

# Política de Remunerações

BPI Vida e Pensões – Companhia de Seguros, S.A.

Outubro de 2020

## 1. INTRODUÇÃO

O n.º 1, secção (I) do artigo 258.º do Regulamento Delegado 2015/035 estabelece a obrigação das companhias de seguros adotarem uma política de remuneração por escrito que inclua os princípios enunciados e formulados no artigo 275.º do Regulamento referido. O artigo 275.º deste Regulamento estabelece que é necessário definir princípios sobre remunerações, para efeitos de uma gestão prudente e adequada da atividade e para evitar mecanismos de compensação que incentivem a assunção excessiva de riscos. No mesmo sentido, o n.º 1 do artigo 124.º da Lei n.º 27/2020 de 23 de julho que aprova o regime jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões, transpondo a Diretiva (UE) 2016/2341 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2016, refere a necessidade destas entidades estabelecerem e aplicarem uma política de remuneração e práticas adequadas às suas características, nomeadamente proporcional em relação à sua dimensão e organização interna e atendendo à dimensão e complexidade das atividades exercidas.

De acordo com o artigo 275.º do Regulamento Delegado 2015/035, as entidades de seguros e resseguros ao definir e aplicar a política de remuneração das categorias de pessoal cujas atividades profissionais incidam de maneira significativa no perfil de risco da empresa, devem cumprir com os princípios estabelecidos no Regulamento Delegado 2015/035 de modo a que seja tida em consideração a organização interna da seguradora ou resseguradora, bem como a natureza, volume e complexidade de riscos inerente à sua atividade.

Estes princípios devem aplicar-se aos membros dos órgãos sociais, administração ou fiscalização, às 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 (doravante, o **Coletivo Identificado**).

Por sua vez, o n.º 4 do artigo 64.º do Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora (doravante RJASR) refere expressamente o dever de definir e implementar políticas devidamente documentadas relativas, entre outros, à remuneração.

Sendo que, nos termos definidos no artigo 63.º do mesmo diploma legal, o conselho de administração é o responsável máximo pelo cumprimento das disposições legais, regulamentares e administrativas aplicáveis à atividade da Companhia.

No mesmo sentido, vai o Código das Sociedades Comerciais (doravante CSC), cujos artigos 406.º e 407.º estabelecem como poderes indelegáveis do conselho de administração, entre outros, as

modificações importantes na organização da sociedade, onde devem ser incluídas as políticas e estratégias gerais da mesma.

Em cumprimento das normas acima mencionadas, em 20 de outubro de 2020, o Conselho de Administração da BPI Vida e Pensões – Companhia de Seguros, S.A. (doravante BPI Vida e Pensões ou Companhia) aprovou a proposta da Comissão de Nomeações e Remunerações da Política de Remunerações da Companhia.

## 2. REGULAMENTAÇÃO DE REFERÊNCIA

A Política de Remuneração rege-se pela regulamentação aplicável em vigor, bem como pelas diretrizes que regem a BPI Vida e Pensões

Em particular, e sem prejuízo de qualquer outra norma que possa ser aplicável, a Política de Remunerações dá cumprimento à seguinte legislação e regulamentação setorial:

- Lei n.º 27/2020 de 23 de julho que aprova o Regime Jurídico da Constituição e do funcionamento dos Fundos de Pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões (RJFP)
- Lei n.º 147/2015 de 9 de setembro, que aprova o Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora (doravante **RJASR**).
- Regulamento Delegado (UE) 2015/035 de 10 de outubro de 2014 da Comissão com o qual se completa a Diretiva 2009/138/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao acesso ao exercício da atividade de seguros e resseguros.
- Diretiva (UE) 2016/2341 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2016, relativa às atividades e supervisão dos fundos de pensões e emprego (FPE) (doravante **IORP II**).
- Lei 7/2019 de 16 de janeiro, que aprova o regime jurídico da distribuição de seguros e de resseguros (RJDSR).
- Diretiva (UE) 2016/97 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de janeiro de 2016, sobre a distribuição de seguros (doravante **DDS**).

Do mesmo modo, foi tido em consideração para estabelecer a Política o seguinte:

- O documento “*Guidelines on system of governance*” (doravante **Guia da EIOPA**), publicado pela “*European Insurance Occupational Pensions Authority*” (doravante **EIOPA**), aplicáveis a partir de 1 de janeiro de 2016, onde se incluem um conjunto de

disposições relacionadas com a política de remunerações e do comité de remunerações das entidades seguradoras.

- A *“Opinion on the supervision of remuneration principles in the insurance and reinsurance sector”*, de 31 de janeiro de 2020, que introduz e desenvolve um conjunto de critérios relativos à remuneração nas entidades seguradoras e resseguradoras.

### 3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

#### 3.1. Aspetos Gerais

As pessoas sujeitas à Política de Remunerações são todos os Colaboradores da BPI Vida e Pensões que mantêm uma relação de trabalho remunerada com a Companhia, incluindo os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.

Serão incluídos no âmbito de aplicação da Política de Remunerações os Colaboradores da BPI Vida e Pensões e que integrem o Coletivo Identificado por aplicação da legislação em vigor para a sua determinação.

Da mesma forma, segundo o artigo 124.º Lei 27/2020 de 23 de julho, enquanto entidade Gestora de Fundos de Pensões, esta Política aplicar-se-á aos membros da Companhia que a dirigem efetivamente, 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 (doravante **Coletivo Identificado**).

#### 3.2. Determinação do Coletivo Identificado

Sem prejuízo do que está previsto para a determinação do Coletivo Identificado, considerando as suas atividades de gestão, a determinação dos profissionais da BPI Vida e Pensões que devem fazer parte do Coletivo Identificado segue o estabelecido pelo Regulamento Delegado 2015/035 e pelo documento *“Opinion on the supervision of remuneration principles in the insurance and reinsurance sector”* que estabelecem os critérios de identificação das pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto material importante no perfil de risco da empresa seguradora. Concretamente:

- Membros dos órgãos sociais, administração ou fiscalização.
- Pessoas que dirigem efetivamente a empresa.

- Titulares de funções-chave, tal como se definem no Guia da EIOPA (isto é, Função de Gestão de Risco, Função de *Compliance*, Função Atuarial e Função de Auditoria Interna).
- Categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto material no perfil de risco da Companhia (“*material risk takers*” ou “*MRTs*”).

Neste sentido, a Companhia procederá à identificação do Coletivo Identificado de forma a poder aplicar os ajustamentos previstos no Regulamento em matéria de remunerações aplicáveis nas empresas de seguros e resseguros sobre os colaboradores que exerçam os referidos cargos.

### **3.3. Determinação do Coletivo Identificado no âmbito da atividade de Gestão de Fundos de Pensões**

O Conselho de Administração da BPI Vida e Pensões irá analisar anualmente os profissionais que dirigem efetivamente a Companhia, que desempenham funções-chave (gestão de riscos, verificação do cumprimento, auditoria interna e função atuarial), e aqueles com outras categorias de pessoal cujas atividades profissionais incidam de maneira significativa no perfil de risco da sociedade gestora e que, conseqüentemente, devem fazer parte do Coletivo Identificado no âmbito da atividade como Gestora de Fundos de Pensões. É possível que as mesmas pessoas possam desempenhar as funções chave no âmbito da atividade de seguros e no âmbito da atividade de gestão de fundos de pensões.

### **3.4. Admissões, saídas e mudanças de cargo no Coletivo Identificado**

Compete aos órgãos sociais da BPI Vida e Pensões, no último trimestre de cada ano, aprovar a lista atualizada dos cargos que compõem o Coletivo identificado a partir de 1 de janeiro do ano seguinte. Esta lista será determinada com base nos cargos existentes na BPI Vida e Pensões em 30 de setembro do ano anterior ao qual se aplica.

Aos Colaboradores que deixem de ocupar cargos incluídos no Coletivo Identificado antes do final do exercício, aplicar-se-á a Política de Remunerações de forma proporcional, por meses inteiros. Da mesma forma, aos Colaboradores que venham a ocupar, a partir de 1 de janeiro de cada ano, uma posição integrada no Coletivo identificado, aplicar-se-á a Política de Remunerações de forma proporcional, considerando meses inteiros, para o tempo decorrido desde a incorporação no cargo em causa até o final do ano.

Em caso de alteração de cargos no Coletivo Identificado, será aplicado o modelo de remuneração variável correspondente às novas funções a desempenhar, exceto no caso em que o Conselho de Administração, com um parecer prévio favorável da Comissão de Nomeações e Remunerações (doravante “CNR”), aprove outra decisão. Assim, a aplicação do antigo e novo modelo de remuneração variável, incluindo os ajustamentos ao perfil de risco, será feita de forma proporcional, considerando meses inteiros, de modo a que o novo modelo seja aplicável a partir do primeiro dia do mês seguinte à alteração.

#### **4. GOVERNO CORPORATIVO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

##### **4.1. Aspetos gerais**

As principais regras de governo aplicáveis no processo de determinação, aplicação e supervisão da Política de Remunerações na BPI Vida e Pensões são as seguintes:

##### **4.2. Funções do Conselho de Administração**

O CSC prevê que, entre outros poderes indelegáveis, compete ao Conselho de Administração deliberar sobre qualquer assunto relacionado com modificações importantes na organização da Companhia, onde devem ser incluídas decisões como: (i) a determinação das políticas e estratégias gerais da sociedade, (ii) a determinação da política de gestão de risco e (iii) a determinação da política de governo corporativo da sociedade.

Por outro lado, a seção 1 (d) do artigo 275.º do Regulamento Delegado estabelecem que o Conselho de Administração é responsável por determinar os princípios gerais da Política de Remuneração do Coletivo.

No mesmo sentido, determina o RJASR, no seu artigo 63.º, que o Conselho de Administração é o responsável máximo pelo cumprimento das disposições legais, regulamentares e administrativas aplicáveis à atividade da Companhia, acrescentando o n.º 4 do artigo 64.º que as empresas de seguros devem definir e implementar políticas devidamente documentadas relativas, entre outros temas, à remuneração.

No âmbito da atividade de Gestão de Fundos de Pensões, o RJFP estabelece no seu artigo 109.º que o órgão de administração das entidades gestoras de fundos de pensões é o responsável máximo pelo cumprimento das disposições legais, regulamentares e administrativas aplicáveis à atividade da entidade gestora. No que concerne especificamente a política de remunerações,

estabelece o artigo 124.º do mesmo diploma legal que as sociedades gestoras de fundos de pensões devem estabelecer e aplicar uma política de remunerações às pessoas que aí se indicam, que conforme definido no ponto 3.3. acima, farão parte do Coletivo Identificado.

#### **4.3. Funções da Comissão de Nomeações e Remunerações**

O artigo 14.º dos Estatutos da BPI Vida e Pensões prevê a criação de uma Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR), cuja missão é propor ao Conselho a Política de Remuneração dos Diretores e daqueles que desempenhem funções de alta direção sob a dependência direta do Conselho, bem como a remuneração individual e outras condições contratuais dos administradores executivos, garantindo a sua observância.

Consistente com as disposições do parágrafo 1 (f) do artigo 275.º do Regulamento Delegado, a CNR da BPI Vida e Pensões também irá apoiar o Conselho de Administração na supervisão a definição da Política de Remunerações, bem como na sua aplicação e funcionamento prático.

Do mesmo modo, de acordo com a Orientação 10 do Guia da EIOPA, a Companhia deve garantir que a composição da CNR permite a aplicação de critérios competentes e independentes sobre a Política e respetiva supervisão.

Como parte da sua atividade normal, a CNR realizará as seguintes atividades:

1. Até ao final de fevereiro de cada ano será submetida a CNR para análise:
  - a) O **grau de cumprimento dos objetivos que determinam a remuneração variável anual**, conforme estabelecido no Sistema de Remuneração Variável da BPI Vida e Pensões **correspondentes ao ano anterior** dos membros do Coletivo Identificado da BPI Vida e Pensões.
  - b) A **proposta de remuneração fixa a receber no ano em curso** pelos membros do Coletivo Identificado da BPI Vida e Pensões.
  - c) A **estrutura da remuneração variável para o ano em curso**, conforme estabelecido no Sistema de Remuneração Variável da BPI Vida e Pensões, dos membros do Coletivo Identificado da BPI Vida e Pensões.
2. Até ao final do primeiro trimestre de cada ano será submetida à CNR para análise o Sistema de Remuneração Variável da BPI Vida e Pensões, **para o ano em curso**.

A CNR, no cumprimento das suas funções e após análise da informação referida nos pontos anteriores 1 e 2, submeterá ao Conselho de Administração da BPI Vida e Pensões a respetiva proposta.

#### **4.4. Funções do Comité de Direção e das áreas de controlo**

A Direção de Meios da BPI Vida e Pensões é responsável por garantir a recolha e preparação das informações necessárias para que a CNR possa cumprir as suas responsabilidades de forma eficiente. Neste sentido, a Direção de Meios participa e assegura a elaboração e avaliação da Política, incluindo a estrutura de remuneração, os níveis de remuneração e o Sistema de Remuneração Variável.

A Direção de *Compliance* e Assessoria Jurídica encarrega-se de analisar a forma como a Política afeta o cumprimento da legislação, regulamentos e políticas por parte da Companhia, bem como gerir eventuais conflitos de interesses que possam surgir no exercício da sua atividade, a fim de assegurar o cumprimento interno das normas que as entidades reguladoras estabelecem a este respeito, e colaborar com estas no controlo das referidas normas.

A Área de Auditoria Interna realiza uma revisão independente da definição, aplicação e efeitos da Política de Remunerações no perfil de risco da Companhia.

### **5. PRINCÍPIOS GERAIS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES**

A BPI Vida e Pensões é uma empresa de referência no mercado português de seguros e de gestão de fundos de pensões, gerando valor para a Sociedade, Clientes e Colaboradores. Como tal, a BPI Vida e Pensões oferece condições de remuneração e benefícios associados suficientemente competitivos para atrair, reter e motivar o melhor talento do mercado.

São os seguintes, os princípios gerais de remuneração da BPI Vida e Pensões, aplicáveis a todos os Colaboradores, e conseqüentemente, ao Coletivo Identificado:

- a) A compensação global destina-se a promover comportamentos que garantam criação de valor a longo prazo e a sustentabilidade dos resultados ao longo do tempo. Portanto, a remuneração variável leva em conta não só a concretização dos objetivos, mas também a forma como estes são alcançados.

- b) A Companhia estabelecerá internamente os controlos e medidas mitigadoras adequadas, de acordo com a respetiva legislação e regulamentação em vigor, de modo a evitar eventuais conflitos de interesses em prejuízo dos clientes.

Este princípio deve estar em conformidade com as disposições previstas na Lei 7/2019 de 16 de janeiro, que aprova o RJDSR e que transpõe para o ordenamento jurídico português a DDS, que estabelece que os distribuidores de seguros não devem ser remunerados nem avaliar o desempenho dos seus Colaboradores de uma forma que entre em conflito com a sua obrigação de agir no melhor interesse dos seus clientes.

- c) Os princípios do sistema de remunerações da Companhia serão claros, transparentes e eficazes, e estarão sempre à disposição dos Colaboradores abrangidos pela Política.
- d) Os objetivos individuais dos Colaboradores são estabelecidos com base nos compromissos que estes atingem e definem com os seus responsáveis.
- e) A Política de Remunerações baseia a sua estratégia para atrair e reter talento proporcionando aos Colaboradores a participação num projeto social e empresarial diferenciado, na possibilidade de desenvolvimento profissional e em condições competitivas para a compensação global.
- f) Dentro dos termos da compensação global, a Política de Remunerações define um posicionamento competitivo no que respeita ao total da remuneração fixa e benefícios sociais, baseando a sua capacidade de atrair e reter talento em ambas as componentes da remuneração.
- g) A componente fixa da remuneração e quaisquer benefícios que a BPI Vida e Pensões entenda oferecer aos seus Colaboradores são a componente preponderante do conjunto de condições remuneratórias pelo que, em geral, o conceito de remuneração variável tende a ser conservador devido ao seu potencial papel como um gerador de risco.
- Nesse sentido, os princípios gerais de remuneração da BPI Vida e Pensões serão alinhados com a estratégia comercial e de gestão de riscos e as práticas de remuneração incentivarão uma assunção prudente de riscos de forma que não ameacem a capacidade da Companhia para manter um nível de capital adequado.
- h) O sistema de promoção é alicerçado na valorização das competências, desempenho, compromisso e mérito profissional evidenciados de forma sustentada ao longo do tempo.
- i) Seguindo o princípio da proporcionalidade, o cumprimento de alguns dos requisitos regulamentares e de boas práticas estabelecidos nesta Política serão progressivos,

tendo em conta a organização interna e a natureza, volume e complexidade dos riscos inerentes à atividade da Companhia.

- j) Além dos princípios gerais aqui previstos, são aplicáveis à remuneração dos membros do Coletivo Identificado da BPI Vida e Pensões os princípios estabelecidos no n.º 6 e 8 desta Política de Remunerações.
- k) A remuneração dos Colaboradores, estabelecida no quadro geral definido nesta Política de Remunerações é aprovada pelos órgãos de governo competentes da BPI Vida e Pensões.

## **6. POLÍTICAS E PRÁTICAS DE REMUNERAÇÃO NO ÂMBITO DA ATIVIDADE ENQUANTO GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES**

De acordo com o ponto n.º 1 do artigo n.º 124.º do RJFP, a Política de Remunerações dos membros do Coletivo Identificado para as atividades relacionadas com a gestão de fundos de pensões deve respeitar os seguintes princípios:

- A Política de Remunerações 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 de fundos de pensões, e com uma gestão sã, prudente e eficaz da mesma.
- Deve ser consistente com os interesses a longo prazo dos participantes e dos beneficiários dos planos e fundos de pensões geridos pela sociedade gestora.
- Deve prever medidas destinadas a prevenir eventuais conflitos de interesses.
- A Política de Remunerações 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;
- A Política de Remunerações aplicar-se-á aos colaboradores da Companhia e aos colaboradores dos prestadores de serviços referidos no n.º 1 do artigo 123 do RJFP.,

Em todo o caso, a Política de Remunerações deve ser proporcional à dimensão e organização interna da BPI Vida e Pensões, bem como em relação à dimensão, à natureza, ao volume e à complexidade das suas atividades.

Estes princípios devem ser materializados e especificados nos documentos referentes à remuneração variável para os membros do Coletivo Identificado por atividades de gestão, incluindo as medidas de salvaguarda de conflitos de interesses.

## **7. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO**

### **7.1. Aspetos gerais**

A Política de Remuneração da BPI Vida e Pensões é estruturada levando em consideração o contexto da conjuntura e dos resultados, e inclui principalmente:

- a) Uma remuneração fixa baseada no nível de responsabilidade e trajetória profissional, que constitui uma parte relevante da remuneração total.
- b) Uma remuneração variável na forma de prémio ligada à realização dos objetivos previamente estabelecidos e definidos de modo a evitar possíveis conflitos de interesses que inclua princípios de avaliação qualitativa tendo em conta o alinhamento de interesses dos Clientes e as regras de conduta.
- c) Benefícios sociais.

Adicionalmente ao que foi referido anteriormente, pode ser estabelecido um incentivo de longo prazo para determinados Colaboradores, como componente variável da remuneração.

### **7.2. Remuneração fixa**

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e dos membros não executivos do Conselho de Administração da BPI Vida e Pensões deverá consistir exclusivamente numa componente fixa, excluindo quaisquer componentes variáveis.

A remuneração fixa dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal é estabelecida pelos órgãos da BPI Vida e Pensões, respeitando sempre as disposições do CSC e tendo em consideração as funções desempenhadas por cada um deles.

A remuneração fixa e a sua atualização aplicada a todos os Colaboradores, incluindo os membros do Comité de Direção da BPI Vida e Pensões, baseia-se principalmente numa abordagem de mercado baseada em pesquisas salariais e estudos *ad hoc* específicos. As pesquisas salariais e estudos específicos *ad hoc* nos quais a BPI Vida e Pensões participa devem ser realizadas por empresas especializadas de primeiro nível, sendo a amostra comparável ao setor financeiro, de seguros e de gestão de fundos de pensões do mercado onde a BPI Vida e Pensões opera.

### **7.3. Outros componentes fixos da remuneração**

A BPI Vida e Pensões poderá definir quaisquer outros benefícios para os Colaboradores sujeitos à presente Política em linha com o pressuposto da criação de uma oferta de benefícios sociais competitiva, previamente aprovada pelos órgãos de governo.

#### **7.4. Remuneração Variável em forma de prémio**

A remuneração variável dos Colaboradores da BPI Vida e Pensões, incluindo os membros do Coletivo Identificado, assume a forma de um prémio anual e é baseada numa combinação de: avaliação de desempenho individual, avaliação de desempenho do segmento de atividade envolvido, bem como o resultado de desempenho da BPI Vida e Pensões. A avaliação de desempenho tem em conta critérios financeiros ou outros quantitativos, e qualitativos, e inclui os ajustamentos necessários pela exposição aos riscos atuais e futuros, tendo em consideração o custo de capital e o perfil de risco da BPI Vida e Pensões.

Adicionalmente, pode existir uma remuneração variável em forma de incentivo a longo prazo, relacionado com a concretização de objetivos de projetos estratégicos e cujo conteúdo e montante, âmbito pessoal de aplicação e condições para a sua apropriação e perceção sejam aprovados pelo Conselho de Administração.

Neste sentido, as diferentes percentagens de remuneração variável sob a forma de prémio para todas as categorias profissionais, incluindo os membros do Coletivo Identificado, são fixadas anualmente, com base na remuneração fixa, e encontram-se especificadas e claramente documentadas em sede de Sistema de Remuneração Variável.

A atribuição de eventual remuneração variável, na forma de prémio, está condicionada a priori pelo bom desempenho da BPI Vida e Pensões.

O bom desempenho da BPI Vida e Pensões é mensurado através de parâmetros idóneos, definidos anualmente no momento da definição e validação dos Objetivos do BPI Vida e Pensões (Objetivos Corporativos).

Em caso de suspensão do contrato de trabalho ou contrato comercial, ou de cessação da relação laboral ou comercial de um Colaborador da BPI Vida e Pensões sujeito à aplicação da presente Política, o pagamento da remuneração variável encontra-se sujeito aos critérios previstos no Sistema de Remuneração Variável da BPI Vida e Pensões.

Qualquer eventual proposta de remuneração futura baseada em ações terá que ser aprovada, de acordo com os preceitos do CSC e dos Estatutos da Sociedade, pela Assembleia Geral de Acionistas da BPI Vida e Pensões.

## **7.5. Benefícios Sociais**

As contribuições realizadas pela BPI Vida e Pensões para Planos de Pensões são determinadas como uma percentagem predeterminada da remuneração fixa.

O sistema de benefícios sociais em vigor na BPI Vida e Pensões prevê uma contribuição definida para a contingência de reforma.

Este sistema é um regime misto entre: i) contribuição definida para a reforma e; ii) um benefício definido para contingências por invalidez e morte, que se materializa num plano de pensões e apólices de seguros de vida grupo.

As contribuições dos Colaboradores sujeitos a esta Política de Remunerações para o Plano de pensões são determinadas com uma percentagem predefinida da retribuição fixa; no entanto, os Colaboradores também podem decidir fazer uma contribuição adicional que se destina para a contribuição do referido Plano de Pensões.

Para os Colaboradores com um contrato de cedência com a BPI Vida e Pensões, em matéria de contribuição para o plano de pensões encontram-se abrangidos pelo respetivo contrato de cedência.

O esquema de benefícios sociais da BPI Vida e Pensões não se configura como um benefício discricionário, sendo aplicado objetivamente, de acordo com as funções desempenhadas pelo colaborador ou em circunstâncias semelhantes que determinam uma redefinição das condições de remuneração.

O montante das contribuições ou o grau de cobertura dos benefícios não pode ser determinado como parte do pacote de remuneração variável, uma vez que não está relacionado com o cumprimento dos parâmetros de desempenho ou atribuído como recompensa ou similar.

## **8. MECANISMOS ESPECÍFICOS APLICÁVEIS AOS MEMBROS DO COLETIVO IDENTIFICADO**

Em função do exposto anteriormente, e do sistema retributivo existente na Companhia, esta seção contém mecanismos específicos aplicáveis exclusivamente aos membros do Coletivo

Identificado determinado pela BPI Vida e Pensões, sem prejuízo da aplicação do princípio de proporcionalidade.

Consequentemente, aos membros do Coletivo Identificado serão aplicados os princípios básicos do sistema de remuneração da BPI Vida e Pensões, bem como os seguintes princípios específicos.

### **8.1. Relação entre componentes fixas e componentes variáveis da remuneração**

De acordo com os princípios do artigo 275.º do Regulamento Delegado, a componente variável da compensação do Coletivo Identificado, se existir, deve ser equilibrada de modo a que a componente fixa ou garantida represente uma proporção suficientemente elevada da compensação total, a fim de evitar que os Colaboradores dependam excessivamente da componente variável e permitir à BPI Vida e Pensões usar uma política de incentivos completamente flexível que inclua a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável.

Considerar-se-á que existe um equilíbrio adequado entre remuneração fixa e variável desde que **a componente variável não exceda 100% da componente fixa total** de cada membro do Coletivo Identificado, ou aquele que o Supervisor preveja a qualquer momento.

Caso a remuneração variável de um membro do Coletivo Identificado ultrapasse o referido limite, justificar-se-á que a Política de Remunerações esteja devidamente equilibrada, desde que o rácio utilizado cumpra os seguintes requisitos:

- Esteja equilibrado, de forma a que a componente fixa represente uma proporção suficientemente elevada na remuneração total para evitar a dependência excessiva dos colaboradores das componentes variáveis;
- Permita à Companhia a aplicação de uma política de remuneração variável totalmente flexível incluindo a possibilidade de não pagar qualquer componente variável; e
- Esteja alinhada com a estratégia de negócios e gestão de risco da empresa, respetivo perfil de risco, objetivos, práticas de gestão de risco, e os interesses e desempenho de longo prazo da Companhia como um todo.

O Conselho de Administração, com o parecer prévio da CNR, pode acordar no pagamento de remuneração variável que ultrapasse o limite de 100% da componente fixa da remuneração total, quando as circunstâncias anteriormente indicadas se verificarem.

A BPI Vida e Pensões considera que quanto mais elevada for a remuneração variável em relação à remuneração fixa, maior será o incentivo à obtenção dos resultados pretendidos e maiores serão os riscos associados. Por outro lado, se a componente fixa for muito baixa em relação à remuneração variável, pode ser difícil reduzir ou eliminar a remuneração variável num exercício financeiro em que tenha havido um mau desempenho.

Assim, implicitamente, a remuneração variável pode tornar-se um potencial incentivo para assumir riscos, pelo que um baixo nível de remuneração variável constitui um método simples de proteção contra tais incentivos.

Por outro lado, o nível de assunção de riscos também deve ter em consideração a categoria de profissionais incluídos no Coletivo Identificado, aplicando-se o princípio da proporcionalidade interna, podendo o equilíbrio adequado entre as componentes fixa e variável da remuneração variar entre as categorias de profissionais, dependendo das condições de mercado e do contexto específico em que a Companhia opera.

Assim, e de acordo com o objetivo de alcançar um equilíbrio razoável e prudente entre as componentes fixa e variável da remuneração, na BPI Vida e Pensões, os valores da remuneração fixa são suficientes, sendo a percentagem que a remuneração variável representa sobre a remuneração fixa anual, no geral, relativamente baixa.

Deste modo, como especificação do referido anteriormente, são fixadas previamente diferentes percentagens de remuneração variável sob a forma de prémio para todas as funções, incluindo as que pertencem ao Coletivo identificado, com base na remuneração fixa, e estão contidas no documento intitulado Sistema de Remuneração Variável, que é objeto de atualização anual.

Por último, o Regulamento Delegado 2015/035 e o Parecer da EIOPA sobre remunerações do setor de seguros estabelecem que a remuneração dos responsáveis por funções de controlo independentes deve tender a ser predominantemente fixa, e que quando esses responsáveis recebem uma remuneração variável, seja apurada separadamente das unidades de negócio que controlam, incluindo os resultados que derivam das decisões de negócio das quais esses profissionais participam.

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração da BPI Vida e Pensões consiste exclusivamente numa componente fixa, excluindo quaisquer componentes variáveis. Não obstante, qualquer eventual proposta futura de remuneração baseada em ações deve ser aprovada, de acordo com o disposto no CSC, pela Assembleia Geral da BPI Vida e Pensões.

## 8.2. Avaliação do desempenho e de objetivos

Para a avaliação do desempenho do sistema de remuneração variável, incluindo a avaliação de objetivos dos membros do Coletivo Identificado, são tidos em consideração critérios quantitativos (financeiros) e qualitativos (não financeiros). A combinação adequada de critérios quantitativos e qualitativos deve depender das funções e responsabilidades de cada profissional. Em todos os casos, os critérios quantitativos e qualitativos, e o equilíbrio entre eles, para cada nível e categoria, devem ser especificamente documentados.

Neste sentido, os objetivos dos sistemas de remuneração variável da Companhia devem ser, no seu conjunto, equilibrados entre critérios financeiros e não financeiros. Este saldo será cumprido caso a remuneração variável esteja vinculada, pelo menos, em 25% a critérios quantitativos.

Para efeitos de ajustamento remuneração variável, a remuneração variável aplicável aos membros do Coletivo Identificado da Companhia determina-se sobre a base de um prémio objetivo (100%) estabelecido para cada um deles, com uma possível variação entre 0% e 150%. O nível de concretização de objetivos é definido de acordo com os seguintes parâmetros a serem medidos:

- Objetivos Corporativos da Companhia
- Objetivos Individuais dos Colaboradores

Os objetivos e as condições para compreensão do sistema de remuneração variável encontram-se especificados no documento denominado Sistema de Remuneração Variável.

A ponderação desses objetivos varia de acordo com a categoria profissional do Colaborador, sendo que os objetivos dos membros do Coletivo Identificado se encontram equilibrados.

Os objetivos corporativos da Companhia são propostos pelo Comité de Direção e aprovam-se em Conselho de Administração. A sua ponderação deve ser distribuída por base em conceitos objetiváveis em função dos principais objetivos da Companhia. Os referidos conceitos podem consistir, entre outros possíveis, em todos ou alguns dos mencionados abaixo, a título de exemplo:

- Margem financeira
- ROE<sup>1</sup>
- Satisfação do cliente

---

<sup>1</sup> *Return on Equity*

A proposta de composição e ponderação dos objetivos corporativos deve ser sempre estabelecida em conformidade com o previsto no regulamento aplicável.

### 8.3. Funções de controlo

A remuneração dos membros do Coletivo Identificado que desempenham funções de controlo<sup>2</sup> deverá basear-se numa remuneração fixa estabelecida com carácter anual conforme o nível de responsabilidade, funções atribuídas, experiência e competências do Colaborador.

Deste modo, a remuneração variável atribuível correspondente aos Colaboradores pertencentes ao Coletivo Identificado e dedicados a funções de Gestão de Riscos, Compliance, Auditoria Interna e Atuarial deve ser independente dos resultados dos segmentos e áreas operacionais a que essas funções dizem respeito que estão sob seu controlo, relativamente às quais terão tendo especial relevância os objetivos não financeiros.

### 8.4. Ciclo de pagamento da remuneração variável

#### a) Percentagem de diferimento

Independentemente do estabelecido no Sistema de Remuneração Variável, 40% da remuneração variável acumulada pelos membros do Coletivo Identificado **será diferida** nos casos em que esses membros auferirem uma remuneração variável superior a 50.000€ e cujo valor represente mais de um terço da sua remuneração total (Componente Diferida).

#### b) Períodos de diferimento

Conforme estabelecido no Regulamento Delegado 2015/035, a Componente Diferida terá em conta a natureza e horizonte temporal da atividade de BPI Vida e Pensões. Assim, considerando a projeção de riscos feita pela empresa (ORSA<sup>3</sup>), o período de diferimento é de **3 anos**.

Desde que não ocorram as situações na regulamentação específica dos sistemas de remuneração variável que geram a redução da remuneração variável (*malus*), a parte diferida da remuneração variável deve ser paga em **três parcelas**, cujos valores e datas são determinados da seguinte forma:

---

<sup>2</sup> Colaboradores que desempenham funções de Gestão de Risco, *Compliance*, Função Atuarial e Função de Auditoria Interna.

<sup>3</sup> *Own Risk and Solvency Assessment*

- 1/3 12 meses após a data de pagamento inicial.
  - 1/3 24 meses após a data de pagamento inicial.
  - 1/3 36 meses após a data de pagamento inicial.
- c) Pagamento da remuneração variável

O valor não diferido da remuneração variável será pago na data fixada para a generalidade dos Colaboradores e dirigentes da Companhia, conforme previsto no Sistema de Remuneração Variável.

d) Cessação ou Suspensão contratual

As situa es de invalidez, reforma antecipada, reforma, reforma parcial, não implicam interrup o do ciclo de pagamento da remunera o variável, sendo que tal não invalida o disposto sobre a redu o e recupera o da remunera o variável na sec o 8.7.

e) Situa es especiais

Em caso de morte a Dire o de Meios determinar  o processo de liquida o dos ciclos de pagamento pendentes, segundo critérios compatíveis com os princípios gerais do Regulamento Delegado 2015/35 e com a Política de Remunera es.

### **8.5. Requisito de permanência**

Salvo exce es justificadas e expressamente acordadas, em caso de suspensão de contrato de trabalho ou de cessa o da rela o laboral de um Colaborador que participe num plano de remunera o variável, o pagamento da remunera o variável fica sujeito aos critérios previstos no Sistema de Remunera o Variável da BPI Vida e Pensões, aplicando como critério geral que os participantes que abandonarem a Companhia antes do final do ano perderão todos os direitos inerentes.

### **8.6. Incompatibilidade com estratégias de cobertura ou mecanismos de evasão**

Os membros do Coletivo Identificado não podem usar qualquer estratégia de cobertura pessoal ou qualquer seguro relacionado com a remuneração e responsabilidade que reduza os efeitos da adaptação ao risco implícitos no seu sistema de remuneração.

### **8.7. Redução e recuperação da remuneração variável**

#### a) Situações de Redução

Os membros do Coletivo Identificado **poderão ver reduzido, total ou parcialmente, o direito de receber os valores da remuneração variável, inclusive os pendentes**, em qualquer das situações abaixo identificadas. Para o efeito, a BPI Vida e Pensões deve comparar a avaliação de desempenho com o comportamento *a posteriori* das variáveis que contribuem para o alcance dos objetivos.

- i) Falhas significativas na gestão de risco cometidas pela BPI Vida e Pensões, ou por unidade de negócio ou de controlo de risco, incluindo a existência de exceções no relatório de auditoria do auditor externo ou circunstâncias que reduzam os parâmetros financeiros a utilizar que serviram de base para o cálculo da remuneração variável;
- ii) Quando o nível de solvência ou liquidez, ou ambos, se situam ou se prevê que se venham a situar por baixo do limite fixado na normativa de Solvência II;
- iii) Quando estiver em vigor um requisito ou recomendação individual e específica, como requisito da autoridade competente à Companhia para restringir a sua política de distribuição de dividendos;
- iv) Sanções regulamentares ou condenações judiciais por factos que possam ser imputáveis ao Colaborador ou, se aplicável, às unidades que dele dependem;
- v) O incumprimento pelo Colaborador de regulamentos ou códigos de conduta internos da instituição, incluindo, em particular:
  - Violações legais que lhe sejam imputáveis e que tenham a classificação de infração grave ou muito grave;
  - Violação de regulamentos internos que tenham a classificação de grave ou muito grave;
  - Incumprimento dos requisitos de idoneidade e correção que lhe sejam exigíveis;
  - Violações regulamentares que lhe sejam imputáveis e que, independentemente de implicarem perdas ou não, possam pôr em risco a solvência de uma linha de negócio e, em geral, o envolvimento ou responsabilidade em condutas que tenham gerado perdas significativas;

- vi) Condutas irregulares, sejam individuais ou coletivas, especialmente considerando efeitos negativos decorrentes da comercialização de produtos inadequados e as responsabilidades das pessoas ou órgãos que tomaram essas decisões;
- vii) Despedimento com justa causa por facto imputável ao trabalhador(neste caso, a redução será total);
- viii) Quando o respetivo pagamento ou consolidação não seja sustentável de acordo com a situação financeira da BPI Vida e Pensões como um todo, ou não se justifique com base nos resultados da Companhia como um todo;
- ix) Quaisquer outras adicionais que possam estar expressamente previstas nos respetivos contratos.
- x) Quaisquer outras estabelecidas pela lei ou por decisão das autoridades competentes.

#### b) Situações de Recuperação

Nos casos em que as causas que dão origem às situações referidas no ponto 8.7. a) anterior tenham ocorrido no momento que antecede ao pagamento já efetuado de qualquer montante da remuneração variável, e que caso tivessem sido consideradas essas situações o referido pagamento não teria sido feito no todo ou em parte, o membro do Coletivo Identificado deverá reembolsar a Companhia, nomeadamente a parte da remuneração variável indevidamente recebida.

Em particular, consideram-se particularmente graves as situações em que o Colaborador em questão tenha contribuído significativamente para a obtenção de resultados financeiros insatisfatórios ou negativos, bem como em casos de fraude ou outra conduta maliciosa ou de negligência grave que provoquem perdas significativas.

#### c) Normas comuns

A Direção de Meios será responsável por determinar ou propor, conforme aplicável, a aplicação da redução ou perda do direito de cobrar valores diferidos, ou a sua reversão total ou parcial, dependendo das características e circunstâncias de cada caso em particular, tendo em conta também os princípios gerais de direito em questões contratuais ou laborais, especialmente em casos que afetam Colaboradores com uma relação laboral comum.

As situações de redução da remuneração variável serão aplicáveis durante todo o período de diferimento da remuneração variável em causa. As situações de recuperação da remuneração variável serão aplicadas pelo período de um ano, a contar da data de pagamento da remuneração variável, salvo em caso de negligência grave, que neste caso se prevê a consideração do disposto na legislação civil ou laboral em matéria de prescrição.

d) Princípios gerais do Direito laboral ou contratual

As propostas de redução ou recuperação da remuneração variável devem ter em consideração os princípios gerais do direito em matéria laboral ou contratual, nomeadamente os casos que afetem os Colaboradores com uma relação de trabalho comum.

### **8.8. Retribuição variável garantida**

Os membros do Coletivo Identificado da BPI Vida e Pensões não receberão qualquer tipo de remuneração variável garantida. No entanto, a BPI Vida e Pensões pode excecionalmente considerar a sua conveniência no caso de contratação de novos profissionais, desde que a Companhia tenha uma base de capital sólida e a sua aplicação se limite ao primeiro ano de contrato.

Nos casos em que sejam acordados pacotes de remuneração variável relativos a prémios de contratação ou outras formas de compensação ou pagamentos por cessação de contratos anteriores, estes devem ser adaptados aos interesses da Companhia a longo prazo, através do estabelecimento de disposições de diferimento, redução, desempenho e recuperações semelhantes às estabelecidas na Política de Remuneração.

### **8.9. Pagamentos por rescisão contratual**

a) Quantia e limites das indemnizações por despedimento

Com carácter geral, as obrigações em matéria de indemnizações por cessação de vínculo laboral assumida pela BPI Vida e Pensões com os membros do Coletivo Identificado estão condicionadas à legislação aplicável; assim, no caso dos contratos de natureza laboral comum, o Código do Trabalho estabelece o pagamento de uma determinada indemnização nos pressupostos e montantes ali estabelecidos com carácter mínimo, imperativo e indisponível.

Além disso, a BPI Vida e Pensões deve aplicar o princípio enunciado no parágrafo 2 (f) do artigo 275.º do Regulamento Delegado, que afirma que o pagamento de rescisão de contratos com os membros do Coletivo identificado deve estar relacionado com o desempenho registado durante o período de atividade e deve ser projetado de tal forma que a falha não seja recompensada. Neste sentido, a BPI Vida e Pensões pode aplicar aos pagamentos por rescisão antecipada as mesmas hipóteses de redução que as estabelecidas para a remuneração variável na seção 8.7. (a) da Política de Remunerações. As propostas para reduzir os pagamentos antecipados de rescisão devem considerar os princípios gerais de direito em questões contratuais ou laborais, especialmente nos casos que afetam Colaboradores com uma relação de trabalho comum.

No entanto, existem alguns pressupostos de pagamentos por rescisão antecipada que não serão considerados como remuneração variável e, como tal não estarão sujeitos aos ajustamentos sobre a remuneração variável previstos na presente Política de Remunerações (isto é, rácio, diferimento, redução e recuperação). Esses pressupostos são os seguintes:

- i. Indemnizações obrigatórias por despedimento segundo a legislação laboral nacional, indemnização obrigatória após decisão de tribunal o indemnizações calculadas mediante uma fórmula genérica definida na política de remunerações nos casos da inviabilidade de entidade, redução significativa das atividades para que o Colaborador foi contratado, ou aquisição de áreas de negócio por outras entidades sem opção de manutenção do posto de trabalho, ou nos casos de acordos celebrados entre a Companhia e o Colaborador por conflito laboral (potencial ou real).
- ii. Pagamentos em contraprestação às obrigações de não concorrência estabelecidas no contrato e efetuadas em períodos futuros até o montante das componentes fixas que teriam sido pagas no período de não concorrência se o Colaborador ainda estivesse empregado.
- iii. Indemnizações por despedimento nos casos de inviabilidade da Companhia, redução significativa das atividades para que o Colaborador foi contratado, ou aquisição de áreas de negócio por outras entidades sem opção de manutenção do posto de trabalho, ou nos casos de acordos celebrados entre a Companhia e o Colaborador por conflito laboral (potencial ou real), que não cumpra a alínea i) acima, quando a Companhia tiver demonstrado à autoridade competente as razões e a adequação do montante da compensação por demissão.

#### b) Pactos de Não-Concorrência pós-contratuais

Excepcionalmente podem ser estabelecidos por mútuo acordo pactos de não concorrência pós-contratual.

Em geral, e salvo causas justificadas para posições relevantes, a duração dos pactos de não concorrência pós-contratual dos Colaboradores não excederá um ano a partir da data de rescisão do contrato e deve respeitar os princípios do direito do trabalho e contratual aplicáveis.

Deste modo, não serão considerados como remuneração variável e, como tal não estarão sujeitos aos ajustamentos sobre a remuneração variável previstos na presente Política de Remuneração, os pagamentos em contraprestação das obrigações de não concorrência estabelecidos no contrato e efetuados em períodos futuros até o montante das componentes fixas que teriam sido pagas no período de não concorrência se o Colaborador ainda estivesse empregado.

Os valores que excedam o estabelecido no número anterior serão considerados como remuneração variável, pelo que as disposições desta Política de Remunerações serão aplicáveis às componentes variáveis da remuneração (isto é, rácio, diferimento, redução e recuperação).

O não cumprimento do acordo pós-contratual de não concorrência confere à BPI Vida e Pensões o direito de obter uma indemnização do colaborador por um montante proporcional ao montante da retribuição paga.

#### c) Limite absoluto de pagamentos por rescisão contratual antecipada

Em nenhum caso o pagamento das prestações por rescisão antecipada deverá implicar a violação pela BPI Vida e Pensões dos limites da remuneração variável estabelecidos na própria Política de Remunerações em relação à remuneração fixa.

Quando necessário, os pagamentos por rescisão antecipada serão reduzidos para cumprir estritamente com os referidos limites obrigatórios.

### **8.10. Exceção na aplicação dos ajustes previstos para os membros do Coletivo Identificado**

Para determinados membros do Coletivo Identificado a BPI Vida e Pensões não pode aplicar os ajustamentos na remuneração variável tendo em consideração o princípio da proporcionalidade entre Colaboradores e entidades, de acordo com os regulamentos aplicáveis às seguradoras e resseguradoras.

Tanto o Regulamento Delegado 2015/035 como o RJFP estabelecem que as políticas de remunerações das entidades seguradoras e resseguradoras devem ser coerentes com a promoção de uma gestão de risco sólida e efetiva em função do carácter, volume e complexidade das suas atividades.

Neste sentido, o princípio da proporcionalidade previsto atualmente no regulamento em matéria de remunerações para entidades seguradoras não prevê um limite quantitativo a partir do qual se pode determinar a aplicação de ajustamentos sobre a retribuição variável do Coletivo Identificado.

Assim, para a determinação da forma de pagamento da remuneração variável da BPI Vida e Pensões ao Coletivo Identificado, será tido em consideração o princípio da proporcionalidade previsto no documento *“Opinion on the supervision of remuneration principles in the insurance and reinsurance sector”*, que interpreta o âmbito de aplicação de certas medidas previstas no Regulamento Delegado 2015/035.

Neste sentido, os ajustamentos à remuneração variável previstos nos pontos anteriores 8.1. e 8.3. a 8.9. serão aplicáveis para os membros do Coletivo Identificado que recebam uma remuneração variável anual superior a 50.000€ e, por sua vez, represente mais de um terço da remuneração total.

A não aplicação de algum dos requisitos previstos no regulamento específico para o Coletivo Identificado não isenta o cumprimento por parte todos os Colaboradores dos princípios e condições gerais de remuneração variável da Companhia previstos nesta Política.

## **9. IMPOSTOS E CONTRIBUIÇÕES À SEGURANÇA SOCIAL**

O colaborador ou seus descendentes serão responsáveis pelo pagamento dos impostos derivados das remunerações obtidas ao abrigo desta Política.

A Companhia repercutirá a este ou aos seus descendentes qualquer retenção ou pagamento que deva ser efetuado em virtude da legislação fiscal em vigor a qualquer momento.

As contribuições para a segurança social que são legalmente atribuídas ao colaborador serão também pagas pelo próprio.

## **10. APLICAÇÃO, REVISÃO E AVALIAÇÃO**

O Conselho de Administração da BPI Vida e Pensões é responsável pela revisão anual da presente política e, se aplicável, pela sua adaptação, sendo também da sua responsabilidade supervisionar a sua aplicação.

Para este fim, a CNR procederá anualmente à revisão dos princípios e procedimentos contidos no presente documento, a fim de propor ao Conselho de Administração as modificações, adaptações, normas de desenvolvimento ou critérios regulamentares, conforme adequado.

A Auditoria Interna da BPI Vida e Pensões deve realizar uma avaliação interna central e independente sobre a execução da Política de Remuneração, a qual incorporará no seu plano de auditoria, a fim de verificar se são cumpridas as diretrizes e procedimentos de remuneração adotados pelo Conselho de Administração.

As funções de Gestão de Riscos, Auditoria Interna, *Compliance* e Atuarial serão informadas de qualquer mudança na Política de Remunerações que contenha evento relevante que afete o cumprimento de suas respectivas obrigações.

## **11. VALIDADE**

As políticas e procedimentos contidos neste documento serão válidos indefinidamente, sem prejuízo das modificações, adaptações, atualizações ou substituições que possam ser acordadas a qualquer momento pelos órgãos competentes da BPI Vida e Pensões.

## **12. COMUNICAÇÃO INTERNA**

A Direção de Meios levará a cabo as ações necessárias para que a Política de Remunerações seja conhecida, internamente, por todos os Colaboradores abrangidos.

Em qualquer caso, os Colaboradores devem conhecer os critérios que serão usados para determinar a sua remuneração, pelo que, o processo de avaliação da remuneração variável deve ser adequadamente documentado e convenientemente comunicado ao colaborador a quem se aplica.