

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO



ÍNDICE

I - INTRODUÇÃO	3
• ENQUADRAMENTO	3
• OBJECTIVOS	4
• ÂMBITO	4
• DEFINIÇÕES	4
II - ORIENTAÇÕES	5
• PRINCÍPIOS	5
• METODOLOGIAS	5
• OUTROS	9
• MODELO DE GOVERNO	9
• ANEXOS	10
FICHA DE CONTROLO DO DOCUMENTO	11

I - INTRODUÇÃO

• ENQUADRAMENTO

O regime de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora (RJASR), constante na Lei n.º 147/2015, determina no n.º 4 do artigo 64.º, a necessidade de as empresas de seguros estabelecerem e implementarem uma Política de Remuneração.

“As empresas de seguros e de resseguros devem definir e implementar políticas devidamente documentadas relativas, nomeadamente, à gestão de riscos, abrangendo as áreas referidas no n.º 4 do artigo 72.º, ao controlo interno, à auditoria interna, à remuneração e, nos casos aplicáveis, à subcontratação”.

Esta, deve estruturar-se em função de um conjunto de princípios que a Norma Regulamentar n.º 4/2022 – R, de 26 de abril da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), tipifica, destacando-se:

- Princípios gerais e regras aplicáveis à aprovação, definição e conteúdo mínimo da Política;
- Critérios de atribuição:
 - a. da remuneração variável
 - b. do diferimento da remuneração variável
 - c. dos pagamentos por cessação de funções

e respetiva aplicação transversal à remuneração das pessoas que dirigem efetivamente a empresa, são responsáveis por funções chave ou exercem funções chave e de outras pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da CA Seguros;

- Constituição, funções e funcionamento do Comité de Remuneração;
- Divulgação da informação relativa à Política de Remuneração;
- Regras aplicáveis à avaliação da Política;
- Modelo de informação sobre a Política de Remuneração e declaração de conformidade

• OBJECTIVOS

A CA Seguros ao criar esta Política, persegue um duplo objetivo:

- Vingar o alinhamento entre os princípios contidos na Política de Remuneração e a defesa de longo prazo dos interesses da empresa, na perspetiva do seu crescimento, assegurando também deste modo a proteção dos interesses do universo dos seus *stakeholders*;
- Evidenciar o cumprimento do normativo aplicável.

• ÂMBITO

A presente Política aplica-se:

- Ao Conselho Geral e de Supervisão;
- Ao Conselho de Administração Executivo
- Ao Revisor Oficial de Contas;

• DEFINIÇÕES

- **Remuneração** o conjunto de vantagens atribuídas aos colaboradores de uma empresa de seguros ou de resseguros, 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
- **Remuneração variável** (também designada por Prémio de Desempenho) a componente de remuneração calculada, por norma, com base em critérios de desempenho, podendo atender a outros critérios, como fatores externos;
- **Política de remuneração** o conjunto dos princípios e dos procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos colaboradores da empresa, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração devida a esses colaboradores, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho.

II - ORIENTAÇÕES

• PRINCÍPIOS

O sistema de remuneração da CA Seguros, consubstanciado na presente Política, assenta nos seguintes princípios:

- É coerente com os objetivos, valores e interesses de longo prazo da empresa, designadamente com as perspetivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis;
- É consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz e evita potenciais conflitos de interesse;
- É consistente com a proteção dos interesses dos tomadores dos seguros, segurados e beneficiários;
- É composto por remuneração fixa e por remuneração variável;
- A atribuição de remuneração variável é sustentada pela avaliação de desempenho, atendendo ao desempenho individual, bem como ao desempenho global da CA Seguros;
- É documentado e formalizado em documento autónomo;
- É adequado à dimensão, natureza e complexidade da atividade da CA Seguros, em especial no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir;
- É suportado por uma estrutura clara, transparente e adequada e identifica de forma objetiva as responsabilidades e competências.

• METODOLOGIAS

1. Remuneração dos membros dos órgãos de fiscalização: Conselho Geral e de Supervisão

A remuneração dos Membros do Conselho Geral e de Supervisão que é fixada pela Comissão de Remunerações tendo em consideração a natureza da composição desse Órgão Social, consiste exclusivamente numa componente fixa, que é paga por meio da atribuição de um valor fixo mensal, pago doze vezes por ano, podendo ser tida em conta, na determinação do valor a atribuir a cada um deles, a sua participação em Comitês ou

Comissões daquele Órgão Social e/ou, nos termos gerais, as funções desempenhadas no seio do mesmo Órgão. Acresce a esta remuneração o direito ao reembolso das despesas de serviço em que os referidos Membros justificadamente incorram no exercício das suas funções.

2. Remuneração dos membros dos órgãos de Administração: Conselho de Administração Executivo

2.1. Remuneração Fixa

Remuneração fixa é a principal componente remuneratória regular. Assegura a independência e a estabilidade remuneratória, independentemente do contexto externo à função e ao desempenho.

A componente fixa da remuneração dos Membros executivos do Órgão de Administração é determinada pelo Conselho Geral e de Supervisão, nos termos estatutários e consiste na atribuição de um valor fixo mensal, pago doze vezes por ano.

2.2. Avaliação de Desempenho

O processo de avaliação de desempenho dos membros do Conselho de Administração Executivo está descrito no artigo 5º do Regulamento de Execução da Política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo.

2.3. Remuneração Variável

A remuneração variável, está associada aos resultados da organização e da avaliação de desempenho. Tal como o próprio nome indica, sendo variável, pode efetivamente e no limite, não se aplicar nos casos em que os requisitos da sua elegibilidade não se verifiquem.

A atribuição de remuneração variável aos membros do Conselho de Administração Executivo está descrita no artigo 4º do Regulamento de Execução da Política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo.

A componente de remuneração variável quando aplicável é processada anualmente e respeita os períodos de diferimento definidos. A remuneração variável não excede 30%

da remuneração fixa anual, o que explica o equilíbrio entre a remuneração fixa e a remuneração variável, de modo que a componente fixa ou garantida representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de evitar uma dependência excessiva, relativamente às componentes variáveis e de permitir à CA Seguros dispor de uma política de prémios plenamente flexível.

A eventual remuneração variável é paga no mês subsequente à data de aprovação de contas pela Assembleia Geral.

2.4. Pagamentos por cessação de funções

A regra aplicável ao pagamento por cessação de funções dos membros do Conselho de Administração Executivo está descrita no artigo 5º do Regulamento de Execução da Política de Remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo.

2.5. Outras disposições

- Os Membros do Órgão de Administração não auferem quaisquer remunerações pagas por sociedades em relação de domínio ou de grupo com a empresa;
- Os Membros do Órgão de Administração não têm direito a auferir uma remuneração sob a forma de participação nos lucros;
- A estrutura de remuneração integra a gestão de riscos, nomeadamente em matéria de sustentabilidade. A empresa tem definido e monitoriza mensalmente um score de apetite ao risco e as decisões de investimento têm em consideração aspetos ESG, que se reflete no score da avaliação da empresa e consequentemente na remuneração variável. A integração dos riscos em matéria de sustentabilidade é também expressa no facto de a componente variável da remuneração poder não ser liquidada se a situação financeira da empresa não o permitir;
- Inexistem outros benefícios não pecuniários relevantes que possam ser considerados como remuneração.

2.6. Remuneração dos Administradores Não Executivos

Na CA Seguros todos os membros do Órgão de Administração são membros executivos.

3. Remuneração do Revisor Oficial de Contas

A remuneração do Revisor Oficial de Contas é estabelecida com base nas práticas de mercado e definida no âmbito de contrato de prestação de serviços de revisão de contas, nos termos previstos na legislação e regulamentação especificamente aplicáveis nesta matéria.

4. Comité de Remuneração

O Comité de Remuneração é constituído por membros do Conselho Geral e de Supervisão da CA Seguros, enquanto Órgão de Fiscalização da empresa.

O Comité de Remuneração é composto por uma maioria de membros independentes¹, de modo que possa formalizar juízos informados e independentes sobre a Política de Remuneração e a sua supervisão.

O Comité de Remuneração é responsável pela execução de uma avaliação interna e independente, com periodicidade mínima anual, da Política de Remuneração, com o objetivo de verificar o respetivo cumprimento e as práticas de remuneração.

Resultante da avaliação interna, o Comité de Remuneração constitui um relatório do qual deve constar:

- Uma análise da Política de Remuneração e da sua implementação, com particular incidência na adequada gestão de riscos e do capital da empresa;
- Identificação de eventuais deficiências detetadas e:
 - Descrição das medidas implementadas ou
 - Descrição das medidas em fase de implementação ou
 - Justificação de não implementação das medidas, à luz do princípio da proporcionalidade.

5. Avaliação da Política de Remuneração

Resultante da avaliação interna à Política de Remuneração, o Comité de Remuneração elabora um relatório.

¹ Na aceção do n.º 5 do artigo 414º do Código das Sociedades Comerciais

O relatório elaborado pelo Comité de Remuneração é apresentado ao Órgão de Administração, de Fiscalização e à Assembleia Geral.

O relatório é objeto de apreciação pelo Revisor Oficial de Contas, que concluiu sobre a adequação da Política de Remuneração tendo especialmente em conta o efeito na gestão de riscos e de capital da empresa e identifica eventuais alterações à Política que considere necessárias.

O Órgão de Administração da empresa envia 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.

6. Divulgação da Política de Remuneração

O Órgão de Administração da CA Seguros assegura a divulgação da Política de Remuneração no seu sítio da internet, pelos menos durante cinco anos.

• OUTROS

Esta Política tem associado o Regulamento de Execução da Política de Remuneração dos Membros do Conselho de Administração Executivo da CA Seguros.

• MODELO DE GOVERNO

O Órgão de Administração Executivo acompanhado pelo Comité de Remuneração são responsáveis pela definição da Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização.

O Órgão de Administração Executivo é responsável pela aprovação da Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização.

A Assembleia Geral é responsável pela aprovação da parte da Política de Remuneração respeitante aos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização.

O Comité de Remuneração é responsável por uma avaliação independente e anual da Política de Remuneração.

- ANEXOS

Não aplicável

FICHA DE CONTROLO DO DOCUMENTO

Tipo de Responsabilidade	Responsável
Elaboração	Conselho de Administração Executivo, coadjuvado pelo Comité de Remunerações
Revisão	Conselho de Administração Executivo, coadjuvado pelo Comité de Remunerações
Aprovação	Assembleia Geral, sendo previamente aprovada pelo Conselho de Administração Executivo, nos termos do nº 4 e 5 do artigo 64º do Regime Jurídico da Atividade Seguradora e Resseguradora e dos nº 1 e 2 do artigo 79º da norma regulamentar nº 4/2022 da ASF

Histórico do Documento

Versão	Data	Atividade	Descrição das alterações
1.1	29/03/2023	Criação	Em cumprimento da norma regulamentar nº 4/2022 de 26 de abril de 2022
1.2	27/03/2024	Alteração	Revisão ordinária do documento
1.3	28/03/2025	Alteração	Alteração dos pontos 2.1 e 2.3 na sequência das recomendações do Comité de Remunerações