

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO



Grupo Crédito Agrícola

Crédito Agrícola Vida, Companhia de Seguros, S.A.

Rua Castilho, 233 - 7º - 1099-004 Lisboa - T +351 211 111 800 - E-mail vida@cavida.pt

Capital Social: 35.000.000 Euros - Pessoa Colectiva: 504 405 489

 **CAVida**
Seguros para a vida

ÍNDICE

CONTROLO DO DOCUMENTO	3
ENQUADRAMENTO LEGAL	4
1. INTRODUÇÃO, ÂMBITO E OBJECTIVOS	7
1.1. INTRODUÇÃO E ÂMBITO	7
1.2. OBJECTIVOS	7
2. PRINCÍPIOS GERAIS	8
3. REMUNERAÇÃO	9
3.1. ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E MESA DA ASSEMBLEIA GERAL	9
3.2. COLABORADORES	9
3.3. FUNÇÕES-CHAVE OU QUE EXERCEM UMA ACTIVIDADE COM IMPACTO MATERIAL NO PERFIL DE RISCO DA COMPANHIA	9
4. MONITORIZAÇÃO E REPORTE	10



CONTROLO DO DOCUMENTO

RESPONSABILIDADE

AUTOR

Compliance

VALIDAÇÃO

RESPONSÁVEL

DATA

Comité de Gestão de Riscos

12/01/2022

APROVAÇÃO

RESPONSÁVEL

DATA

Comissão de Remunerações (quanto à Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e Mesa da Assembleia Geral)

03/03/2021

Conselho de Administração Executivo (relativamente aos restantes Colaboradores)

12/01/2022

HISTÓRICO

VERSÃO Nº

DATA

REQUISITANTE DA ALTERAÇÃO

DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO

Versão 1.0

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

ENQUADRAMENTO LEGAL

O Regime Jurídico de acesso e exercício da Actividade 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

- 1- “As empresas de seguros e de resseguros devem definir e implementar políticas devidamente documentadas relativas, nomeadamente, (...) à remuneração (...).
- 2- (...) 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

- 3- As entidades gestoras de fundos de pensões devem definir e implementar políticas devidamente documentadas relativas, nomeadamente, (...) à remuneração (...).
- 4- (...) 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 actividades, uma política de remuneração aplicável às pessoas que dirigem efectivamente a sociedade gestora, a fiscalizam, são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave e a outras categorias de trabalhadores cujas actividades 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 respectivo sítio na Internet ou no sítio na Internet do grupo a que pertencam.
- 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 actividades, o perfil de risco, os objectivos 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 actualizar, 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) *Adoptam 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 actividades da empresa e a estratégia de gestão do risco, o seu perfil de risco, objectivos, 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 direcção, administração ou supervisão, as pessoas que dirigem efectivamente a empresa ou desempenham outras funções-chave e outras categorias de pessoal cujas actividades profissionais têm um impacto material no perfil de risco da empresa;*
 - d) *O órgão de direcção, administração ou supervisão da empresa que estabelece os princípios gerais da política de remuneração aplicáveis às categorias de pessoal cujas actividades 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 direcção, administração ou supervisão no acompanhamento da definição da política de remuneração e das práticas de remuneração, da sua implementação e do respectivo 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 actividades da empresa: o período de diferimento não deve ser inferior a três anos e deve ser correctamente fixado em função da natureza da actividade, dos seus riscos e das actividades 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 actuais 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 actividade 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 respectivas 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 actividade.”*

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.”*

A Norma Regulamentar n.º 5/2010-R, de 1 de Abril da ASF, relativa à Divulgação de Informação Relativa à Política de Remuneração das Empresas de Seguros ou de Resseguros e Sociedades Gestoras de Fundos de Pensões

Esta norma estabelece a informação que deve ser divulgada sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização das empresas de seguros ou de resseguros e sociedades gestoras de fundos de pensões, sujeitas à supervisão da ASF, bem como estabelece ainda os deveres de divulgação de informação da política de remuneração dos colaboradores das referidas empresas que, não sendo membros dos respectivos órgãos de administração ou de fiscalização, auferem uma remuneração variável e exercem a sua actividade profissional no âmbito de funções-chave, ou seja, das funções que sejam estabelecidas no âmbito dos sistemas de gestão de riscos e de controlo interno, ou exercem uma outra actividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco da instituição.

A Circular n.º 6/2010 da ASF, relativa à Política de Remuneração das Empresas de Seguros ou de Resseguros e Sociedades Gestoras de Fundos de Pensões

Esta circular estabelece as recomendações aplicáveis à política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização das empresas de seguros ou de resseguros e sociedades gestoras de fundos de pensões, sujeitas à supervisão da ASF, sobre divulgação da política de remuneração, com vista a alinhar os mecanismos de compensação remuneratória com uma prudente e adequada gestão e controlo dos riscos, sendo, ainda, aplicável à política de remuneração dos colaboradores das referidas empresas, sobre divulgação da política de remuneração, que, não sendo membros dos respectivos órgãos de administração ou de fiscalização, auferem uma remuneração variável e exercem a sua actividade profissional no âmbito das funções-chave ou exercem uma outra actividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco da instituição.

1. INTRODUÇÃO, ÂMBITO E OBJECTIVOS

1.1. INTRODUÇÃO E ÂMBITO

A Política em apreço foi preparada em conformidade com o enquadramento legal em vigor, sendo aplicável à 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 que promova uma gestão de risco sólida e eficaz e previna eventuais conflitos de interesses, sendo aplicável à empresa no seu conjunto. A CA Vida procura, desta forma, evitar uma excessiva exposição ao risco, evitar potenciais conflitos de interesses e ser coerente com os objectivos, valores e interesses a longo prazo, nomeadamente, o seu desempenho e interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes.

1.2. OBJECTIVOS

Os principais objectivos da Política de Remuneração são:

- Estabelecer os princípios gerais que devem ser observados nas práticas de remuneração da empresa;
- Definir uma governação clara, transparente e eficaz da política de remuneração;
- Divulgar a política de remuneração a cada membro do pessoal da empresa;
- Actuar em conformidade com os requisitos legais.

2. PRINCÍPIOS GERAIS

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

I. A remuneração de cada colaborador da empresa é aprovada anualmente pelo Conselho de Administração Executivo

Como forma de manter a remuneração de cada membro do pessoal da empresa actualizado e competitivo face aos resultados da Companhia, ao mercado da função no sector em que se insere e à evolução da economia, o Conselho de Administração Executivo 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 objectivos associados a estas

Ao definir a remuneração de cada colaborador da empresa, o Conselho de Administração Executivo tem em conta a relevância das funções que este exerce e a prossecução dos objectivos 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 efectivo 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.

3. REMUNERAÇÃO

3.1. ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E MESA DA ASSEMBLEIA GERAL

Os Membros do Conselho de Administração Executivo devem desempenhar as suas funções de forma diligente e criteriosa, no interesse da CA Vida, tendo em conta a sua actividade e os interesses dos seus accionistas e colaboradores, sendo, para isso, importante que sejam estabelecidos parâmetros de remuneração adequados que motivem o elevado desempenho individual e colectivo e que permitam estabelecer, e serem atingidas, elevadas metas de crescimento da Sociedade, com bons resultados para os seus Accionistas no quadro de uma cuidada gestão de risco, integração de considerações ambientais, sociais e de governação, atentos aos diferentes interesses que a seguradora deve respeitar.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo, a fixar pelo Conselho Geral e de Supervisão, deve consistir na atribuição de um valor fixo mensal, pago catorze vezes por ano e actualizável, anualmente, nos mesmos termos e percentagens em que o forem os salários dos trabalhadores da CA Vida.

A componente fixa mensal deve visar, fundamentalmente, a remuneração do esforço desenvolvido ao longo de cada exercício do respectivo mandato, devendo ter em linha de conta, designadamente, a relevância das áreas de gestão executiva de cada um dos Membros, a sua experiência curricular e o nível de remunerações praticado noutras empresas congéneres.

É entendido não atribuir qualquer remuneração variável aos membros do Conselho de Administração Executivo, sem prejuízo de, anualmente, poder ser atribuído pelo Conselho Geral e de Supervisão, de acordo com a avaliação de desempenho global do Conselho de Administração Executivo, um montante único, pago a título de prémio pelo desempenho, devendo ter-se, nomeadamente, em conta, para além dos principais indicadores financeiros e de ser considerada a sustentabilidade dos mesmos, o seu contributo para os resultados obtidos, o trabalho desenvolvido durante o exercício e os critérios aplicados em cada ano na atribuição dos prémios aos restantes quadros da sociedade, devendo, no entender da Comissão de Remunerações, ser pago aquando do pagamento dos prémios aos restantes quadros, se tal se vier a verificar.

Em qualquer dos casos, deverá caber ao Conselho Geral e de Supervisão a definição do peso específico e de ponderação relativa de cada um dos critérios acima enunciados que, só no plano da sua consideração deve esta Comissão ter por vinculativos.

Tendo em atenção a natureza e a estrutura do Grupo Crédito Agrícola, de que a CA Vida faz parte, não existe qualquer tipo de plano de atribuição de acções ou opções de aquisição de acções aos membros do Conselho de Administração Executivo.

Relativamente às remunerações dos membros do Conselho Geral e de Supervisão, tendo em conta a natureza da composição desse órgão social (composto por representantes indicados pelas Caixas de Crédito Agrícola Mútuo eleitas em Assembleia Geral para esse órgão), os mesmos têm sido remunerados apenas através da atribuição de "senhas de presença" pela participação que têm nas reuniões em que participam. O mesmo acontece com os membros da Mesa da Assembleia Geral, que são também remunerados através da atribuição de "senhas de presença" pelas participações que têm nas reuniões em que participam.

No que respeita à Sociedade Revisora Oficial de Contas da CA Vida, a sua remuneração é feita por via de um contrato de prestação de serviços de revisão de contas, estando a sua remuneração em linha com as práticas do mercado.

3.2. COLABORADORES

A política de remuneração dos colaboradores da Companhia é definida pelo Conselho de Administração Executivo e revista anualmente.

A remuneração é composta por uma componente fixa, adequada ao grau de responsabilidade da função e às competências inerentes à mesma. À semelhança do Conselho de Administração Executivo, é entendido não atribuir qualquer remuneração variável, sem prejuízo de, anualmente, poder ser atribuído pelo Conselho de Administração Executivo, de acordo com a avaliação de desempenho individual e do desempenho económico-financeiro da Companhia, um montante único, pago a título de prémio.

3.3. FUNÇÕES-CHAVE OU QUE EXERCEM UMA ACTIVIDADE COM IMPACTO MATERIAL NO PERFIL DE RISCO DA COMPANHIA

No caso particular dos colaboradores que exercem a sua actividade profissional no âmbito de funções-chave, ou seja, funções estabelecidas no âmbito dos sistemas de gestão de riscos, *compliance*, auditoria interna e função actuarial, ou que exercem uma actividade com impacto material no perfil de risco da Companhia, a política de remuneração definida é idêntica à da generalidade dos colaboradores da sociedade.

4. MONITORIZAÇÃO E REPORTE

No mínimo com uma periodicidade anual é efectuado um processo de monitorização da Política de Remuneração.

Para o Conselho de Administração Executivo é um processo gerido pelo Conselho Geral e de Supervisão, sem prejuízo da competência da Comissão de Remunerações.

É responsabilidade do Conselho de Administração Executivo o mesmo processo de monitorização anual para a generalidade dos colaboradores da CA Vida, incluindo os que desempenham funções-chave ou que exercem uma actividade com impacto material no perfil de risco da Companhia.