



Política de Remuneração

VICTORIA – Seguros de Vida, S.A.

Departamento de Recursos Humanos
Organização e Logística

Dezembro 2023

ÍNDICE

Controlo de Versões	3
1. Âmbito e Enquadramento Legal	4
2. Princípios da Política de Remuneração	5
2.1. Princípio do Equilíbrio e da Proporcionalidade	5
2.2. Princípio da Responsabilidade	5
2.3. Princípio da Transparência	5
2.4. Princípio do Longo Prazo	6
3. Enquadramento Geral	7
3.1 Perspetiva Global	7
3.2. Remuneração Fixa.....	9
3.3. Remuneração Variável	9
3.4. Benefícios.....	13
4. Características Específicas da Política de Remuneração.....	13
4.1. Órgãos Sociais	13
4.2. Comissão Executiva.....	13
4.3. Direção de Topo.....	14
4.4. Funções-chave	15
4.5. Comité de Remuneração	15
5. Modelo de Governo (sumário).....	18
5.1. Quem Define	18
5.2. Como é composta	18
5.3. Como se implementa	19
5.4. Como se monitoriza	19
5.5. Como se Regista, divulga e controla	19

Controlo de Versões

Versão	Data	Descrição
1.0	junho 2013	Primeira versão da Política
2.0	dezembro 2015	Revisão anual da Política
3.0	novembro 2016	Revisão anual da Política
4.0	fevereiro 2017	Separação das Políticas em Vida e Não Vida
5.0	dezembro 2018	Revisão anual da Política
6.0	dezembro 2019	Revisão anual da Política
7.0	outubro 2020	Revisão anual da Política
8.0	março 2022	Revisão anual da Política
9.0	setembro 2023	Revisão anual da Política e adaptação à Norma Regulamentar da ASF n.º 4/2022-R, de 26 de abril
10.0	dezembro 2023	Integração do Risco de Sustentabilidade e Enquadramento do ponto de Deferimento de Remuneração Variável para Funções Chave

1. Âmbito e Enquadramento Legal

O principal objetivo deste documento é documentar e sistematizar de forma clara, de acordo com o n.º 2, do artigo 78.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril emanada pela ASF, os aspetos fundamentais que estão associados à Política de Remuneração do Grupo VICTORIA e o seu alinhamento com a respetiva Norma e com o artigo 275.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 2015/35 da Comissão, de 10 de outubro de 2014 (“Regulamento Delegado”) e ainda o artigo 5.º do Regulamento (UE) 2019/2088, de 27 de novembro de 2019 (Regulamento SFDR - *Sustainable Finance Disclosure Regulation*).

Numa sistematização simples, o objetivo desta Política de Remuneração (doravante “Política”) é estabelecer o conjunto de princípios e procedimentos claros e consistentes destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos colaboradores do Grupo VICTORIA, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração devida aos Colaboradores, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho, promovendo uma cultura de risco prudente, incentivando comportamentos responsáveis, assegurando que a remuneração está alinhada com os objetivos e valores da empresa e evitando potenciais conflitos de interesses.

Em termos de âmbito, esta Política aplica-se a todos os Colaboradores das empresas do Grupo VICTORIA, independentemente das suas funções e da sua localização geográfica, incluindo também, em particular, os titulares de Funções-chave, os membros executivos ou não executivos do Conselho de Administração, e os membros da Comissão Executiva.

Estão também abrangidos nesta Política todos os elementos de remuneração que se apliquem, nomeadamente remuneração fixa e remuneração variável, e benefícios que resultem de uma aplicação direta do acordo coletivo de trabalho em que a empresa é signatária e/ou da decisão de gestão da empresa, não constituindo neste caso direitos adquiridos dos Colaboradores.

Os critérios de definição, implementação e controlo são abordados de forma diferenciada tendo em conta os diferentes tipos de funções existentes na organização e abrangidas pela Política de Remuneração da empresa:

- VICTORIA – Seguros de Vida, S.A.

2. Princípios da Política de Remuneração

2.1. Princípio do Equilíbrio e da Proporcionalidade

A remuneração é justa e equilibrada, tendo em conta a natureza do trabalho, a responsabilidade assumida, o desempenho individual e a performance da empresa. É consistente com as práticas do mercado, e enquadra-se num intervalo de enquadramento equilibrado, nomeadamente quando comparada com o setor de atividade.

2.2. Princípio da Responsabilidade

O esquema de remuneração incentiva comportamentos responsáveis e sustentáveis, levando em conta a gestão de riscos, o cumprimento regulatório e a Estratégia de Sustentabilidade da empresa. Garante os direitos dos trabalhadores não existindo qualquer tipo de discriminação e existindo sempre a promoção por parte da empresa de um quadro formativo que desenvolve as competências dos seus Colaboradores na perspetiva de potenciar o seu desempenho, permitindo assim a sua capacitação para usufruírem ao máximo do esquema remuneratório da empresa. Em paralelo, o Princípio de Responsabilidade *assegura que a empresa não promove, através do aconselhamento que presta relativamente a seguros, a venda de produtos que penalizam de forma excessiva os riscos em termos de sustentabilidade* de acordo com o Regulamento da SFDR. O alinhamento com este princípio é fundamental para a evidência de uma preocupação da existência de uma cultura de risco, quando elaborada a Política de Remuneração.

2.3. Princípio da Transparência

A remuneração é transparente e comunicada de forma clara e compreensível a todos os Colaboradores. É comunicada de forma clara qual a Política de Remuneração da empresa e como se operacionaliza a sua implementação. A comunicação interna institucional promove essa passagem de informação através de comunicações específicas e de informação residente no Portal do Colaborador.

2.4. Princípio do Longo Prazo e integração dos Riscos de Sustentabilidade

A remuneração está alinhada com os objetivos de longo prazo da empresa e promove a criação de valor que garante designadamente as perspetivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados e beneficiários. Os objetivos globais e específicos que estão na origem da remuneração variável refletem um alinhamento com o plano anual da empresa, o qual se incorpora numa estratégia plurianual. Dessa forma, os critérios de resultado, crescimento e inerente sustentabilidade é salvaguardada a longo prazo, evidenciando assim, mais uma vez, um alinhamento claro com uma cultura de risco.

Na ponderação da remuneração variável dos seus Colaboradores, e sempre que a sua pertinência for julgada efetiva tendo em conta a tipologia das funções em avaliação, a VICTORIA passará a integrar ainda matérias relativas aos Riscos de Sustentabilidade, de acordo com o Regulamento da SFDR.

3. Enquadramento Geral

3.1 Perspetiva Global

A Política de Remuneração da VICTORIA assegura que, em termos globais, todos os seus Colaboradores tenham uma retribuição de acordo com as funções que desempenham e com o efetivo resultado da sua atividade enquanto responsáveis por determinadas funções e tarefas.

Nesse sentido, todos os trabalhadores da VICTORIA possuem um esquema de remuneração que engloba duas vertentes: uma componente fixa e uma componente variável.

Adicionalmente existem ainda benefícios contratuais, que têm em conta o definido em instrumento de regulação coletiva de trabalho, e extracontratuais, baseados em decisões de gestão da empresa.

Conceptualmente e de igual forma em termos práticos, a componente fixa é suficientemente robusta para garantir o pagamento do trabalho realizado, não deixando o trabalhador totalmente à mercê de uma componente variável, exclusivamente dependente do sucesso do seu próprio trabalho e também dos resultados da empresa. Ou seja, pretende-se que exista um saudável equilíbrio entre as componentes fixas e variáveis da remuneração.

A Política global de Remuneração tem em conta o diferente contributo das diversas funções para o atingimento dos objetivos da empresa. Neste pressuposto, as funções são descritas e avaliadas através de uma metodologia que engloba vários critérios de avaliação, sendo posicionadas posteriormente numa matriz funcional da empresa, na qual estão refletidos os diferentes pesos de cada função para a organização.

Esta metodologia foi desenhada por consultores externos (os quais não realizam outro tipo de trabalhos para a organização), garantindo a total isenção da empresa nesta matéria e permitindo a adoção das melhores práticas do mercado em termos de credibilidade e de fiabilidade no que ao resultado e ao alinhamento do objetivo elas concernem.

O enquadramento obtido assegura um alinhamento de funções por bandas (grupos de funções), as quais permitem garantir desta forma a existência de critérios de equidade interna no desenho da política global de remuneração da VICTORIA.

No enquadramento atual, a matriz funcional da VICTORIA apresenta todas as funções da empresa alinhadas em 8 bandas, a saber:

- Gestão de Topo
- Gestão Intermédia I
- Gestão Intermédia II
- Gestão Intermédia III
- Gestão Técnico Comercial I
- Gestão Técnico Comercial II
- Gestão Operacional I
- Gestão Operacional II

Como referido, estas bandas e o seu posicionamento, permitem assegurar o respeito pela equidade interna ao nível da Política de Remuneração e igualmente servem de garante para esse mesmo fim quanto às remunerações fixa e variável, analisadas per si.

Em termos de Política de Remuneração foi também levado em conta a componente da competitividade externa.

Para uma análise mais cuidada e ajustada sobre este último tema, a VICTORIA participa com regularidade em estudos salariais externos (elaborados por empresas de consultoria externa), quer sobre o mercado segurador quer sobre o mercado global. Esta participação e posterior análise de dados, permite avaliar o nível de competitividade externa de cada uma das funções.

Esta avaliação é fundamental para permitir alinhar as políticas de retenção e garantir assim que a organização consiga ajustar o seu quadro de recompensas tendo em conta a evolução do mercado.

O ajustamento dos fundamentos da Política de Remuneração tem sempre como pano de fundo quer a situação económica, quer a estratégia a curto e médio prazo da VICTORIA: ambos são

elementos determinantes e basilares para a correta implementação de qualquer Política de Remuneração.

De igual forma, toda a estrutura da Política de Remuneração, em particular na sua componente variável, tem como orientação máxima o atingimento de resultados líquidos positivos, promovendo assim uma gestão de riscos sólida e eficaz, sem incentivar a assunção de riscos excessivos que comprometam de alguma forma esse objetivo, garantindo, assim, a capacidade da empresa para manter uma base de fundos próprios adequada.

Por último, 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.

3.2. Remuneração Fixa

A remuneração fixa é a principal componente da remuneração de cada função. Esta é a forma de garantir a necessária e suficiente estabilidade remuneratória a cada Colaborador permitindo que, independentemente de situações externas à sua função e ou ao seu desempenho, seja possível a manutenção da mesma remuneração fixa ilíquida.

Tendo em conta o nível de influência nos resultados da Empresa a percentagem da remuneração fixa sobre a remuneração global varia num intervalo entre 65% (funções de direção) a 93% (funções exclusivamente administrativas de menor grau de complexidade).

Esta remuneração fixa é composta por diversas componentes que têm em conta fundamentalmente 3 aspetos: quadro legal a que a empresa está obrigada por aplicação do seu acordo coletivo de trabalho, avaliação de critérios de equidade interna e competitividade externa da função (descritos no ponto anterior e baseados na responsabilidade e peso de cada função) e características do Colaborador (experiência, formação, antiguidade, potencial, entre outros).

3.3. Remuneração Variável

A remuneração variável está potencialmente associada aos resultados da organização, aos resultados da área em que está incorporado e ao desempenho de cada colaborador. Esta associação é efetuada através dos objetivos funcionais e globais que incorporam este propósito. Os Colaboradores que exercem funções-chave, são considerados neste ponto como uma exceção, pois a atribuição da remuneração variável deve atender à prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das unidades operacionais e áreas sobre o seu controlo.

Esta componente é, assim, efetivamente variável, abrangendo todas as funções da empresa, mas podendo, no limite, ser inexistente se os critérios que para ela são contributivos assim o determinarem, bem como por decisão extraordinária do Conselho de Administração ou do Conselho Executivo. Esta aplicação está diretamente ligada com o princípio de responsabilidade, na lógica já referida de alinhamento com uma cultura de risco que pretende assegurar uma Estratégia de Sustentabilidade clara, tendo em conta todos os stakeholders da empresa.

Em termos de rácio, face à remuneração global, a remuneração variável situa-se, de uma forma genérica, num intervalo entre os 35% (Gestão de Topo) e os 7% (Gestão Operacional II).

Tendo em conta um alinhamento com o plano estratégico plurianual são definidos os objetivos anuais da empresa e os consequentes planos de ação. Os planos de ação departamentais dão origem aos objetivos específicos de cada Colaborador, os quais estarão na base da remuneração variável de cada um. Estes objetivos funcionais, definidos pelas hierarquias, estão alinhados com o plano de ação anual e concorrem indiscutivelmente para o objetivo global.

Além do disposto acima, a VICTORIA irá incorporar a partir de 2024 os Riscos de Sustentabilidade em matéria de Remuneração, sendo estes considerados conjuntamente e em pé de igualdade com os demais riscos tidos em conta pela VICTORIA. Desse modo, a VICTORIA procura atribuir compensações remuneratórias coerentes com uma gestão de riscos prudente, sã e eficaz, que permitam o desenvolvimento a longo prazo, que não constituam incentivos à assunção de riscos excessivos para a VICTORIA e que não promovam a tomada de risco excessiva e desalinhada com comportamentos sustentáveis.

De acordo com essa abordagem, a definição de objetivos e posterior avaliação de desempenho tem em conta tanto critérios financeiros como não financeiros.

Em todo o caso, a atribuição de remuneração variável assenta numa lógica de não premiação do insucesso. Assim, em conformidade com a alínea e), do n.º 2, do artigo 275.º do Regulamento Delegado, a remuneração variável, apenas deve ser paga se for sustentável à luz da situação financeira da empresa 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.

Para operacionalizar este enquadramento, existem dois critérios específicos de elegibilidade:

1. Em primeira linha, numa condição única e transversal a toda a organização, funcionando como um 1.º critério de elegibilidade:

Sempre que existirem resultados negativos na empresa, ou se estes forem inferiores ao objetivo Resultado Líquido Anual (desde que esse seja estabelecido já com um valor negativo), então, nesse ano, o valor de referência de remuneração variável para todos os colaboradores passará para 60% do máximo definido como target.

O objetivo Resultado Líquido Anual (que resulta da consolidação aritmética dos resultados das sociedades – VICTORIA – Seguros de Vida, S.A. e VICTORIA – Seguros, S.A. – e ao qual se refere a condição acima mencionada) é um objetivo global, definido pelo Conselho de Administração e comum à avaliação de todos os colaboradores, independentemente da sociedade a que estejam vinculados contratualmente.

2. Adicionalmente, existe um 2.º critério de elegibilidade para atribuição de remuneração variável:

Os objetivos funcionais dos colaboradores, deverão ter um nível de atingimento igual ou superior a 50%, para possibilitarem a atribuição de qualquer montante de remuneração variável nesse ano.

Estes objetivos funcionais variam em termos de n.º absoluto dependendo das funções, nunca sendo normalmente inferiores a 2 e superiores a 7, por colaborador (com eventual

exceção de algumas situações específicas, por exemplo: maior granularidade nas funções comerciais).

Cada objetivo funcional tem atribuída uma determinada ponderação, ajustada ao contributo desse objetivo para o objetivo global da organização e que representa o percentual do valor máximo de remuneração variável anual adstrito a esse objetivo.

Dessa forma, é garantida a correta atribuição de remuneração variável tendo em conta o peso do objetivo para a organização e o seu nível de atingimento.

Este esquema, aplicado a todos os colaboradores, permite retribuir os desempenhos de acordo com o seu grau de excelência e fazê-lo tendo em conta os resultados da organização.

Sendo que, uma boa avaliação de ambos os fatores, estará sempre alinhada com o plano estratégico plurianual previamente definido e que perspetiva os bons resultados da empresa a médio prazo.

Com esse mesmo objetivo e projetando mais uma vez uma cuidada, sólida e sã, gestão de riscos, a VICTORIA efetuará a partir de 2024 para todas as suas funções chave de impacto direto na gestão, um diferimento da remuneração variável. Esse diferimento será crescente consoante o posicionamento na matriz organizacional, no máximo de 15% do montante global anualmente apurado como remuneração variável de cada Colaborador abrangido. O valor diferido será pago de forma desfasada e proporcional nos 3 anos subsequentes se estiverem sempre garantidos os princípios de uma gestão de riscos sólida e saudável e se existirem resultados globais positivos na Empresa em cada um desses anos.

Como já referido, pode ainda, na salvaguarda dos princípios da Responsabilidade e do Longo Prazo, o Conselho de Administração e ou o Conselho Executivo decidirem que, em determinado ano, esta componente variável é ajustada em baixa nomeadamente no caso de exposição a riscos atuais e futuros, tendo em conta o perfil de risco da empresa e o custo do capital ou inexistente tendo em conta sempre os resultados da empresa e o contributo dos mesmos para uma estratégia de sustentabilidade a longo prazo.

3.4. Benefícios

Todos os Colaboradores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho em que a empresa é signatária, têm direito aos benefícios, monetários ou não monetários, que estejam expressamente consagrados nesse instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Os benefícios extracontratuais existentes estão relacionados com a avaliação de funções da empresa e podem ser alterados ou revogados a qualquer momento, não constituindo direitos adquiridos dos Colaboradores.

4. Características Específicas da Política de Remuneração

4.1. Órgãos Sociais

Os órgãos sociais da VICTORIA, nomeadamente os membros não executivos do Conselho de Administração, os quais integram outros órgãos de gestão de sociedades do grupo SMA, e a Mesa da Assembleia Geral, não auferem qualquer tipo de remuneração fixa ou variável.

Os membros executivos do Conselho de Administração compõem a Comissão Executiva da empresa, pelo que a análise será efetuada em ponto específico.

Os membros do Conselho Fiscal auferem um valor anual fixo que é definido pelo Conselho de Administração, acompanhado pelo Comité de Remuneração e aprovado anualmente em Assembleia Geral, em função da complexidade das funções desempenhadas e tendo em conta o critério de responsabilidade, nomeadamente na perspetiva da sustentabilidade futura da empresa.

A cessação destas funções implicará o pagamento de acordo com os critérios e valores legalmente estabelecidos, nessa data.

4.2. Comissão Executiva

A Comissão Executiva é composta pelo Presidente e por um Administrador, os únicos com funções executivas no âmbito do Conselho de Administração da empresa.

Ambos, enquanto membros do Conselho de Administração com funções executivas, sustentam a sua política de remuneração nas duas componentes básicas já identificadas anteriormente: remuneração fixa e remuneração variável.

Em termos de princípios básicos para a sua definição, tanto a remuneração fixa, como a remuneração variável, seguem na generalidade os pressupostos enunciados no ponto 3, subpontos 3.2 e 3.3. e aqui especificamente para os membros executivos do órgão de administração, a determinação da componente variável depende de uma avaliação do desempenho realizada pelos órgãos competentes da empresa.

Ao nível do rácio face à remuneração global, a remuneração variável poderá atingir um máximo de 37,5%.

A definição e aprovação dos valores monetários, das percentagens afetas à remuneração variável e a definição dos objetivos que conduzem ao seu atingimento, são da responsabilidade do Conselho de Administração, acompanhado pelo Comité de Remuneração, e aprovada anualmente em Assembleia Geral.

A cessação destas funções implicará o pagamento de acordo com os critérios e valores legalmente estabelecidos, nessa data.

4.3. Direção de Topo

Estas funções têm a sua política de remuneração global enquadrada no mesmo regime do descrito nos pontos 3, subpontos 3.2 e 3.3.

A Gestão de Topo tem o nível de rácio da remuneração variável face à remuneração global, com um intervalo entre 24% e 34%.

A definição e aprovação de toda a política global destas funções é efetuada pela Comissão Executiva, acompanhada pelo Comité de Remuneração e assessorado pelo Departamento de Recursos Humanos.

A cessação destas funções implicará o pagamento de acordo com os critérios e valores legalmente estabelecidos, nessa data.

4.4. Funções-chave

Todas estas funções têm a sua Política de Remuneração global enquadrada no mesmo regime do descrito nos pontos 3, subpontos 3.2 e 3.3.

Colaboradores que exerçam a mesma função-chave ao nível do Grupo SMA, não são remunerados na VICTORIA - Seguros, S.A.

As Funções-chave têm o nível de rácio da remuneração variável face à remuneração global, numa lógica crescente tendo em conta o peso da função, num intervalo entre os 6% e os 12%.

A definição e aprovação de toda a política global destas funções é efetuada pela Comissão Executiva, acompanhada pelo Comité de Remuneração e assessorado pelo Departamento de Recursos Humanos.

A cessação destas funções implicará o pagamento de acordo com os critérios e valores legalmente estabelecidos, nessa data.

4.5. Comité de Remuneração

O Comité de Remuneração da Empresa é designado pela assembleia geral e constituído por dois administradores não executivos, os quais, no seu conjunto, possuem qualificação profissional adequada ao exercício das suas funções, detendo, em particular, conhecimentos e experiência profissional na área da gestão de riscos e do controlo interno e, especialmente, em matéria de alinhamento da Política de Remuneração com a estratégia global de negócios, a Política de Gestão de Riscos e os limites de tolerância ao risco e o sistema de governação, incluindo a gestão de conflitos de interesses, da VICTORIA.

As principais responsabilidades do Comité de Remuneração são:

- a) Prestar apoio ao órgão de administração na definição da Política de Remuneração da empresa;
- b) Preparar decisões e recomendações sobre remuneração;
- c) Rever anualmente a Política de Remuneração e a sua implementação e funcionamento, de modo a assegurar que:
 - i) Existe uma efetiva aplicação da Política;
 - ii) No que se refere à remuneração dos membros executivos do órgão de administração, é possível a formulação de um juízo de valor fundamentado e independente sobre a adequação da Política de Remuneração, à luz da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa;
 - iii) A Política se mantém adequada perante a ocorrência de alterações às operações ou ao ambiente de negócio da empresa;
 - iv) A Política está de acordo com a legislação e a regulamentação nacional e internacional em vigor;
- d) Prestar informação adequada ao órgão de administração relativamente ao funcionamento da Política de Remuneração da empresa;
- e) Executar a avaliação interna independente à política de remuneração, com uma periodicidade anual, tendo como objetivo a verificação do cumprimento da política e das práticas de remuneração, cujas conclusões constarão de um relatório, que será objeto de certificação e parecer do revisor oficial de contas.

Para assegurar estas responsabilidades, o Comité de Remuneração assegura o envolvimento adequado dos responsáveis pelas funções-chave, nomeadamente das funções de gestão de riscos e verificação do cumprimento.

No caso de o Comité de Remuneração recorrer, no exercício das suas funções, à prestação de serviços externos, não deve contratar pessoa singular ou coletiva que preste ou tenha prestado à empresa, nos três anos anteriores, serviços relativamente a matérias da responsabilidade direta do órgão de administração ou que tenha relações contratuais ou societárias com entidades que prestem serviços de consultoria à empresa.

O Comité reúne com uma periodicidade anual (salvo necessidade de alguma reunião extraordinária), elaborando atas de todas essas reuniões.

De igual forma, o Comité de Remuneração deve informar anualmente os acionistas sobre o exercício das suas funções, incluindo o envio de um parecer fundamentado sobre a adequação da política de remuneração e de eventuais alterações à mesma que considere necessárias, e deve estar presente nas assembleias gerais em que a política de remuneração conste da ordem de trabalhos, bem como prestar a informação que lhe for solicitada pela assembleia geral sobre essa matéria.

Os membros que compõem o Comité de Remuneração não auferem qualquer remuneração pelo desempenho destas funções.

5. Modelo de Governo (sumário)

5.1. Quem Define

Para os Órgãos Sociais:

Os Órgãos Sociais não auferem remuneração, com exceção do Conselho Fiscal, do Presidente e do Administrador da Comissão Executiva, cuja remuneração é definida pelo Conselho de Administração, acompanhado pelo Comité de Remuneração, e aprovada anualmente em Assembleia Geral.

Para a Comissão Executiva:

O Conselho de Administração, acompanhado pelo Comité de Remuneração, define a política de remuneração do Presidente e do Administrador que compõem este órgão.

Para a Direção de Topo e as Funções-chave:

A Comissão Executiva, acompanhada pelo Comité de Remuneração e assessorada pelo Departamento de Recursos Humanos e Logística.

5.2. Como é composta

Para todas as funções da Empresa:

Remuneração Fixa, baseada em critérios de enquadramento legal e de regulamentação coletiva de trabalho, de avaliação da equidade interna/competitividade externa e das diferentes características associadas ao Colaborador; e

Remuneração Variável, fundamentada no atingimento de objetivos quer da empresa, quer individuais e garantindo o alinhamento com um plano de negócio plurianual e uma cultura de risco inerente.

5.3. Como se implementa

Após a definição e aprovação da Política de Remuneração, o Departamento de Recursos Humanos é o responsável por implementar a operacionalização da mesma para todas as funções da Empresa.

5.4. Como se monitoriza

No mínimo com uma periodicidade anual é efetuado um processo de revisão à Política de Remuneração, da responsabilidade do Comité de Remuneração.

Também com uma periodicidade anual é efetuado o processo de monitorização pelo Comité de Remuneração, com elaboração de relatório respetivo, conforme descrito anteriormente.

As funções-chave, contribuem com o seu parecer e elaboração de relatório prévio, para garantir o cumprimento por parte do Comité de Remuneração das tarefas que lhe estão afetas. Para o exercício destas atribuições, devem as unidades orgânicas relevantes da empresa informar as funções-chave de quaisquer factos relevantes de que tenham conhecimento.

5.5. Como se Regista, divulga e controla

Órgãos Sociais

A remuneração fixa e variável auferida por cada membro dos Órgãos Sociais é publicada nos Relatórios Anuais das empresas, estando integrada no capítulo de Governação das Sociedades dos respetivos Relatórios de Gestão.

Para todas as Funções da Empresa:

Remuneração Fixa:

O processo de monitorização e controlo fica registado em documentação específica e à guarda do Departamento de Recursos Humanos. A divulgação é feita aos Colaboradores abrangidos por alguma ação específica em documentação produzida para o efeito.

Remuneração Variável:

O processo de avaliação de desempenho, incluindo os critérios utilizados para determinar a remuneração variável, é comunicado aos Colaboradores, previamente ao período abrangido pelo processo de avaliação.

Tendo por base uma política de atingimento de objetivos, toda a monitorização e registo são efetuados em aplicação informática, a qual permite o acesso permanente de qualquer Colaborador à informação da sua avaliação. De igual forma, durante o ano, são efetuadas, entre a hierarquia e o Colaborador, reuniões de avaliação e reuniões intercalares de acompanhamento do desempenho, as quais devem permitir obter o melhor alinhamento com os objetivos pretendidos. A divulgação dos resultados desta avaliação é comunicada por cada hierarquia aos seus colaboradores numa entrevista individual, em momento pré-definido e através de suporte específico para o efeito.

Como resultado dessa avaliação e tendo em conta o target máximo existente para cada função, a hierarquia comunica aos seus Colaboradores a remuneração variável atingida.

O Departamento de Recursos Humanos é responsável pela verificação e controlo operacional das situações mencionadas neste ponto.