sujeita a autorização e registo junto de uma autoridade competente.
2. Para este efeito, assume especial relevância a existência de um modelo sólido em matéria de governo interno, o qual inclui uma estrutura organizativa clara, com linhas de responsabilidade definidas, transparentes e coerentes, assim como processos eficazes para identificar, gerir, controlar e comunicar os riscos a que a Sociedade está, ou pode vir a estar exposto, e ainda mecanismos adequados de controlo interno, incluindo políticas e práticas de remuneração consentâneas com uma gestão sólida e eficaz do risco, e que promovam esse tipo de gestão.
3. Tendo em conta o exposto acima, a presente Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais (Mesa da Assembleia Geral, Conselho de Administração e Conselho Fiscal), estabelece os princípios e as normas gerais para a atribuição da remuneração destes membros, dando cumprimento às disposições legais e regulamentares, recomendações e orientações das entidades nacionais e internacionais.
4. A presente Política tem por objectivo estabelecer os princípios de actuação, orientações e directrizes no âmbito da atribuição da remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais, doravante referidos abreviadamente como MOS, visando proteger os melhores interesses da Sociedade e zelando pelo cumprimento da legislação em vigor.

2.2 CAPÍTULO II - SISTEMA DE GOVERNAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

2.2.1 PRINCÍPIOS GERAIS

A política de remuneração dos MOS assenta nos seguintes princípios gerais:

- a. A política de remuneração promove e é coerente com uma gestão de riscos responsável e prudente, de modo a salvaguardar a estabilidade financeira da Sociedade, evitando incentivos a comportamentos que possam comprometer a sua integridade e sustentabilidade;
- b. A estrutura de remuneração não deve incentivar, directa ou indirectamente, a assunção de riscos que excedam o nível de risco tolerado pela Sociedade, conforme definido nas políticas internas de gestão de riscos e em conformidade com o apetite de risco da empresa;
- c. A política de remuneração é compatível com a estratégia empresarial da Sociedade, promovendo a concretização dos seus objectivos de longo prazo, bem como o respeito pelos seus valores corporativos e pelos interesses sustentáveis de todos os stakeholders;
- d. A política prevê mecanismos eficazes para identificar, prevenir e mitigar potenciais conflitos de interesses, garantindo que as decisões dos MOS sejam tomadas de forma independente, objectiva e no melhor interesse da Sociedade;

- e. A remuneração dos MOS é adequada e proporcional à dimensão, estrutura organizacional, natureza, complexidade e âmbito das actividades da Sociedade. O equilíbrio entre a remuneração fixa e variável, quando aplicável, reflecte o desempenho individual e colectivo;
- f. A política de remuneração promove, de forma contínua, uma conduta profissional responsável, pautada por elevados padrões de integridade e ética, em conformidade com o Código de Conduta da Sociedade e com as normas de conduta em vigor no Grupo BFA;
- g. A política de remuneração está alinhada com os interesses de longo prazo dos participantes, beneficiários, accionistas e demais stakeholders, promovendo a confiança, a equidade e o compromisso com a criação de valor sustentável;
- h. Esta política deverá ser revista periodicamente, ou sempre que ocorram alterações relevantes no quadro legal aplicável, na estrutura da Sociedade, nas condições de mercado ou nos princípios mencionados anteriormente, assegurando a sua contínua adequação e eficácia.

2.2.2 PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES

1. Na concepção, aprovação e supervisão da presente Política, participam vários Órgãos e Direcções da Sociedade.
2. A constituição, e respectivas regras de organização e de funcionamento, de cada um dos Órgãos e Direcções, é a prevista nos respectivos Regulamentos ou Manuais de Estrutura Orgânica, conforme o caso.
3. No âmbito da presente Política, os vários Órgãos e Direcções com responsabilidades na sua elaboração (identificados nas secções seguintes deste documento), trabalham em estreita colaboração para que as práticas de remuneração sejam coerentes, e promovam uma gestão sã e eficaz dos riscos.

2.2.2.1 ASSEMBLEIA GERAL

1. No âmbito da presente Política, a Assembleia Geral assume todas as competências e responsabilidades previstas na legislação e na regulamentação em vigor, das quais se destacam as seguintes:
 - a. Aprovar a Política de Remuneração no que respeita aos MOS;
 - b. Aprovar o resultado da avaliação qualitativa do desempenho individual referente a cada um dos Administradores;
 - c. Aprovar a remuneração fixa e variável dos MOS;
 - d. Nomear comissões *ad-hoc* (e.g. Comissão de Remunerações) a quem, com o objectivo de deliberar sobre matérias específicas que, pelas suas características, tenha sido considerado adequado pela AG delegar tais responsabilidades; e
 - e. Aprovar o formato de publicação, e o conteúdo a ser divulgado no Relatório e Contas, relativo à remuneração dos MOS.
2. As atribuições definidas na política à Assembleia Geral podem ser suportadas por comissões nomeadas por esta, de acordo com o previsto na alínea “d.” do artigo anterior.

2.2.2.2 COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES

1. Quando nomeada, a Comissão de Remunerações, no âmbito da presente Política, assume todas as competências e responsabilidades que lhe sejam delegadas pela Assembleia Geral, sempre que esta considere, pela especificidade dos assuntos a serem deliberados, existir a necessidade de que esses mesmos assuntos sejam avaliados em sede de comissão específica para o efeito.

2. A Comissão de Remunerações é composta por membros não executivos do Conselho de Administração ou por membros do Conselho Fiscal.

2.2.2.3 DIRECÇÃO ADMINISTRATIVA, DE CONTABILIDADE E FINANCEIRA

1. No âmbito da presente Política, a Direcção Administrativa, em coordenação com a Direcção de Capital Humano do BFA, assume as competências e responsabilidades seguintes:
 - a. Participar na elaboração da presente Política;
 - b. Garantir que a política é divulgada; e
 - c. Colaborar com todas as outras Direcções, ou Órgãos, em matérias relativas à presente Política.

2.2.3 PROCEDIMENTOS

2.2.3.1 ELABORAÇÃO, REVISÃO E DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

1. A elaboração da proposta da presente Política é da responsabilidade da Direcção Administrativa, em coordenação com a Direcção de Capital Humano do BFA.
2. Tendo a Assembleia Geral nomeado e delegado as respectivas competências à uma Comissão de Remunerações, esta assume as responsabilidades indicadas no n.º anterior, devendo submeter a proposta da presente Política, e subsequentes revisões, à aprovação da Assembleia Geral. A Sociedade assume o compromisso de proceder a uma actualização e revisão regular desta Política enquadradas pelos alinhamentos corporativos nesta matéria, pelo menos anualmente, ou sempre que se considerar adequado ou necessário, a fim de assegurar que a mesma se adequa ao âmbito das actividades de intermediação financeira realizadas pela Sociedade, bem como à sua estrutura organizacional, aos objectivos e requisitos da mesma, obrigando-se a ajustar esta Política em função de eventuais alterações dos pressupostos com base nos quais a mesma foi definida.
3. A revisão pode ser efectuada por iniciativa do Conselho de Administração, da Assembleia Geral, do Conselho Fiscal e, sendo o caso, da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais.
4. Caso a Assembleia Geral delegue competências à uma Comissão (por exemplo Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais), esta pode avaliar a política após a submissão do Conselho de Administração.
5. A DA:
 - a. Garante a divulgação da política aprovada;
 - b. Assegura o arquivo, por um período mínimo de 5 anos, da presente Política, das alterações aprovadas e dos extractos de Acta da Assembleia Geral onde conste a aprovação, e a justificação das alterações aprovadas.

2.2.3.2 AVALIAÇÃO INDEPENDENTE

1. Com uma periodicidade bianual, a Assembleia Geral ou, em caso de delegação das respectivas competências a uma Comissão de Remunerações, pode assegurar, junto da função Auditoria Interna, em coordenação com a Direcção de Auditoria Interna do BFA, que a presente Política, e a sua respectiva implementação na Sociedade, sejam sujeitas a uma análise interna, centralizada e independente. Dessa análise, procurar-se-á garantir que a presente Política:
 - a. É efectivamente aplicada;
 - b. Que os pagamentos das remunerações são os adequados e que o perfil de risco da Sociedade estão a ser adequadamente reflectidos;

- c. Está de acordo com os objectivos da Sociedade, a estratégia de risco, a cultura e os valores empresariais, os interesses a longo prazo, e as medidas utilizadas para evitar conflitos de interesses;
 - d. Está de acordo com a legislação e a regulamentação em vigor, bem como com os princípios e recomendações nacionais e internacionais aplicáveis.
2. Os resultados da análise efectuada, e as medidas eventualmente adoptadas para corrigir quaisquer deficiências, devem ser documentados através de relatório escrito, para eventuais pronunciamentos, sempre que aplicável.
 3. Este relatório, e a respectiva apreciação da Comissão de Remunerações quando aplicável, serão disponibilizados à Assembleia Geral, ao Conselho de Administração, e ao Conselho Fiscal.

2.2.4 COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

1. A remuneração total, na Sociedade, resulta da combinação entre as componentes de remuneração fixa e variável, sendo que de seguida se descreve a estrutura, e os critérios de atribuição, das diferentes componentes de remuneração aplicáveis.
2. A componente fixa da remuneração é fundamentada na experiência profissional relevante, e na responsabilidade organizacional das funções aplicáveis a cada MOS.
3. Os benefícios de reforma referidos, não têm carácter discricionário, pelo que constituem remuneração fixa.
4. A componente variável da remuneração é fundamentada no desempenho sustentável, e adaptado ao risco da Sociedade, bem como no cumprimento das funções dos membros executivos do Órgão de Administração, para além do exigido, não sendo concedida remuneração variável garantida.
5. A componente variável da remuneração tem em consideração todos os tipos de riscos materiais, actuais e futuros, a que a Sociedade está, ou pode vir a estar exposta.

2.2.4.1 MEMBROS EXECUTIVOS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

1. A remuneração fixa dos Administradores Executivos é definida pela Assembleia Geral de Accionistas ou, tendo sido delegadas as respectivas competências em uma Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais, proposta por esta Assembleia Geral, que a submete à aprovação da Assembleia Geral.
2. A remuneração fixa dos Administradores não integra qualquer benefício não pecuniário.
3. A remuneração fixa mensal dos Administradores Executivos é paga 14 vezes ao ano, encontrando-se aqui contemplados os subsídios de Natal e de férias.
4. Os Administradores Executivos beneficiam da utilização dos meios de transporte e de comunicação, disponibilizados pela Sociedade, para o cabal exercício das suas funções.
5. A remuneração dos Administradores Executivos integra uma componente variável, sob a forma de prémio variável, paga de forma proporcional ao tempo em que se mantiverem em funções.
6. A componente variável da remuneração só deve constituir um direito adquirido, ou ser paga, se for sustentável à luz da situação financeira da Sociedade, e fundamentada à luz do desempenho da Sociedade e dos Administradores Executivos.
7. A atribuição e o cálculo do montante da remuneração variável, tem por base o desempenho global dos administradores executivos, proposto e aprovado pela Assembleia Geral, o qual inclui critérios de natureza financeira e não financeira, quantitativos e qualitativos, nomeadamente:
 - a. Resultado da avaliação qualitativa do desempenho individual;
 - b. Crescimento sustentado da Sociedade;

- c. Rentabilidade da Sociedade;
 - d. Riscos materialmente relevantes;
 - e. Solvabilidade e liquidez da Sociedade; e
 - f. Cumprimento das regras aplicáveis à actividade da Sociedade.
8. Em caso de destituição de um administrador executivo sem justa causa, a indemnização a pagar rege-se pelo disposto na legislação e regulamentação aplicável. Em caso de destituição por inadequado desempenho, não será paga qualquer compensação ou indemnização.

2.2.4.2 MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

1. Os membros não executivos do órgão de administração dispõem apenas de uma componente fixa da remuneração, não auferindo qualquer componente variável.
2. A remuneração fixa dos administradores não executivos é definida pela Assembleia Geral ou proposta pela Comissão de Remunerações, se for o caso, que a submete à aprovação da Assembleia Geral.
3. A remuneração fixa mensal dos administradores não executivos é paga em 14 vezes durante o ano, já considerados os subsídios de Natal e de Férias.

2.2.4.3 CONSELHO FISCAL

1. Os membros do Conselho Fiscal dispõem apenas de uma componente fixa da remuneração, não auferindo qualquer componente variável.
2. A remuneração fixa dos membros do Conselho Fiscal é definida pela Assembleia Geral ou proposta pela Comissão de Remunerações, se for o caso, que a submete à aprovação da Assembleia Geral.
3. A remuneração fixa dos membros do Conselho Fiscal é paga 14 vezes ao ano e visa compensar a qualificação e a responsabilidade exigidas para o desempenho da função.

2.2.4.4 MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL

1. Os membros da mesa da Assembleia Geral dispõem apenas de uma componente fixa da remuneração, não auferindo qualquer componente variável.
2. A remuneração fixa dos membros da Mesa da Assembleia Geral é fixada pela Assembleia Geral ou proposta pela Comissão de Remunerações, que a submete à aprovação da Assembleia Geral.
3. A remuneração fixa dos membros da Mesa da Assembleia Geral é paga em 14 vezes ao ano.

2.2.4.5 CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ANTES DO TERMO DO MANDATO

1. O administrador que cesse funções antes do termo do mandato sem ser com o fundamento em renúncia, ou destituição por justa causa, poderá ter direito a uma indemnização, desde que aprovado pela Assembleia Geral e consultados os administradores não executivos.
2. A indemnização referida no ponto anterior não é qualificável para a remuneração fixa, devendo o seu pagamento estar sujeito à subscrição de um compromisso de não concorrência por período correspondente ao termo do mandato em curso na data da destituição.
3. Os montantes a atribuir em respeito dos pontos anteriores, não poderão ultrapassar a remuneração fixa global que seria devida até ao termo do mandato.

2.2.4.6 OUTROS BENEFÍCIOS

1. Os membros do órgão de administração beneficiam de contribuições da sociedade para o benefício de reforma, ao nível do fundo de pensões.
2. As regras a que obedece o referido benefício encontram-se estabelecidas no Plano de Pensões BFA em vigor.
3. O direito ao benefício de reforma vigora exclusivamente durante o período em que cada membro do órgão de administração desempenhe funções, terminando com a cessação do respectivo mandato, salvo se o membro do órgão de administração tiver a condição de participante antes de assumir o cargo de MOS.
4. Os Administradores Executivos podem gozar dos outros benefícios nos termos que sejam concretizados pela Assembleia Geral. Na concretização dos benefícios dos Administradores Executivos deve ser tida em consideração a prática que tem sido seguida na Sociedade, bem como as políticas e práticas remuneratórias de outras Sociedades Distribuidoras de Valores Mobiliários e instituições comparáveis a BFA Capital Markets.

2.3 CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS

2.3.1 CONTROLO DA INFORMAÇÃO

1. Toda a informação obtida pela Sociedade respeitante à remuneração dos MOS é mantida sob sigilo, sendo o acesso à informação permitido, na estrita medida do necessário ao processo de remuneração, e nos termos e para os efeitos da legislação e regulamentação aplicável. Deste modo, devem ser verificadas as seguintes medidas:
 - a. Confidencialidade e acesso à informação – Os Colaboradores apenas têm acesso à informação respeitante ao processo de remuneração na medida do necessário para o desempenho das respectivas funções, assegurando a não divulgação e/ou utilização indevida desta informação;
 - b. Regra da secretária limpa (*clean desk policy*) – Os Colaboradores devem manter o seu espaço de trabalho limpo e organizado, devendo toda a documentação confidencial ser mantida num local seguro e com acesso restrito;
 - c. Medidas de segurança informática – Em caso de ausência do posto de trabalho, os Colaboradores devem garantir que os materiais informáticos se encontram desligados ou com a sessão protegida;
 - d. Regra da destruição documental – Os Colaboradores devem garantir que todos os documentos que não sejam necessários são destruídos, conforme as instruções internas da Sociedade, assegurando que os mesmos não são alvo de utilização indevida por terceiros.

2.3.2 REMUNERAÇÃO RECEBIDA NO DESEMPENHO DE OUTRAS FUNÇÕES NO GRUPO BFA

1. A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração, bem como dos membros não executivos em regime de exclusividade de funções, visa compensar actividades que desenvolvem na BFA Capital Markets directamente.
2. Caso os Administradores exerçam funções noutras sociedades do Grupo, poderão auferir uma remuneração adicional devendo a remuneração e função ser aprovada pela Assembleia Geral.
3. Os procedimentos para as remunerações adicionais referidas no parágrafo acima são os mesmos da remuneração directa ao BFA Capital Markets.
- 4.

2.3.3 ARQUIVO DOCUMENTAL

A informação relativa à remuneração atribuída pelo Sociedade deve ser mantida e arquivada.

2.3.4 INCUMPRIMENTO

O incumprimento das regras descritas nesta Política, pelos colaboradores da Sociedade, pode ser considerado violação grave de deveres de conduta e, em consequência, pode dar lugar à aplicação de medidas disciplinares, sanções contratuais, ou a eventual responsabilidade criminal.

2.4 EXCEPÇÕES

Qualquer exceção à presente política deverá ser avaliada e devidamente aprovada pela Assembleia Geral.

3. CONTROLO DOCUMENTAL

3.1 PROPRIEDADES DO DOCUMENTO

Tabela 3 — Propriedades do Documento

PROPRIEDADES DO DOCUMENTO					
Nome	Política de Remuneração dos Órgãos Sociais (BFACM)				
Tipo	Política	Classificação	PÚBLICO		
ID					
Versão	1/2026	Referência Catálogo	POL/BFACM/2026/002/V01	Referência SG	2025-75-BFA CM CA
Autor	Direção Administrativa	Aprovador	Assembleia Geral		
Data de aprovação	12/09/2025	Data de entrada em vigor	05/05/2026		
Data de Publicação	05/05/2026	Data de Revisão	05/05/2029		
Proprietário do Documento	Direção Administrativa				
Audiência	- Membros dos órgãos de administração e fiscalização; - Membros da Mesa da Assembleia Geral; - Assembleia Geral; - Direcção Administrativa; - Compliance Officer; - Auditoria Interna; - Colaboradores da Sociedade e público em geral;				
Disponibilização	Este documento encontra-se disponível e actualizado na intranet do Grupo BFA.				
Principais alterações	Primeira versão da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais (BFACM)				

3.2 CONTROLO DE VERSÕES

Tabela 4— Histórico de Versões

VERSÃO	DATA DE APROVAÇÃO	APROVADOR	DATA DE ENTRADA EM VIGOR	PRINCIPAIS ALTERAÇÕES
1/2026	12/09/2025	Assembleia Geral	05/05/2026	Primeira versão da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais (BFACM)