

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Tabela de Revisões

Versão	Data	Motivo de Revisão
1	2011	Primeira versão aprovada pelo Conselho de Administração a 02/02/2011 e pela Assembleia Geral a 31/03/2011.
2	17.06.2016	Revisão dos diversos pontos no sentido de atualizar a política e reforçar a sua consistência com a documentação inserida no Sistema de Controlo Interno.

Índice

1. OBJETIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO	2
2. DEFINIÇÕES	2
3. PRINCÍPIOS E NORMAS DE ATUAÇÃO	3
3.1. PRINCÍPIOS GERAIS.....	3
3.2. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO.....	3
3.2.1. MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	3
3.2.2. MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	5
3.2.3. INDEMNIZAÇÃO EM CASO DE DESTITUIÇÃO	5
3.3. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO	5
3.4. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES.....	5
3.4.1. REMUNERAÇÃO FIXA.....	5
3.4.2. BENEFÍCIOS NÃO PECUNIÁRIOS.....	5
3.4.3. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	5
4. APROVAÇÃO, DIVULGAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO	7

1. OBJETIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A Lei n.º 28/2009 veio estabelecer o regime de aprovação e divulgação da política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização das entidades de interesse público, bem como o respetivo regime sancionatório.

Posteriormente, a Norma Regulamentar n.º 5/2010-R veio estabelecer as regras de divulgação da informação relativa à política de remuneração das empresas de seguros ou de resseguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões sujeitas à supervisão da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (anteriormente designada por “Instituto de Seguros de Portugal”). Esta norma foi complementada pela Circular n.º 6/2010.

Para além de outras instruções e orientações produzidas, a ASF alargou desta forma o âmbito da política de remuneração a outros colaboradores que, não sendo membros dos órgãos de administração ou de fiscalização, auferam uma remuneração variável e exerçam a sua atividade profissional no âmbito de funções-chave ou uma outra atividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco da Companhia.

Finalmente, o regime Solvência II veio confirmar e reforçar o enquadramento já estabelecido.

Tendo em conta este ambiente legal, a Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, S.A., definiu a presente política de remuneração.

São assim documentos associados a esta política:

- Lei n.º 28/2009, de 19 de junho;
- Regulamento Delegado (UE) 2015/35 da Comissão, de 10 de outubro de 2014;
- Norma Regulamentar n.º 5/2010-R, de 1 de abril, emitida pela ASF: “Divulgação de informação relativa à política de remuneração das empresas de seguros ou de resseguros e sociedades gestoras de fundos de pensões”;
- Circular n.º 6/2010, de 1 de abril, emitida pela ASF: “Política de remuneração das empresas de seguros ou de resseguros e sociedades gestoras de fundos de pensões”.

2. DEFINIÇÕES

ASF: Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões

EAP ou Companhia: Europ Assistance – Companhia Portuguesa de Seguros, S.A.

Remuneração: Conjunto de vantagens atribuídas aos colaboradores da Companhia como contrapartida dos serviços prestados, ainda que sejam periódicas, fixas ou variáveis, de natureza contratual ou não e de carácter monetário ou não monetário.

Funções-chave: As funções que foram estipuladas como tal no âmbito do regime Solvência II. A presente política deve ainda considerar os colaboradores que desenvolvem uma atividade profissional com impacto material no perfil de risco da Companhia, ou seja, os colaboradores que possuem um acesso regular a informação privilegiada e participam nas decisões sobre a gestão e a estratégia negocial da Companhia. O conjunto destes colaboradores está identificado no Anexo I.

3. PRINCÍPIOS E NORMAS DE ATUAÇÃO

3.1. PRINCÍPIOS GERAIS

- A. A Companhia deve adotar uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz, ou seja: i) que evite uma excessiva exposição ao risco e potenciais conflitos de interesses; ii) que seja coerente com os objetivos, valores e interesses a longo prazo, designadamente com perspectivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis e com a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes.
- B. A política de remuneração deve ser adequada à dimensão, natureza e complexidade da atividade desenvolvida ou a desenvolver pela Companhia e, em especial, no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir.
- C. A Companhia deve adotar uma estrutura clara, transparente e adequada relativamente à definição, implementação e monitorização da política de remuneração, que identifique, de forma objetiva, os colaboradores envolvidos em cada processo, bem como as respetivas responsabilidades e competências.
- D. A política de remuneração deve ser periodicamente revista e formalizada em documento autónomo devidamente atualizado e divulgado.

3.2. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

3.2.1. MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

3.2.1.1. DEFINIÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Na definição do valor da retribuição dos Administradores Executivos são consideradas as regras internacionais do Grupo Europ Assistance, os valores de retribuição praticados em Companhias de dimensão e atividade similares, bem como as responsabilidades e o grau de compromisso inerentes ao cargo, por forma a:

- Garantir que o pacote de retribuições seja competitivo face a entidades comparáveis quer a nível nacional quer internacional;
- Incentivar a criação de valor para os acionistas, de forma sustentada ao longo do tempo.

3.2.1.2. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO

Valor Fixo

Os Administradores Executivos têm direito a receber um valor fixo mensal (pago 14 vezes/ano), em função do cargo que desempenham.

Retribuição Variável Anual

Uma parte da remuneração é variável, a fim de potenciar o seu compromisso com a Companhia e motivar o seu desempenho.

A retribuição variável anual está vinculada ao cumprimento de objetivos de negócio concretos, quantificáveis e alinhados com o interesse da Companhia que incidem na criação de valor, assim como à avaliação do desempenho individual.

Os objetivos são definidos anualmente de acordo com as prioridades estratégicas do negócio.

São assim considerados, como referência para o cálculo da retribuição variável, os seguintes parâmetros:

- O cumprimento dos objetivos previamente estabelecidos a nível da Companhia;
- A avaliação do desempenho individual, conforme as funções e objetivos estabelecidos;
- A análise e a avaliação de outros elementos e circunstâncias qualitativas, vinculados ao desenvolvimento das funções e competências individuais de cada cargo.

A determinação individual da componente variável da retribuição depende de avaliação do desempenho realizada:

- No caso do Administrador-Delegado: pelo Presidente e Vice-Presidente do Conselho de Administração;
- No caso dos restantes Administradores Executivos: pelo Administrador-Delegado, com homologação do Presidente do Conselho de Administração.

O valor da remuneração - componente fixa e componente variável (potencial máximo) - é fixado anualmente pelo Presidente do Conselho de Administração, com aprovação da Assembleia Geral.

O valor da retribuição variável (potencial máximo) não deverá representar, relativamente à remuneração anual total, mais do que 50% no caso do Administrador-Delegado e do que 40% para os demais Administradores Executivos.

A retribuição variável é composta por duas parcelas:

- 70% do valor potencial - desde que se registre um bom desempenho económico/financeiro da Companhia e que se atinja a generalidade dos objetivos estratégicos estabelecidos pelos acionistas;
- 30% do valor potencial - a ser determinado de acordo com as regras internacionais do Grupo Europ Assistance no que respeita a objetivos quantitativos (65%) e qualitativos (na qual se inclui a apreciação do desempenho individual) (35%) respeitantes à sociedade portuguesa e às empresas por esta controladas na América Latina.

Retribuição Variável a Médio e Longo Prazo e Diferimento

Não se encontra estabelecido qualquer plano de diferimento da retribuição variável. Esta opção baseia-se no facto de, na sua atividade, a Companhia assumir riscos de muito curto prazo e a atribuição de retribuição variável ser definida e aprovada anualmente pelos acionistas, sustentando-se em critérios de rigor e de prudência.

Benefícios

Os Administradores Executivos têm direito a seguro de saúde, seguro de vida, seguro de acidentes pessoais e Plano Individual de Reforma.

3.2.2. MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Aos membros não executivos do Conselho de Administração não é atribuída qualquer remuneração regular ou benefício complementar, podendo a Assembleia Geral decidir em contrário perante circunstâncias excepcionais.

3.2.3. INDEMNIZAÇÃO EM CASO DE DESTITUIÇÃO

Em caso de destituição de um Administrador, sem justa causa, a indemnização a pagar rege-se pelo disposto no Artigo 403.º do Código das Sociedades Comerciais, isto é, não excederá o montante das remunerações que presumivelmente aquele receberia até ao final do mandato.

3.3. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO

O Conselho Fiscal é composto por 3 membros efetivos (Presidente e dois vogais) e um suplente. A remuneração anual do Conselho Fiscal é fixada pela Assembleia Geral e será diferenciada de acordo com o respetivo cargo.

Por seu lado, a remuneração anual do Revisor Oficial de Contas é estabelecida e revista anualmente, de acordo com as condições de mercado.

3.4. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

3.4.1. REMUNERAÇÃO FIXA

A remuneração fixa dos colaboradores está definida pelos respetivos contratos individuais de trabalho, sendo baseada na Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável na Atividade Seguradora.

3.4.2. BENEFÍCIOS NÃO PECUNIÁRIOS

Decorrente do IRCT aplicável, os colaboradores beneficiam de:

- Seguro de Saúde
- Seguro de Vida;
- Seguro de Acidentes Pessoais;
- Fundo de Pensões: aplicável aos colaboradores sindicalizados no SINAPSA ou que tenham aderido ao CCT SINAPSA, admitidos na atividade seguradora até 22/06/1995;
- PIR (Plano individual de Reforma): aplicável aos colaboradores do quadro permanente que aderiram ao ACT, subscrito pela EAP e publicado no BTE, n.º 4 de 22/01/2016.

3.4.3. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A atribuição de remuneração variável aos colaboradores depende sempre do desempenho da Companhia, mais concretamente da obtenção de resultados positivos e do cumprimento dos objetivos inicialmente propostos. Cumprido esse pressuposto, os colaboradores poderão participar nos lucros da Companhia, nos termos infra descritos.

a) Diretores e Titulares de Funções-Chave

No caso específico dos Diretores e Titulares de Funções-Chave, o valor anual da remuneração variável será determinado individualmente pela Administração por altura da identificação e discussão de objetivos (qualitativos e quantitativos), a fim de potencializar o compromisso com a Companhia e motivar o desempenho.

Serão considerados, como referência para o cálculo da retribuição variável, os seguintes parâmetros:

- O cumprimento dos objetivos previamente estabelecidos a nível da Companhia;
- A avaliação do desempenho individual, que terá ainda em conta, entre outros critérios, a observância da legislação e de outros normativos, o controlo dos diversos riscos inerentes às respetivas funções e o relacionamento com os clientes (externos e internos);
- A análise de outros elementos e circunstâncias qualitativas, vinculados ao desenvolvimento das funções e das competências individuais.

b) Outros Colaboradores

Os outros Colaboradores poderão beneficiar, para além da remuneração fixa, de remuneração complementar variável a título de *Prémio Extraordinário de Gestão*.

Não beneficiam de remuneração variável, em princípio, os colaboradores com uma prestação de serviço inferior a 12 meses em relação ao termo do exercício económico a que a compensação diz respeito.

O montante global desta remuneração variável não poderá exceder o valor anualmente fixado pela Administração, sendo que o valor máximo a atribuir individualmente não poderá ser superior a um determinado número de meses (em princípio 3) da sua remuneração mensal efetiva fixa em vigor no termo desse exercício.

A remuneração variável a atribuir a cada colaborador terá também em conta a respetiva avaliação de desempenho, a sua contribuição efetiva para alcançar os objetivos e os resultados da Companhia e o valor acrescentado que este registou no exercício. O processo de atribuição de remuneração variável aos colaboradores não se confunde, mas terá assim em consideração, o processo anual de avaliação de desempenho destes.

A avaliação de desempenho dos colaboradores compete à respetiva Hierarquia, com homologação da Hierarquia Superior. Este processo passa também pela identificação de objetivos, qualitativos e quantitativos, discutidos com cada colaborador para o ano seguinte.

c) Diferimento

Não se prevê o diferimento de qualquer parte da remuneração variável, tendo em conta a atividade desenvolvida pela Companhia – riscos de curto prazo – bem como os critérios de rigor e de prudência em que assenta a definição dos respetivos valores.

4. APROVAÇÃO, DIVULGAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

A política de remuneração é avaliada e aprovada pelo menos uma vez por ano:

- Pela Assembleia Geral, no que se refere aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- Pelo Conselho de Administração, no que diz respeito aos Diretores e Titulares de Funções-Chave.

Deve ser divulgada no *site* da Companhia e integrada no Relatório e Contas do Exercício.

Para além disso, a declaração do Órgão de Administração sobre a conformidade da política deverá remetida anualmente à ASF, por altura da apresentação do Relatório e Contas do Exercício.

ANEXO I
(FUNÇÕES DE GESTÃO E FUNÇÕES-CHAVE)

- Diretor Administrativo e Financeiro
- Diretor de Assistência
- Diretor Comercial
- Diretor de Controlo de Gestão
- Diretor de Informática
- Diretor de Recursos Humanos
- Responsável de Controlo Interno e de Gestão de Riscos
- Compliance Officer
- Responsável de Auditoria Interna – regime de outsourcing
- Responsável pela Função Atuarial – regime de outsourcing