POLÍTICA
DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

Vida Direto +351 211 111 800
Custo de chamada para rede fixa nacional.
Atendimento das 8h30 às 17h30 – dias úteis.
E vida@cavida.pt **W** **www.cavida.pt**

cavida.pt | App MyVida
Crédito Agrícola Vida, Companhia de Seguros, S.A. | Grupo Crédito Agrícola
Rua Castilho, 233 – 7º | 1099-004 Lisboa | Capital Social: 35.000.000 Euros
NIPC e Matrícula 504 405 489, na C.R.C Lisboa | Registo ASF 1148

CAVida
Seguros para a vida

ÍNDICE

CONTROLO DO DOCUMENTO 3

ENQUADRAMENTO LEGAL 4

1. INTRODUÇÃO, ÂMBITO E OBJETIVOS 12
1.1. INTRODUÇÃO E ÂMBITO 12
1.2. OBJETIVOS 12

2. PRINCÍPIOS GERAIS 12

3. COLABORADORES IDENTIFICADOS 13
3.1. METODOLOGIA PARA IDENTIFICAÇÃO DOS COLABORADORES IDENTIFICADOS 13

4. REMUNERAÇÃO 14
4.1. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES 14
4.1.1. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DOS COLABORADORES 14
4.2. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES IDENTIFICADOS 14
4.2.1. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DOS COLABORADORES IDENTIFICADOS 15
4.2.2. MECANISMOS DE AJUSTAMENTO PELO RISCO 15
4.2.3. PAGAMENTOS POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES 16

5. INFORMAÇÃO EM MATÉRIA DE SUSTENTABILIDADE 16

6. MONITORIZAÇÃO E REPORTE 16
6.1. DEVER DE INFORMAÇÃO 17

7. MODELO DE GOVERNO 17

CONTROLO DO DOCUMENTO

RESPONSABILIDADE		
AUTOR	ÁREA RESPONSÁVEL	RESPONSÁVEL
Pedro Morais	Compliance	Pedro Morais

VALIDAÇÃO	
RESPONSÁVEL	DATA
Comité de Gestão de Riscos	11-03-2024

APROVAÇÃO	
RESPONSÁVEL	DATA
Conselho de Administração Executivo	11-03-2024

HISTÓRICO			
VERSÃO Nº	DATA	REQUISITANTE DA ALTERAÇÃO	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO
Versão 1	21-07-2017	*Compliance*	Versão inicial.
Versão 1.1	14-02-2019	*Compliance*	Revisão anual.
Versão 1.2	15-12-2020	*Compliance*	Revisão anual.
Versão 1.3	12-01-2022	*Compliance*	Revisão anual.
Versão 2.0	29-12-2022	*Compliance*	Revisão anual, autonomização da política de remuneração dos colaboradores face à política de remuneração dos órgãos sociais e atualização de acordo com a Norma Regulamentar 4/2022-R.
Versão 1/2024	26-04-2024	*Compliance*	Revisão anual.
Versão 1/2025	10-03-2025	*Compliance*	Revisão anual. Introdução de um mecanismo de ajuste referente ao pagamento dos montantes diferidos. Alterações ao Modelo de Governo.

ENQUADRAMENTO LEGAL

Regime Jurídico de Acesso e Exercício à Atividade Seguradora e Resseguradora (RJASR), aprovado em anexo à Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, estabelece:

Artigo 64.º - Requisitos gerais em matéria de governação

4. *As empresas de seguros e de resseguros devem definir e implementar políticas devidamente documentadas relativas, nomeadamente, (...) à remuneração (...).*
5. *(...) as políticas referidas no número anterior são previamente aprovadas pelo órgão de administração, e adaptadas sempre que se verifique uma alteração significativa no sistema de governação ou na área em causa, sendo revistas, no mínimo, anualmente.*

O Regime Jurídico da Constituição e do Funcionamento dos Fundos de Pensões e das Entidades Gestoras de Fundos de Pensões (RJFP), aprovado em anexo à Lei n.º 27/2020, de 23 de julho, estabelece:

Artigo 108.º - Requisitos gerais de governação

4. *As entidades gestoras de fundos de pensões devem definir e implementar políticas devidamente documentadas relativas, nomeadamente, (...) à remuneração (...).*
5. *(...) as políticas referidas no número anterior são previamente aprovadas pelo órgão de administração, devendo ser revistas, no mínimo, de três em três anos e adaptadas sempre que se verifique uma alteração significativa no sistema de governação ou na área em causa.*

Artigo 124.º - Política de remuneração

1 - *As sociedades gestoras de fundos de pensões devem estabelecer e aplicar, de forma proporcional em relação à sua dimensão e organização interna, bem como em relação à dimensão, à natureza, à escala e à complexidade das suas atividades, uma política de remuneração aplicável às pessoas que dirigem efetivamente a sociedade gestora, a fiscalizam, são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave e a outras categorias de trabalhadores cujas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da sociedade gestora.*

2 - *Salvo disposição em contrário prevista no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, as sociedades gestoras de fundos de pensões devem divulgar a sua política de remuneração no respetivo sítio na Internet ou no sítio na Internet do grupo a que pertençam.*

3 - *O estabelecimento e a aplicação da política de remuneração referida no n.º 1 estão sujeitos ao cumprimento dos seguintes princípios:*

   a) *A política de remuneração deve ser consistente com as atividades, o perfil de risco, os objetivos e os interesses a longo prazo, a estabilidade financeira e o desempenho da sociedade gestora no seu conjunto, e com uma gestão sã, prudente e eficaz da mesma;*

   b) *A política de remuneração deve ser consistente com os interesses a longo prazo dos participantes e dos beneficiários dos planos e fundos de pensões geridos pela sociedade gestora;*

   c) *A política de remuneração deve prever medidas destinadas a prevenir eventuais conflitos de interesses;*

   d) *A política de remuneração deve ser consistente com uma gestão de riscos sã e eficaz, que evite a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e as regras da sociedade gestora;*

   e) *A política de remuneração deve aplicar-se às pessoas referidas no n.º 1, bem como aos trabalhadores dos prestadores de serviços referidos no n.º 1 do artigo 123.º;*

f) *A sociedade gestora deve ser responsável por estabelecer, aplicar, rever e atualizar, pelo menos de três em três anos, os princípios gerais da política de remuneração;*

g) *A sociedade gestora deve implementar uma governação clara, transparente e eficaz no que se refere à remuneração e à sua monitorização.*

O Regulamento Delegado (EU) n.º 35/2015, de 10 de outubro de 2014, estabelece:

Artigo 258.º - Requisitos gerais em matéria de governação

1. *As empresas de seguros e de resseguros cumprem cumulativamente os seguintes requisitos:*

   l) *Adotam uma política de remuneração escrita.*

Artigo 275.º - Política de remunerações

1. *Aquando do estabelecimento e da aplicação da política de remunerações a que se refere o artigo 258.º, alínea l), as empresas de seguros e de resseguros cumprem cumulativamente os seguintes princípios:*

   a) *A política de remuneração e as práticas de remuneração são estabelecidas, implementadas e mantidas em conformidade com as atividades da empresa e a estratégia de gestão do risco, o seu perfil de risco, objetivos, práticas de gestão dos riscos e os interesses e desempenho a longo prazo da empresa no seu conjunto, devendo incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses;*

   b) *A política de remuneração promove uma gestão de risco sólida e eficaz e não deve incentivar a assunção de riscos que excedam os limites de tolerância face ao risco da empresa;*

   c) *A política de remuneração é aplicável à empresa no seu conjunto e contém disposições específicas que têm em conta as tarefas e o desempenho do órgão de direção, administração ou supervisão, as pessoas que dirigem efetivamente a empresa ou desempenham outras funções-chave e outras categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto material no perfil de risco da empresa;*

   d) *O órgão de direção, administração ou supervisão da empresa que estabelece os princípios gerais da política de remuneração aplicáveis às categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto material no perfil de risco da empresa é responsável por supervisionar a sua implementação;*

   e) *No que diz respeito à remuneração, a governação deve ser clara, transparente e eficaz, incluindo a supervisão da política de remuneração;*

   f) *Deve ser criado um comité de remuneração independente, se tal for apropriado face à importância da empresa de seguros ou de resseguros em termos de dimensão e organização interna, a fim de apoiar periodicamente o órgão de direção, administração ou supervisão no acompanhamento da definição da política de remuneração e das práticas de remuneração, da sua implementação e do respetivo funcionamento;*

   g) *A política de remuneração deve ser divulgada a cada membro do pessoal da empresa.*

2. *As disposições específicas a que se refere o n.º 1-C, alínea c), cumprem cumulativamente os seguintes princípios:*

   a) *Nos casos em que os sistemas de remuneração incluem componentes fixas e variáveis, tais componentes devem ser equilibradas, de molde que a componente fixa ou garantida represente uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de evitar uma dependência excessiva dos trabalhadores relativamente às componentes variáveis e de permitir à empresa dispor de uma política de prémios plenamente flexível, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração;*

b) Nos casos em que a remuneração variável está dependente do desempenho, o montante total da remuneração variável baseia-se numa combinação da avaliação do desempenho do indivíduo e da unidade de negócio em causa, bem como dos resultados globais da empresa ou do grupo a que a empresa pertence;

c) O pagamento de uma parte substancial da componente variável da remuneração, independentemente da forma como a mesma será paga, deve incluir uma componente flexível e diferida que tenha em conta a natureza e o horizonte temporal das atividades da empresa: o período de diferimento não deve ser inferior a três anos e deve ser corretamente fixado em função da natureza da atividade, dos seus riscos e das atividades dos trabalhadores em causa.

d) Devem ser tidos em conta critérios financeiros e não financeiros aquando da avaliação do desempenho individual;

e) A medição do desempenho, como base para a remuneração variável, deve incluir um ajustamento revisto em baixa no caso de exposição a riscos atuais e futuros, tendo em conta o perfil de risco da empresa e o custo do capital;

f) Os pagamentos de cessação de emprego devem estar associados ao desempenho demonstrado ao longo de todo o período de atividade e ser concebidos de forma a não recompensar o insucesso;

g) As pessoas sujeitas à política de remuneração comprometem-se a não utilizar quaisquer estratégias pessoais de cobertura ou seguros de remuneração ou de responsabilidade civil que possam comprometer os efeitos de alinhamento com os riscos subjacentes às respetivas modalidades de remuneração;

h) A componente variável da remuneração do pessoal que exerce as funções referidas nos artigos 269.º a 272.º deve ser independente do desempenho das unidades operacionais e áreas que são submetidas ao seu controlo.

3. A política de remuneração deve ser desenhada por forma a ter em conta a organização interna da empresa de seguros ou de resseguros, bem como a natureza, a dimensão e a complexidade dos riscos inerentes à sua atividade.

4. A política de remunerações deve incluir informações sobre a forma como toma em consideração a integração dos riscos de sustentabilidade no sistema de gestão de riscos.

As Orientações n.º 253/2014 da EIOPA, relativas ao Sistema de Governação, estabelecem:

Orientação 9 – Âmbito de aplicação da política de remuneração

1.38 Na sua política de remuneração, a empresa deve, pelo menos, assegurar que:

a) Os prémios de remuneração não constituam uma ameaça à capacidade da empresa para manter uma base de fundos próprios adequada;

b) Os acordos relativos às remunerações celebrados com os prestadores de serviços não incentivem a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da empresa.

O Sistema de Governação das Empresas de Seguros e de Resseguros, aprovado pela Norma Regulamentar n.º 4/2022, de 26 de abril, estabelece:

Artigo 10.º - Políticas

1 - O órgão de administração das empresas de seguros e de resseguros deve assegurar que as políticas que integram o sistema de governação, designadamente as referidas no n.º 4 do artigo 64.º, no n.º 2 do artigo 66.º e no n.º 13 do artigo 72.º do RJASR, na alínea l) do n.º 1 e nos n.os 2 e 3 do artigo 258.º do Regulamento Delegado, se encontram alinhadas entre si e com a estratégia de negócio da empresa.

2 - *As políticas referidas no número anterior devem ser reduzidas a escrito e contemplar de modo claro, pelo menos, os seguintes elementos:*

a) *Os objetivos que visam;*

b) *As tarefas a executar e a pessoa ou função que é responsável pelas mesmas;*

c) *Os processos e os procedimentos de prestação de informação aplicáveis;*

d) *O dever das unidades orgânicas relevantes da empresa de informar as funções de gestão de riscos, de auditoria interna, de verificação do cumprimento e atuarial de quaisquer factos relevantes para o exercício das correspondentes atribuições.*

3 - *Na definição das políticas a que estejam associadas funções-chave, o órgão de administração das empresas de seguros e de resseguros deve contemplar também a posição das mesmas nas suas estruturas e os respetivos direitos e competências.*

4 - *O órgão de administração das empresas de seguros e de resseguros deve assegurar a divulgação interna das políticas a todos os colaboradores, em repositório dedicado para o efeito e de fácil acessibilidade.*

5 - *As políticas que integram o sistema de governação devem ser disponibilizadas à ASF sempre que solicitado."*

Artigo 78.º - Princípios Gerais Aplicáveis à Política de Remuneração

1 - *"Em conformidade com o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 275.º do Regulamento Delegado, o órgão de administração das empresas de seguros e de resseguros deve assegurar a existência de uma política de remuneração consistente com uma 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 empresa, designadamente com as perspetivas de crescimento e rendibilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados e beneficiários.*

2 - *Em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 275.º do Regulamento Delegado, a política de remuneração deve ainda ser adequada à dimensão, natureza e complexidade da atividade desenvolvida ou a desenvolver pela empresa e, em especial, no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir.*

3 - *Para além do disposto no artigo 10.º, a política de remuneração deve estar formalizada em documento autónomo, devidamente atualizado, com indicação da data das alterações introduzidas e respetiva justificação, devendo ser mantido um arquivo das versões anteriores.*

4 - *Para efeitos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 275.º do Regulamento Delegado, o órgão de administração deve assegurar a existência de uma estrutura clara, transparente e adequada relativamente à definição, implementação e monitorização da política de remuneração, que identifique, de forma objetiva, os responsáveis envolvidos em cada processo, bem como as respetivas responsabilidades e competências.*

Artigo 79.º - Aprovação e Definição da Política de Remuneração

1 - *Em conformidade com o disposto nos n.os 4 e 5 do artigo 64.º do RJASR e nas alíneas d) e f) do n.º 1 do artigo 275.º do Regulamento Delegado, a política de remuneração das empresas de seguros ou de resseguros deve ser aprovada pelo órgão de administração.*

3 - *Na definição da política de remuneração, o órgão de administração é acompanhado pelo comité de remuneração ou, caso não exista, por pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, designadamente pessoas que exercem funções-chave e da área de recursos humanos, assim como peritos externos, de forma a evitar conflitos de interesses e a permitir a formação de um juízo de valor independente sobre a adequação da política de remuneração, incluindo os seus efeitos sobre a gestão de riscos e de capital da empresa.*

4 - *O processo de aprovação e definição da política de remuneração deve ser devidamente documentado.*

Artigo 80.º - Conteúdo Mínimo da Política de Remuneração

1 - O órgão de administração das empresas de seguros e de resseguros deve, pelo menos, assegurar que na política de remuneração:

a) Os prémios de remuneração não constituem uma ameaça à capacidade da empresa para manter uma base de fundos próprios adequada;

b) Os acordos relativos às remunerações celebrados com os prestadores de serviços não incentivem a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da empresa e aos limites de tolerância ao risco estabelecidos.

2 - Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 275.º do Regulamento Delegado, a política de remuneração deve incluir igualmente uma metodologia para identificação das pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da empresa de seguros ou de resseguros.

3 - A política de remuneração deve incluir ainda informação sobre a forma como a mesma corresponde à integração dos riscos em matéria de sustentabilidade, em conformidade com o Regulamento (UE) n.º 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.

Artigo 81.º - Processo de Avaliação de Desempenho

1 - O processo de avaliação de desempenho, incluindo os critérios utilizados para determinar a remuneração variável, deve constar da política de remuneração e ser comunicado aos colaboradores, previamente ao período abrangido pelo processo de avaliação.

2 - O processo referido no número anterior deve ser devidamente documentado.

Artigo 82.º - Regime Aplicável

Sem prejuízo do disposto na presente secção, a 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 empresa de seguros ou de resseguros deve respeitar, cumulativamente, os princípios previstos no n.º 2 do artigo 275.º do Regulamento Delegado.

Artigo 83.º - Critérios de Atribuição da Remuneração Variável

1 - Em conformidade com a alínea b) do n.º 2 do artigo 275.º do Regulamento Delegado, quando a atribuição da remuneração variável dependa da avaliação do desempenho, deve atender-se não apenas ao desempenho individual, mas também ao desempenho coletivo da unidade de estrutura onde o colaborador se integra e da própria empresa de seguros ou de resseguros.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, devem ser definidos critérios de avaliação que atendam aos objetivos prosseguidos e às decisões tomadas no exercício das funções do colaborador, bem como estabelecidas as consequências ao nível do pagamento da remuneração variável quando aqueles critérios não forem cumpridos.

3 - Os critérios referidos no número anterior devem ser predeterminados e mensuráveis e incluir critérios financeiros, que sejam ajustáveis em função do risco, e não financeiros, como o respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida e pela proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados e beneficiários, de modo a promover a sustentabilidade da empresa e a criação de valor a longo prazo.

4 - Os critérios financeiros e não financeiros devem ser adequadamente equilibrados, consistentes com a política de remuneração e refletir os objetivos estratégicos da empresa.

5 - O processo de avaliação do desempenho individual deve ter por referência um quadro plurianual, a fim de assegurar que o mesmo se baseia num desempenho de longo prazo.

6 - Em conformidade com a alínea e) do n.º 2 do artigo 275.º do Regulamento Delegado, a remuneração variável, incluindo a parte diferida dessa remuneração, apenas deve ser paga ou constituir um direito adquirido se for sustentável à luz da situação financeira da empresa de seguros ou de resseguros no seu todo e se se justificar à luz do desempenho do colaborador em causa e da unidade de estrutura onde este se integra, devendo o total da remuneração variável ser reduzido ou não atribuído em caso de deterioração relevante do desempenho da empresa ou em caso de incumprimento ou risco de incumprimento do requisito de capital de solvência pela empresa.

7 - A política de remuneração deve prever as situações que podem dar origem à aplicação de ajustamentos em baixa da remuneração variável, bem como os tipos de ajustamento aplicável e as razões para a sua escolha.

Artigo 84.º - Diferimento da Remuneração Variável

1 - A parte substancial da componente variável da remuneração sujeita a um período de diferimento nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 275.º do Regulamento Delegado 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.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que existe um diferimento de uma parte substancial da remuneração variável quando haja um diferimento de 40% da mesma, sem prejuízo de deverem ser deferidas percentagens superiores em casos de remunerações variáveis muito elevadas ou em função do perfil de risco da empresa de seguros ou de resseguros.

3 - O diferimento deve aplicar-se a todas as componentes variáveis, independentemente da sua relação com o desempenho de curto ou longo prazo do colaborador.

4 - O pagamento da parte da remuneração variável sujeita a diferimento nos termos do n.º 1 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, de tal forma que o mesmo possa não ser efetuado quando o colaborador contribua para a deterioração relevante do desempenho da empresa em qualquer ano do período de diferimento.

Artigo 85.º - Pagamento por Cessação de Funções

A política de remuneração deve contemplar, no que se refere ao pagamento por cessação de funções:

a) Os critérios para a respetiva atribuição e para determinação do respetivo montante;

b) As condições em que pode ser diferido;

c) A relação entre o respetivo montante e o desempenho demonstrado e a forma como é assegurado que o pagamento em causa não recompensa o insucesso;

d) As situações em que não se deve proceder ao mesmo e as limitações contratuais existentes para o efeito, designadamente em caso de destituição sem justa causa ou cessação por acordo resultante de um inadequado desempenho do colaborador.

Artigo 88.º - Remuneração das Pessoas que Exercem Funções-Chave

Em derrogação do disposto no n.º 1 do artigo 83.º, a atribuição da remuneração variável das pessoas que exercem funções-chave deve atender, conforme o disposto na alínea h) do n.º 2 do artigo 275.º do Regulamento Delegado, à prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das unidades operacionais e áreas sob o seu controlo.

Artigo 90.º - Regras aplicáveis

1 — A política de remuneração deve ser submetida a uma avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, executada pelo comité de remuneração, caso exista, 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.

2 — Os resultados da avaliação prevista no número anterior devem constar de um relatório que deve:

a) Incluir uma análise da política de remuneração da empresa de seguros ou de resseguros e da sua implementação, à luz da presente norma regulamentar, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa;

b) Identificar eventuais deficiências detetadas, as medidas a adotar ou já em curso para as corrigir e os prazos estabelecidos para o efeito ou, quando aplicável, uma justificação para as mesmas à luz do princípio da proporcionalidade;

c) Ser apresentado ao órgão de administração, de fiscalização e à assembleia geral.

3 — O relatório com os resultados da avaliação interna da política de remuneração deve ser ainda objeto de apreciação por um revisor oficial de contas.

4 — O revisor oficial de contas deve, na sua apreciação, concluir sobre a adequação da política de remuneração à luz da presente norma regulamentar, e tendo especialmente em conta o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa, bem como identificar eventuais alterações à política de remuneração que considere necessárias.

5 — O órgão de administração da empresa de seguros ou de resseguros deve enviar 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 — Em resultado da análise dos documentos referidos no número anterior, a ASF pode solicitar informações complementares e determinar, nos termos legais e em conformidade com o perfil de risco da empresa, alterações à política de remuneração.

Artigo 91.º - Divulgação da Política de Remuneração

1 - O órgão de administração das empresas de seguros e de resseguros deve assegurar a divulgação da política de 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 empresa de seguros ou de resseguros, a qual deve incluir, pelo menos, informação sobre:

a) O processo de decisão utilizado na definição da política de remuneração, incluindo, se for caso disso, a indicação do mandato e da composição do comité de remuneração, a identificação dos consultores externos cujos serviços foram utilizados para determinar a política de remuneração e dos serviços adicionais prestados por estes consultores à empresa ou aos membros dos órgãos de administração e demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa;

b) O modo como a remuneração é estruturada de forma a permitir o alinhamento dos interesses dos colaboradores com os interesses de longo prazo da empresa, bem como sobre o modo como é baseada na avaliação do desempenho e desincentiva a assunção excessiva de riscos;

c) A relação entre a remuneração fixa e a variável e eventuais mecanismos de limitação da remuneração variável;

d) Os critérios de atribuição da remuneração variável e as componentes que lhe deram origem;

e) Os critérios para diferimento do pagamento da remuneração variável e o período de diferimento mínimo, bem como, no caso concreto, a parcela que se encontra diferida e a parcela que já foi paga;

f) A possibilidade de o pagamento da componente variável da remuneração, se existir, ter lugar, no todo ou em parte, após o apuramento das contas de exercício correspondentes a todo o mandato;

g) Os principais parâmetros e fundamentos de qualquer sistema de prémios anuais e de quaisquer outros benefícios não pecuniários;

h) A remuneração paga sob a forma de participação nos lucros e/ou de pagamento de prémios e os motivos por que tais prémios e ou participação nos lucros foram concedidos;

i) As indemnizações pagas ou devidas a ex-colaboradores relativamente à cessação das suas funções durante o exercício;

j) As limitações contratuais previstas para a compensação a pagar por destituição sem justa causa do colaborador e sua relação com a componente variável da remuneração;

k) Os montantes pagos a qualquer título por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo;

l) As principais características dos regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, com indicação se foram sujeitas a apreciação pela assembleia geral;

m) A estimativa do valor dos benefícios não pecuniários relevantes considerados como remuneração não abrangidos nas situações anteriores;

n) A existência de mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável.

5 - A informação prevista nos números anteriores deve estar acessível em repositório dedicado para o efeito e de fácil acessibilidade, no sítio da empresa de seguros ou de resseguros na Internet, pelo menos durante cinco anos.

1. INTRODUÇÃO, ÂMBITO E OBJETIVOS

1.1. INTRODUÇÃO E ÂMBITO

A Política de Remuneração dos Colaboradores foi preparada em conformidade com o enquadramento legal em vigor, sendo aplicável a todos os Colaboradores da Crédito Agrícola Vida – Companhia de Seguros, S.A. doravante designada por CA Vida ou Companhia.

Os requisitos regulamentares estabelecem, entre outros, a necessidade de a Companhia definir e implementar uma política devidamente documentada relativa à remuneração dos seus colaboradores, baseada em princípios e regras, que promova uma gestão de risco sólida e eficaz e previna eventuais conflitos de interesses.

A CA Vida procura, desta forma, evitar uma excessiva exposição ao risco, evitar potenciais conflitos de interesses e ser coerente com os objetivos, valores e interesses a longo prazo, nomeadamente, o seu desempenho com as perspetivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes.

1.2. OBJETIVOS

Os principais objetivos da Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida são:

- Estabelecer os princípios gerais que devem ser observados nas práticas de remuneração;
- Definir uma governação clara, transparente e eficaz;
- Ser compatível com os objetivos e valores da empresa e, incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses;
- Acautelar equidade interna e a adoção de um quadro remuneratório alinhado com as práticas e referências do mercado;
- Adotar medidas e práticas de remuneração coerentes com uma gestão de riscos sã e prudente, com o fim de garantir que as estruturas de remunerações não incentivem a assunção excessiva de riscos e sejam compatíveis com os interesses de longo prazo da Companhia;
- Definir a metodologia para identificação das pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da Companhia;
- Atuar em conformidade com os requisitos legais;
- Assegurar a sua divulgação.

2. PRINCÍPIOS GERAIS

A Política de Remuneração dos Colaboradores é definida e aprovada pelo CAE, sendo a mesma de revisão anual. Na definição da Política, o CAE é acompanhado pelo Comité de Remuneração.

A presente Política tem em consideração a organização interna da CA Vida, a sua natureza, dimensão e complexidade dos riscos da atividade e é consistente com uma 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 de longo prazo da Companhia, designadamente com as perspetivas de crescimento e rendibilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, subscritores, participantes e beneficiários.

A Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida é organizada em duas categorias:

1. Colaboradores Identificados; e
2. Restantes Colaboradores.

É da responsabilidade do CAE a seleção e aprovação dos Colaboradores Identificados, cujas atividades profissionais têm ou podem vir a ter um impacto significativo no perfil de risco da Companhia.

A Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida foi elaborada tendo por base os seguintes princípios:

I. **A remuneração de cada colaborador da empresa é aprovada anualmente pelo CAE**

Como forma de manter a remuneração de cada membro do pessoal da empresa atualizado e competitivo face aos resultados da Companhia, ao mercado da função no sector em que se insere e à evolução da economia, o CAE revê esta remuneração numa base anual.

II. **A remuneração dos colaboradores da CA Vida é definida face à relevância do exercício das suas funções e à prossecução dos objetivos associados a estas**

Ao definir a remuneração de cada colaborador da empresa, o CAE tem em conta a relevância das funções que este exerce e a prossecução dos objetivos a que este se propôs atingir no ano anterior.

III. **A remuneração fixa é a principal componente da remuneração de cada função**

A remuneração fixa é composta pelo salário base e outras prestações regulares, atribuíveis a todos os colaboradores da Companhia, formando o salário efetivo mensal. Conceptualmente, e de igual forma em termos práticos, a componente fixa é suficientemente robusta para garantir o pagamento do trabalho realizado. Esta é a forma de assegurar a necessária estabilidade remuneratória a cada Colaborador.

IV. **A Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida encontra-se em conformidade com a Política de Conflito de Interesses em vigor na Companhia**

A Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida promove a mitigação de conflitos de interesses, sendo que os critérios de atribuição e os meios/métodos de pagamento da remuneração variável são baseados em transparência e igualdade, repudiando-se o favorecimento de interesses próprios.

3. COLABORADORES IDENTIFICADOS

O CAE é responsável por aprovar os colaboradores cujas atividades profissionais têm ou podem vir a ter um impacto significativo no perfil de risco da Companhia, sendo esses colaboradores designados por Colaboradores Identificados.

3.1. METODOLOGIA PARA IDENTIFICAÇÃO DOS COLABORADORES IDENTIFICADOS

O processo de seleção e identificação dos Colaboradores Identificados é realizado pelo Secretariado/Recursos Humanos da CA Vida, considerada, nomeadamente, a estrutura de funcionamento da CA Vida.

Atendendo à estrutura de funcionamento, objetivos e estratégia de negócio da Companhia, são considerados Colaboradores Identificados:

- **Responsáveis de 1ª linha:** Todos os colaboradores responsáveis por direções, subdireções, núcleos/gabinetes ou estruturas da Companhia e que reportam diretamente aos Membros do CAE;
- **Pessoas que são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave;**
- **Outros Colaboradores** que não estando nas categorias acima indicadas têm um impacto material no perfil de risco da Companhia, de acordo com a aplicação de critérios qualitativos objetivos previamente definidos pelo CAE.

O Secretariado/Recursos Humanos deverá elaborar uma Lista de Colaboradores Identificados, conforme correspondam às categorias identificadas acima, que deverá ser submetida para aprovação ao CAE. Para efeitos da presente Política, apenas os colaboradores incluídos nesta lista serão considerados Colaboradores Identificados. Esta lista será revista pelo Secretariado/Recursos Humanos sempre que existam alterações e as suas alterações sujeitas ao regime acima descrito.

O Secretariado/Recursos Humanos comunica aos "Outros Colaboradores" que fazem ou venham a fazer parte da Lista de Colaboradores Identificados o seu estatuto Identificado para efeitos da presente Política de Remuneração, fornecendo todas as informações e esclarecimentos relativamente a este estatuto.

4. REMUNERAÇÃO

4.1. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

A remuneração dos colaboradores é composta por uma componente fixa, adequada ao grau de responsabilidade da função e às competências inerentes à mesma, e por uma componente variável. A determinação da componente variável da remuneração depende da verificação de determinadas condições e objetivos e não se encontra contratualmente garantida.

4.1.1. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DOS COLABORADORES

A remuneração variável é atribuída aos colaboradores de acordo com o desempenho do colaborador e da Companhia no ano civil anterior à obtenção da mesma, tendo em consideração critérios quantitativos e qualitativos avaliados pelas chefias diretas e posteriormente pelos membros do órgão de administração, através de objetivos e competências definidos de acordo com o previsto na Circular Interna sobre Avaliação de Desempenho, tendo esta avaliação de ser devidamente documentada.

A remuneração variável dos colaboradores assumirá a categoria de prémio e não poderá exceder 100% da componente de remuneração fixa anual de cada colaborador. A mesma não será sujeita a pagamento diferido.

4.2. REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES IDENTIFICADOS

A remuneração dos Colaboradores Identificados é composta por uma componente fixa, adequada ao grau de responsabilidade da função e às competências inerentes à mesma, e por uma componente variável. A determinação da componente variável da remuneração depende da verificação de determinadas condições e objetivos, não estando contratualmente garantida e podendo ser alvo de ajustamentos de acordo com o previsto na secção relativa aos *Mecanismos de Ajustamento pelo Risco*.

4.2.1. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DOS COLABORADORES IDENTIFICADOS

A remuneração variável é atribuída aos Colaboradores Identificados de acordo com o desempenho do colaborador e da Companhia no ano civil anterior à obtenção da mesma, tendo em consideração critérios quantitativos e qualitativos avaliados pelo órgão de administração, através de objetivos e competências definidos de acordo com o previsto na Circular Interna sobre Avaliação de Desempenho, tendo esta avaliação de ser devidamente documentada. Os critérios de atribuição de remuneração variável dos Colaboradores Identificados titulares de funções-chave não podem estar relacionados com a performance das atividades que monitorizam e controlam, nem ser definida de modo a poder levar a um comprometimento da objetividade e independência do trabalho por eles desenvolvido.

A remuneração variável dos Colaboradores Identificados assumirá a categoria de prémio e não poderá exceder 100% da componente de remuneração fixa anual de cada colaborador. A mesma poderá ser sujeita a pagamento diferido e poderá ser alvo de ajustamentos de acordo com os critérios estabelecidos no ponto "Mecanismos de Ajustamento pelo Risco".

A remuneração variável atribuída às pessoas que exercem funções-chave deve atender à prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das unidades operacionais e áreas sob o seu controlo.

Quando o valor da remuneração variável for superior a cinquenta mil euros, a remuneração variável é sujeita a diferimento, o correspondente a 40%, ao longo de um período de 3 (três) anos e paga um terço em cada um dos 3 (três) anos subsequentes, na data de pagamento das remunerações variáveis dos anos seguintes, com o pagamento a ser feito em numerário. O pagamento dos diferimentos é objeto de ajustamento de acordo com o Índice de Preços do Consumidor (IPC), por referência ao ano em que o pagamento é efetuado, desde que o IPC não tenha apresentado valores negativos, caso em que não deve ser efetuado nenhum ajustamento. A componente não diferida da remuneração variável corresponde a 60% da mesma podendo ser paga de imediato. Quando o valor do Prémio for igual ou inferior a cinquenta mil euros, este será pago na totalidade aquando do pagamento do prémio dos restantes colaboradores.

A remuneração variável poderá, ainda, ser alvo de ajustamentos de acordo com o previsto na secção relativa aos Mecanismos de Ajustamento pelo Risco.

A remuneração variável poderá não ser atribuída em casos excecionais, nomeadamente se, se concluir não existir capacidade para constituir de forma atempada o requisito de capital de solvência, ou fazer face a todos os tipos de riscos, atuais e futuros, com impacto material na solvência; assim como nos anos em que a Companhia registe resultados líquidos negativos.

4.2.2. MECANISMOS DE AJUSTAMENTO PELO RISCO

A componente variável da remuneração dos Colaboradores Identificados poderá ser alvo dos seguintes mecanismos de ajustamento pelo risco:

I. Redução (*Malus*) – Consiste na redução total ou parcial da remuneração variável objeto de diferimento;
II. Reversão (*Clawback*) – Direito que a Companhia detém de solicitar a devolução de valores, referentes à remuneração variável, já pagos ao colaborador.

Os mecanismos são aplicados à remuneração variável paga a Colaboradores Identificados, durante o período de diferimento e aquando de um evento extremamente significativo atribuível a um colaborador.

É considerado um evento extremamente significativo, onde o colaborador deverá perder a remuneração variável, quando o colaborador se encontra envolvido em fraude, violação material da obrigação de confidencialidade, sanções regulamentares aplicadas ao colaborador, quando o mesmo deixa de ser considerado apto ou adequado

pelo órgão regulador para a função que exerce, em conformidade com leis e regulamentos aplicáveis ou condenações penais.

A aplicação do mecanismo de reversão deve ser supletiva em relação ao mecanismo de redução, isto é, em caso de verificação de evento extremamente significativo, a aplicação do mecanismo de redução (*malus*) será prioritária e apenas quando esta seja esgotada e insuficiente é que deve ser considerado o recurso ao mecanismo de reversão (*claw-back*).

A verificação das situações descritas no presente ponto é da competência do CAE.

4.2.3. PAGAMENTOS POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Em caso de cessação de funções, por qualquer causa, com exceção de cessação por justa causa, após o fim do período de avaliação, mas antes do pagamento da remuneração variável, haverá lugar ao pagamento da mesma por inteiro, correspondente àquele período de avaliação, com respeito pelos períodos de diferimento.

O pagamento da remuneração variável, correspondente ao período de avaliação em que ocorra a cessação de funções do colaborador não será devido, exceto se a mesma decorrer por mútuo acordo, reforma, morte, invalidez ou em qualquer outro caso de termo do contrato, por causa não imputável ao colaborador, nomeadamente alteração do controlo da Companhia, entre outras, na sequência de factos alheios ao colaborador, casos em que haverá lugar a uma proposta de atribuição *pro rata temporis*, após deliberação pelo CAE, que terá lugar após a aprovação das contas da Companhia.

5. INFORMAÇÃO EM MATÉRIA DE SUSTENTABILIDADE

A CA Vida considera os compromissos de sustentabilidade como um dos pilares das prioridades de negócio da Companhia, tendo estes sido plenamente integrados na presente política.

A integração dos riscos em matéria de sustentabilidade na Política de Remuneração dos Colaboradores é abordada principalmente em dois pontos:

I. **Objetivos de Desempenho:** Os indicadores fundamentais de desempenho utilizados são a base das metas financeiras e operacionais da remuneração variável. Sempre que possível e apropriado, são utilizados como indicadores de desempenho que incluem fatores de sustentabilidade e evitam a assunção de riscos excessivos em matéria de sustentabilidade.
II. **Remuneração Variável:** A componente variável da remuneração não é liquidada se a situação financeira da Companhia não o permitir, ou no caso da avaliação de desempenho assim o justificar. Esta situação prevê a apreciação dos indicadores fundamentais de desempenho que se encontram não só relacionados com fatores de sustentabilidade, mas também com riscos relacionados em matéria de sustentabilidade.

A melhoria contínua da ligação entre sustentabilidade e remuneração encontra-se identificada como um dos objetivos primários da Companhia, conforme previsto na Política sobre a Integração dos Riscos de Sustentabilidade nos Investimentos.

6. MONITORIZAÇÃO E REPORTE

A monotorização da Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida deverá ser efetuada, no mínimo, com uma periodicidade anual.

A monitorização e reporte é um processo gerido pelo Comité de Remuneração, sem prejuízo do envolvimento adequado dos responsáveis pelas funções-chave, designadamente das funções de gestão de riscos, de *compliance* e de auditoria interna, e do Secretariado/Recursos Humanos.

A Política de Remuneração deve ser submetida a uma avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, executada pelo Comité de Remuneração, tendo como objetivo a verificação do respetivo cumprimento, bem como a identificação de medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências à luz do quadro legal aplicável. Os resultados dessa avaliação devem constar de um relatório a elaborar pela Comité de Remuneração, (Relatório Anual de Avaliação da Política de Remuneração dos Colaboradores), e ser apresentado ao CAE e à Assembleia Geral, o qual deve ser objeto de apreciação por um ROC, para posterior envio à ASF.

6.1. DEVER DE INFORMAÇÃO

As unidades orgânicas têm o dever de informar as funções de gestão de riscos, de auditoria interna, de verificação do cumprimento e atuarial de quaisquer factos relevantes para o exercício das correspondentes atribuições.

7. MODELO DE GOVERNO

As responsabilidades associadas à presente Política podem ser resumidas da seguinte forma:

Conselho de Administração Executivo

- Definir e aprovar a Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida;
- Elaborar e aprovar a Circular Interna sobre Avaliação de Desempenho;
- Estabelecer e deliberar as remunerações dos Colaboradores;
- Determinar a aplicação de mecanismos de ajustamento pelo risco;
- Apreciar o Relatório Anual de Avaliação da Política de Remuneração, preparado pelo Comité de Remuneração;
- Aprovar a Lista de Colaboradores Identificados.

Comité de Gestão de Riscos

- Validação da Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida e subsequentes revisões.

Comité de Remuneração

- Prestar apoio ao CAE na definição da Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida;
- Preparar decisões e recomendações sobre remuneração;
- Rever anualmente a Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida e a sua implementação e funcionamento, assegurando o envolvimento dos responsáveis pelas funções-chave, designadamente das funções de gestão de risco e de *compliance*;
- Prestar informação adequada ao CAE relativamente ao funcionamento da Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida;
- Elaborar o Relatório Anual de Avaliação da Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida a ser apresentado ao CAE e à Assembleia Geral;
- Informar anualmente os acionistas sobre o exercício das respetivas funções, incluindo o envio de um parecer fundamentado sobre a adequação da Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida e de eventuais alterações à mesma que considere necessárias;

- Estar presente nas Assembleias Gerais em que a Política de Remuneração dos Colaboradores conste da ordem de trabalhos.

Gabinete de Auditoria Interna

- Contribuir para a efetiva implementação e adoção da Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida;
- Realizar ações de auditoria com o objetivo de atestar a robustez da Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida;
- Propor ações de melhoria e um plano de implementação das mesmas (caso sejam detetadas deficiências nos controlos testados);
- Acompanhar a implementação das recomendações realizadas no âmbito do sistema de controlo interno.

Direção de Gestão de Riscos

- Contribuir para a efetiva implementação e adoção da Política de Remuneração dos Colaboradores;
- Apoiar o Comité de Remuneração e o Secretariado/Recursos Humanos nas respetivas tarefas.

Gabinete de Compliance

- Contribuir para a efetiva implementação e adoção da Política de Remuneração dos Colaboradores;
- Apoiar o Comité de Remuneração e o Secretariado/Recursos Humanos nas respetivas tarefas.

Secretariado/Recursos Humanos

- Apoiar o CAE no processo de seleção e identificação dos Colaboradores Identificados;
- Elaborara a lista de Colaboradores Identificados e submeter a mesma à aprovação do CAE;
- Enviar à ASF o Relatório Anual de Avaliação da Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida juntamente com a certificação e parecer do ROC.

Revisor Oficial de Contas

- Certificar e emitir parecer sobre o Relatório Anual de Avaliação da Política de Remuneração dos Colaboradores da CA Vida.