

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA SGPS

FICHA DE CONTROLO

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA SGPS

PRC_GCASGPS

Destinatários	Grupo Crédito Agrícola SGPS		
Aprovado por	Conselho de Administração	Em	28-12-2023
Divulgação	Publicada na intranet e no sítio de internet do Crédito Agrícola	Em	15-01-2024
Versão	01/2023	Em vigor desde	29-12-2023
Revogação	N/A	Em vigor desde	N/A
Histórico de versões	01/2023		

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA SGPS

Índice

1. INTRODUÇÃO	3
1.1. ENQUADRAMENTO	3
1.2. OBJECTIVOS	3
1.3. ÂMBITO	4
1.4. GLOSSÁRIO	4
2. PRINCÍPIOS ORIENTADORES	5
2.1. PRINCÍPIOS GERAIS	5
2.2. REMUNERAÇÃO FIXA E VARIÁVEL	6
2.2.1. Remuneração fixa	6
2.2.2. Remuneração variável	6
2.2.3. Remuneração dos prestadores de serviço	7
2.3. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	7
2.4. PESSOAS CUJAS ACTIVIDADES PROFISSIONAIS TÊM IMPACTO RELEVANTE NO PERFIL DE RISCO DA EMPRESA	8
2.5. BENEFÍCIOS	10
2.6. POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO DAS EMPRESAS DO GRUPO CA SGPS	10
3. DISPOSIÇÕES FINAIS	11
3.1. APROVAÇÃO DA POLÍTICA	11
3.2. ENTRADA EM VIGOR	11
3.3. PUBLICAÇÃO DA POLÍTICA	11
4. CONTROLO DE VERSÕES	11

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA SGPS

1. INTRODUÇÃO

1.1. Enquadramento

1. A presente Política tomou em consideração o enquadramento legal e regulamentar relativo a Políticas de Remuneração, concretamente, o previsto na Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 31 de Maio, emitida pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (“ASF”), no que se refere a Políticas de Remunerações das empresas de seguros ou de resseguros e sociedades gestoras de fundos de pensões.
2. Em concreto, de acordo com o n.º 1 do artigo 102.º da Norma Regulamentar mencionada no parágrafo anterior, o Órgão de Administração das empresas de seguros ou de resseguros participantes, das sociedades gestoras de participações no sector dos seguros ou das companhias financeiras mistas, deve assegurar que as políticas que integram o sistema de governação são implementadas de forma coerente em todo o grupo.
3. Deste modo, tendo a Crédito Agrícola SGPS, S.A. por objecto a gestão de participações sociais noutras sociedades, como forma indirecta do exercício de actividades económicas, nomeadamente, na Crédito Agrícola - Seguros e Pensões, SGPS, S.A., na Crédito Agrícola Seguros – Companhia de Seguros de Ramos Reais, S.A. e na Crédito Agrícola Vida – Companhia de Seguros, S.A., é necessário aprovar a presente Política, aplicável a todos os colaboradores com contrato de trabalho com as empresas abrangidas no Grupo CA SGPS, sem prejuízo de cada Entidade poder aprovar Política de Remuneração autónoma que se deve conformar com os princípios estabelecidos na presente Política.
4. De igual modo, foi tido em consideração, nomeadamente, o disposto no artigo 275.º do Regulamento Delegado UE 2015/35, da Comissão, de 10 de Outubro de 2014, que prevê os princípios que devem ser estabelecidos em sede de Política de Remuneração, bem como o previsto no n.º 4 do artigo 64.º da Lei n.º 147/2015, de 9 de Setembro, na sua redacção actual.

1.2. Objectivos

5. A presente Política visa definir o conjunto dos princípios e dos procedimentos em sede de remuneração (segundo um esquema de remuneração fixa e remuneração variável) e benefícios, que resultem do Instrumento de Regulamentação Colectiva aplicável ou de decisão da empresa vertida

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA SGPS

em normativos internos sobre estas matérias, nomeadamente, os critérios e a periodicidade da avaliação do desempenho dos colaboradores do Grupo CA SGPS, 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, atendendo às funções e responsabilidades atribuídas a cada colaborador.

1.3. Âmbito

6. A presente Política é aplicável aos colaboradores do Grupo CA SGPS, que é composto pelas seguintes Empresas:
- a) Crédito Agrícola, SGPS, S.A.;
 - b) Crédito Agrícola - Seguros e Pensões, SGPS, S.A.;
 - c) Crédito Agrícola Seguros – Companhia de Seguros de Ramos Reais, S.A.;
 - d) Crédito Agrícola Vida – Companhia de Seguros, S.A.;
 - e) Crédito Agrícola Gest – SGOIC, S.A.;
 - f) Crédito Agrícola Informática – Sistemas de Informação, S.A.;
 - g) CCCAM – Gestão de Investimentos e Consultoria, Unipessoal, Lda.;
 - h) CA Capital, SCR, S.A.;
 - i) Crédito Agrícola Imóveis, Unipessoal, Lda.
7. Aos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização é aplicável uma Política de Remunerações específica.

1.4. Glossário

8. Para efeitos da presente Política, as expressões constantes das alíneas deste número terão os significados que a seguir se indicam:
- a) **Colaboradores:** as pessoas singulares que desempenhem funções no âmbito da actividade desenvolvida pelo Grupo CA SGPS, a título de trabalhadores por conta de outrem;
 - b) **Remuneração fixa:** a componente de remuneração atribuída aos colaboradores, com carácter vinculativo e de forma não discricionária, sem dependência do desempenho, como contrapartida

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA SGPS

do trabalho prestado, prevista na legislação laboral e no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável;

- c) **Remuneração variável:** toda e qualquer outra forma de remuneração dos colaboradores, para além da componente fixa da remuneração, calculada, nomeadamente, com base em critérios de desempenho; esta componente considera remuneração variável que, na sequência do processo de avaliação de desempenho, o Órgão de Administração aprove atribuir individualmente aos colaboradores, em base anual, sem prejuízo de tais prestações não corresponderem a retribuição para efeitos juslaborais;
- d) **Benefícios:** os benefícios de natureza pecuniária ou não pecuniária que, não integrando a remuneração, são atribuídos aos colaboradores, nos termos previstos em Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho, em normativos internos em vigor ou que decorrem das práticas de cada Empresa.

2. Princípios Orientadores

2.1. Princípios gerais

- 9. A presente Política de remuneração assenta nos seguintes princípios:
 - a) É coerente com os objectivos, valores e interesses de médio e longo prazo, designadamente com as perspectivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis;
 - b) É consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz e evita potenciais conflitos de interesse;
 - c) É consistente com a protecção dos interesses dos tomadores do seguro, segurados e beneficiários;
 - d) É adequada à dimensão, natureza e complexidade do Grupo CA SGPS, em especial no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir;
 - e) É suportada por uma estrutura clara, transparente e adequada;
 - f) É justa e equilibrada atendendo à natureza das funções, responsabilidade assumida e desempenho de cada colaborador;
 - g) É consistente com as práticas do mercado, quando comparada com o sector de actividade;
 - h) É coerente com o objectivo de integração dos riscos de sustentabilidade.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA SGPS

2.2. Remuneração fixa e variável

10. A remuneração dos colaboradores é composta por uma componente fixa e por uma componente variável, nos termos do previsto nos parágrafos seguintes.

2.2.1. Remuneração fixa

11. A remuneração fixa, determinada para cada colaborador, deve ter como referência a legislação e o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável e deverá ainda considerar:
 - a) O conteúdo, a exigência e a responsabilidade da função;
 - b) As competências, disponibilidade, qualificação académica, experiência profissional e desempenho do colaborador;
 - c) O nível hierárquico do colaborador e as responsabilidades de gestão;
 - d) A avaliação de critérios de equidade interna;
 - e) A eventual escassez de pessoal disponível no mercado de trabalho para funções especializadas.

2.2.2. Remuneração variável

12. A remuneração variável visa motivar e reconhecer a produtividade e o desempenho, sendo este avaliado em função da demonstração de competências e comportamentos adequados e do cumprimento dos objectivos definidos.
13. A remuneração variável está associada aos resultados da organização e da avaliação de desempenho de cada colaborador, podendo não ser atribuída nos casos em que os requisitos da sua elegibilidade, previamente definidos e comunicados, não se verificarem ou por decisão do Órgão de Administração de cada uma das empresas do Grupo CA SGPS.
14. A remuneração variável não constitui direito adquirido, nem é predeterminada pelo que não constitui uma legítima expectativa dos colaboradores.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA SGPS

15. Apenas será atribuída remuneração variável se for sustentável à luz da situação financeira de cada uma das empresas do Grupo CA SGPS 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.
16. Não será diferido o pagamento de qualquer parte da componente variável da remuneração, excepto relativamente aos responsáveis por funções-chave ou pessoas que exercem funções-chave e de outras pessoas cujas actividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da empresa, quando determinado por quaisquer normativos ou quando considerado adequado.
17. A remuneração variável não pode constituir uma ameaça à capacidade de cada uma das empresas do Grupo CA SGPS para manter uma base de fundos próprios adequada.

2.2.3. Remuneração dos prestadores de serviço

18. Os acordos celebrados com prestadores de serviços não podem incentivar a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos do Grupo CA SGPS e aos limites de tolerância ao risco estabelecidos.
19. As remunerações a pagar aos prestadores de serviços devem estar em linha com as práticas de mercado e sem desfasamento excessivo face ao custo das remunerações pagas a colaboradores.

2.3. Avaliação de desempenho

20. A avaliação de desempenho, efectuada, pelo menos, anualmente, é um instrumento essencial ao desenvolvimento profissional dos colaboradores, sendo composta por critérios qualitativos e quantitativos, definidos previamente.
21. A avaliação de desempenho abrange os colaboradores com contrato de trabalho sem termo e a termo, que tenham, pelo menos, seis meses de trabalho efectivo no ano da avaliação.

22. O desempenho, medido através de critérios quantitativos, deve ter em conta a função e as responsabilidades do colaborador, a estrutura funcional onde se insere, incluindo, sempre que adequado e aplicável, indicadores de ajustamento em função do risco.

23. O processo de avaliação de desempenho é devidamente documentado.

2.4. Pessoas cujas actividades profissionais têm impacto relevante no perfil de risco da empresa

2.4.1. Processo de identificação

24. Consideram-se, para efeitos de processo de identificação, pessoas cujas actividades profissionais têm impacto relevante no perfil de risco da empresa as seguintes:

- a) Os membros da Direcção de Topo que, não fazendo parte do Órgão de Administração, constituem a primeira linha hierárquica responsável pela gestão da empresa;
- b) As pessoas que são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave, considerando-se como tal:
 - i) As funções de gestão de riscos, de verificação do cumprimento, de auditoria interna e actuarial;
 - ii) Outras funções que confirmam influência significativa na gestão das empresas e que estas ou a ASF como tal qualifiquem, atendendo à natureza, dimensão e complexidade dos riscos inerentes à respectiva actividade.
- c) As pessoas cujas actividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco das empresas, em virtude de possuírem um acesso regular a informação privilegiada e de participarem nas decisões sobre a gestão e estratégia das mesmas.

25. A identificação das pessoas mencionadas no parágrafo anterior tem subjacente os seguintes factores:

- a) As responsabilidades, a nível do Grupo, da Empresa e da função;
- b) O perfil de risco e os indicadores de desempenho;

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA SGPS

- c) A natureza, o âmbito e a complexidade da Empresa;
- d) Outros critérios que em cada momento sejam relevantes para o negócio.

2.4.2. Critérios de atribuição da remuneração variável

- 26. A atribuição da remuneração variável depende da avaliação do desempenho individual, num quadro plurianual, e do desempenho colectivo da unidade de estrutura onde os colaboradores se integram e da própria empresa.
- 27. A atribuição da remuneração variável das pessoas que exercem funções-chave atende à prossecução dos objectivos associados às respectivas funções, independentemente do desempenho das unidades operacionais e áreas sob o seu controlo.
- 28. Para efeitos do previsto nos parágrafos anteriores, são definidos critérios de avaliação que atendem aos objectivos 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.
- 29. Os critérios mencionados nos parágrafos anteriores são predeterminados e mensuráveis e incluem critérios financeiros, que são ajustáveis em função do risco, e não financeiros, como o respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à actividade desenvolvida e, quando aplicável, pela protecção 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.
- 30. Os critérios financeiros e não financeiros são adequadamente equilibrados, reflectindo os objectivos estratégicos da empresa.
- 31. A metodologia utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve permitir a realização de ajustamentos, considerando os vários tipos de riscos, actuais e futuros, bem como, o custo dos fundos próprios e da liquidez necessária à Instituição.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA SGPS

32. Quando aplicável, uma parte substancial da componente variável da remuneração dos colaboradores será diferida durante um período mínimo de três anos, nos seguintes termos:
- a) Pelo menos 40% da componente variável da remuneração é diferida, sendo esse montante elevado para pelo menos 60% quando a componente variável da remuneração seja de valor particularmente elevado;
 - b) O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento deve ser atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.

2.4.3. Pagamento por cessação de funções

33. Não é devida qualquer remuneração em virtude da cessação antecipada de funções, exceptuando as situações legalmente previstas.

2.5. Benefícios

34. Todos os colaboradores, abrangidos por Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho aplicável à sua entidade empregadora, têm direito aos benefícios aí previstos.
35. Podem ser atribuídos outros benefícios aos colaboradores de acordo com as práticas e/ou com os normativos existentes.

2.6. Políticas de Remuneração das Empresas do Grupo CA SGPS

36. Sem prejuízo de a presente Política ser aplicável às empresas do Grupo, as mesmas devem concretizar os princípios que constam desta Política, em documento autónomo devidamente aprovado pelos respectivos Órgãos de Administração, sempre que a legislação aplicável assim o determine.
37. Para efeitos do previsto no parágrafo anterior, cada Política de Remuneração deverá assegurar a existência de uma estrutura clara, transparente e adequada relativamente à definição, implementação e monitorização da política de remuneração, que identifique, de forma objectiva, os responsáveis envolvidos em cada processo, bem como as respectivas responsabilidades e competências.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA SGPS

3. DISPOSIÇÕES FINAIS

3.1. Aprovação da Política

38. A presente Política é aprovada e revista pelo Órgão de Administração da CA SGPS.

3.2. Entrada em vigor

39. A Política entra em vigor no dia seguinte à data da sua aprovação pelo Órgão de Administração.

3.3. Publicação da Política

40. A presente Política será divulgada na intranet e no sítio de internet do Crédito Agrícola, na parte respeitante à CA SGPS.

4. CONTROLO DE VERSÕES

Versão	Autor	Alterações
01/2023	CA SGPS	Versão inicial