

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES



A. Política de Remunerações dos Colaboradores

I. Princípios da Política de Remuneração

Os princípios gerais orientadores da política de remuneração são os seguintes:

- Simplicidade, clareza e transparência;
- Coerência com uma gestão e controlo de risco sã, prudente e eficaz, de modo a evitar a exposição excessiva ao risco e os conflitos de interesses;
- Adequação com os objetivos, valores e interesses de longo prazo da sociedade, dos seus clientes (em especial os mutualistas), colaboradores, investidores e demais *stakeholders*;
- Proporcionalidade à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade da sociedade.

II. Política de Remuneração

A política de remuneração dos colaboradores da sociedade é aprovada pelo conselho de administração (que pode delegar na comissão executiva). Os níveis salariais globais e eventuais prémios de performance são aprovados pelo conselho de administração, sob proposta da comissão executiva, sendo revistos periodicamente, normalmente em base anual, nos termos dos parágrafos seguintes.

Remuneração fixa

Os colaboradores da sociedade auferem a remuneração a que têm direito como contrapartida pelo seu trabalho. Para além dos princípios antecedentes, a remuneração é fixada tendo em conta:

- Competências pessoais;
- Nível de responsabilidades das funções de cada um;
- Cargo que exerce;
- Tempo de serviço;
- O enquadramento de mercado para funções equivalentes.

Remuneração variável

Os colaboradores que, por regra, tenham mais de um ano de casa, podem ser elegíveis para a atribuição de um prémio de desempenho, sempre limitado a um máximo de 1/4 da remuneração fixa global anual, a ser pago semestralmente.

Os prémios apenas poderão ser superiores ao valor referido no parágrafo anterior, e dentro do limite máximo de 1/3 da remuneração fixa global anual, em situações absolutamente excecionais e sujeitas a análise caso a caso entre as chefias respetivas e a administração executiva diária.

A atribuição dos prémios dependerá de determinação do conselho de administração e deverá resultar da análise e avaliação, pelo menos, dos seguintes fatores:

- Desempenho individual, face aos objetivos definidos;
- Desempenho coletivo, face aos objetivos definidos;
- Performance da Sociedade e Fatores económicos;
- Extensão dos riscos assumidos;
- Cumprimento das regras aplicáveis à atividade da sociedade;
- Cumprimento dos normativos internos;
- Nível de responsabilidades das funções de cada um;
- O enquadramento legal e de mercado.