

Política de Remuneração

VICTORIA Seguros, S.A.

Departamento de Recursos Humanos
Organização e Logística

Outubro 2020

INDICE

Controlo de Versões	3
1. Âmbito e Enquadramento Legal.....	4
2. Fundamentos da Política de Remuneração	5
2.1. Aspetos Gerais.....	5
2.2. Remuneração Fixa	7
2.3. Remuneração Variável	7
3. Características Específicas da Política de Remuneração	10
3.1. Órgãos Sociais	10
3.2. Conselho Executivo	10
3.3. Funções Chave.....	11
4. Modelo de Governo	13
4.1. Quem Define	13
4.2. Como é composta	13
4.3. Como se implementa	13
4.4. Como se Monitoriza	14
4.5. Como se Regista, Divulga e Controla.....	14

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

1. Âmbito e Enquadramento Legal

O principal objetivo deste documento é sistematizar de forma clara e simples os aspetos fundamentais que estão associados à Política de Remuneração do Grupo VICTORIA.

Pretende de igual forma, estar alinhada com o previsto na norma nº5/2010-R e na circular nº 6/2010 de 1 de abril, emanadas pela ASF.

Neste sentido, são abordados os temas inerentes às componentes fixas e variáveis da remuneração. 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, S.A.

2. Fundamentos da Política de Remuneração

2.1. Aspectos Gerais

A Política de Remuneração da VICTORIA pretende assegurar que em termos globais todos os seus empregados 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.

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 e sendo posicionadas posteriormente numa matriz funcional da empresa, na qual estão refletidos os diferentes pesos de cada função para a organização.

Esta metodologia é desenhada por consultores externos (os quais não realizam outro tipo de trabalhos para a organização), garantindo a total isenção da organização 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.

Neste momento e adicionalmente ao Conselho Executivo, existem oito bandas que contêm as funções da empresa:

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 garantir 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.

2.2. 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 contrato coletivo de trabalho, avaliação de critérios de equidade interna e competitividade externa da função (descritos no ponto anterior) e características do Colaborador (experiência, formação, antiguidade, potencial, ...).

2.3. Remuneração Variável

A remuneração variável está associada aos resultados da organização e ao desempenho de cada colaborador.

Esta componente é assim efetivamente variável, 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. Em termos de rácio face à remuneração global

ela situa-se de uma forma genérica num intervalo entre os 35% (funções de direção) e os 7% (funções exclusivamente administrativas de menor grau de complexidade).

Atualmente, todas as funções da empresa estão abrangidas por um esquema de remuneração variável, o qual é totalmente passível de poder ser alterado ou mesmo eliminado se assim a organização o determinar.

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.

Em todo o caso, a atribuição de remuneração variável assenta numa lógica de não premiação do insucesso, sendo que para esse efeito contribuem dois critérios de elegibilidade:

1. Em primeira linha numa condição única e transversal a toda a organização, funcionando como um 1º 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 Vida e VICTORIA Seguros – 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 2º 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 nº absoluto dependendo das funções, nunca sendo normalmente inferiores a 2 e superiores a 7, por colaborador (com eventual exceção de algumas situações específicas; exemplo: maior granularidade nas funções comerciais).

Cada objetivo funcional tem atribuído 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 alinhado com o plano estratégico plurianual previamente definido e que perspetiva os bons resultados da empresa a médio prazo.

3. Características Específicas da Política de Remuneração

3.1. 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 do Conselho Fiscal auferem um valor anual fixo que é definido pelo Conselho de Administração em função da complexidade das funções desempenhadas e da situação económica da empresa.

3.2. Conselho Executivo

O Conselho Executivo é composto pelo Administrador-Delegado (único administrador com funções executivas) e por dois Diretores Gerais Adjuntos.

ADMINISTRADOR DELEGADO

O Administrador-Delegado, enquanto membro do Conselho de Administração com funções executivas, sustenta a sua política de remuneração nas duas componentes básicas já identificadas anteriormente: remuneração fixa e remuneração variável. Por outro lado, tendo em conta a organização das sociedades do Grupo VICTORIA, o Administrador-Delegado é remunerado nas duas sociedades operacionais.

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 2, subpontos 2.2 e 2.3.

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

A definição e aprovação dos valores que devem ser aplicados relativamente à política de remuneração desta função é da responsabilidade do Conselho de Administração da VICTORIA Internacional de Portugal S.G.P.S., S.A., sendo ratificados nas Assembleias Gerais das duas sociedades operacionais.

DIRETOR GERAL ADJUNTO

A função de Diretor Geral Adjunto também assenta a sua política de remuneração nas duas componentes básicas já mencionadas: remuneração fixa e remuneração variável.

Também neste caso os princípios básicos para a sua definição, tanto a remuneração fixa como a remuneração variável, seguem na generalidade os pressupostos enunciados no ponto 2, subpontos 2.2 e 2.3.

Ao nível do rácio face à remuneração global, a remuneração variável poderá atingir um máximo de 26%.

A definição e aprovação dos valores que devem ser aplicados relativamente à política de remuneração destas funções são da responsabilidade do Conselho de Administração.

3.3. Funções-Chave

De acordo com a definição da ASFP na Norma Regulamentar nº 5/2010-R, de 1 de abril e Circular nº6/2010, de 1 de Abril, o Conselho Executivo, a Gestão de Topo, os Gestores de Riscos, os de Verificação do Cumprimento, os Auditores Internos e os Atuários, enquadram-se em funções-chave da organização

Todas estas funções têm a sua política de remuneração global enquadrada no mesmo regime do descrito nos pontos 2, subpontos 2.1 e 2.2.

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

Excluindo a Gestão de Topo, o nível de rácio da remuneração variável face à remuneração global, numa lógica crescente tendo em conta o peso da função, está incluído num intervalo entre os 6% e os 12%. A Gestão de Topo apresenta um rácio com um intervalo entre 24% e 34%.

A definição e aprovação de toda a política global destas funções é efetuada pelo Conselho Executivo, assessorado pelo Departamento de Recursos Humanos e tendo em conta todos os instrumentos referidos neste documento.

4. Modelo de Governo

4.1. Quem Define

Para os Órgãos Sociais:

Os Órgãos Sociais não auferem remuneração com exceção do Conselho Fiscal e do Administrador Delegado, único administrador com funções executivas, cuja remuneração é definido pelo Conselho de Administração e ratificada em Assembleia Geral.

Para o Conselho Executivo:

O Conselho de Administração define a política de remuneração do Administrador Delegado, nos termos acima indicados, e dos Diretores Gerais Adjuntos.

Para as Funções-Chave:

O Conselho Executivo, assessorado pelo Departamento de Recursos Humanos e Logística.

4.2. Como é composta

Para todas as funções da Empresa:

Remuneração Fixa, baseada em critérios de enquadramento legal, 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.

4.3. Como se implementa

Após a definição e aprovação da política de remuneração o Departamento de Recursos Humanos é o responsável por implementar a mesma para todas as funções da Empresa.

4.4. Como se Monitoriza

No mínimo com uma periodicidade anual é efetuado um processo de monitorização à Política de Remuneração.

Para o Conselho Fiscal e para o Conselho Executivo é um processo gerido pelo Conselho de Administração.

É responsabilidade do Conselho Executivo o mesmo processo de monitorização anual para todas as outras funções da Empresa, sendo assessorado pelo Departamento de Recursos Humanos e pelo parecer de estudos de consultores externos.

As funções-chave elaboram anualmente um relatório com os resultados da avaliação que efetuaram à política de remuneração nos termos da Circular nº6/2010, para apresentação aos Conselhos Executivo e de Administração, assim como à Assembleia Geral.

4.5. 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:CONSELHO EXECUTIVO

A avaliação de desempenho e a consequente divulgação de atingimento de objetivos é efetuado pelo Conselho de Administração.

O mesmo regista e controla essa avaliação, comunicando ao Conselho Executivo e ao Departamento de Recursos Humanos qual o resultado da remuneração variável obtido.

O Departamento de Recursos Humanos é responsável por registar essa decisão e proceder ao controlo respetivo do pagamento a efetuar.

PARA TODAS AS OUTRAS FUNÇÕES DA EMPRESA

Tendo por base uma política de atingimento de objetivos, toda a monitorização e registo são efetuados em aplicação informática - People Performance -, 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 e através de suporte específicos 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 das situações em causa.