

## Política de Remuneração aplicada aos “Colaboradores com Funções – Chave”

V07, de 2020.04.19

---

### 1. Enquadramento

Conforme previsto na política em vigor e com o objetivo de assegurar um constante alinhamento com as melhores práticas no mercado e com vista a ajustar-se, na medida adequada, às indicações contidas na legislação em vigor no que respeita ao dever de divulgação da política de remunerações aplicável aos colaboradores das empresas de seguros sujeitas à supervisão da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) que, não sendo membros dos respetivos órgãos de administração ou de fiscalização, auferem uma remuneração variável e exerçam a sua atividade no âmbito das funções-chave ou outra atividade que possa ter impacto material no perfil de risco da instituição, é formalizada a presente política de remuneração para o ano 2020.

### 2. Âmbito

Nos termos previstos na legislação em vigor, a presente Política de Remunerações, no caso da GNB Seguros, aplica-se:

- a) Aos Colaboradores que exercem as funções de Diretor-Geral Adjunto uma vez que, no modelo de governo instituído e uma vez que participam com o CEO nas decisões sobre a gestão corrente da Companhia, consideram-se como pessoas que dirigem efetivamente a empresa;
- b) Aos Colaboradores com cargos de chefia de 1º nível (Diretores), independentemente da área em que exerçam atividade, por se entender que, à margem dos titulares dos órgãos sociais e dos restantes descritos na alínea anterior, estes profissionais representam os colaboradores que possuem um acesso regular a informação privilegiada, participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da instituição e desenvolvem uma atividade profissional cujo desempenho pode ter um impacto material sobre o perfil de risco da Companhia.
- c) Aos Colaboradores que exercem funções no âmbito dos sistemas de gestão de riscos, controlo interno e *compliance*;
- d) Aos Colaboradores que exercem funções no âmbito da função atuarial;

Para os efeitos da presente política de remuneração, o conjunto dos colaboradores atrás considerados será, no presente documento, designado genericamente por “colaboradores com funções-chave”.

### **3. Processo de aprovação**

#### **3.1. Aprovação**

A política de remuneração dos “Colaboradores com Funções-Chave” é avaliada e aprovada pelo Conselho de Administração, mediante proposta apresentada pelo CEO.

A concreta fixação da remuneração fixa e variável assim como os critérios a utilizar são aprovados pelo CEO em cada ano depois de analisados em sede de Comité de Direção Geral.

#### **3.2. Mandato do Conselho de Administração**

Nos termos da Lei e dos Estatutos, a política de remunerações dos “Colaboradores com Funções-Chave” da GNB Seguros incumbe ao Conselho de Administração, no âmbito da gestão da sua política de pessoal e da política de incentivos, tendo em vista a prossecução dos objetivos estratégicos da Companhia.

#### **3.3. Composição do Conselho de Administração**

A atual composição do Conselho de Administração é a seguinte:

Guillaume Michel Oreckin  
Hervé Marcel André Hassan  
Mário Jorge Tapada Gouveia  
Jean-Luc Claude Michel François  
François Nicolas Baudienville  
Isaac da Cunha

#### **3.4. Consultores externos**

Na definição da política de remuneração aplicável aos “Colaboradores com Funções-Chave” da Companhia não foram utilizados os serviços de Consultores Externos.

## **4. Remuneração**

Os colaboradores que exercem a sua atividade profissional na GNB Seguros, no âmbito destas Funções, devem ser remunerados face à relevância do exercício das suas funções e à prossecução dos objetivos associados a estas.

### **4.1. Composição da remuneração**

A remuneração pode ser composta por uma parte fixa e uma parte variável.

Na sequência da revisão e aprovação anual da política de remuneração, a remuneração fixa é revista pelo Comité de Direção Geral e aprovada pelo CEO, de acordo com os resultados da Companhia, indicadores como a taxa de inflação, a revisão anual da Contratação Coletiva para a atividade seguradora ou outros indicadores de mercado, tendo ainda em conta o previsto no plano e orçamento aprovado pelo Conselho de Administração.

Do mesmo modo, é também definida uma componente variável que tem como principais referências a avaliação do desempenho e a evolução dos resultados da Companhia e do Grupo.

### **4.2. Limites e equilíbrio na remuneração**

A parte fixa terá os limites que forem fixados em sede de orçamento ou especificamente pelo Conselho de Administração e representará, no mínimo, uma média na Companhia de aproximadamente 80% da Remuneração Total Anual. A parte fixa é composta pelo ordenado base atribuíveis a todos os colaboradores da Companhia e por outras prestações regulares e periódicas, formando o ordenado efetivo mensal.

A parte variável para 2020, caso venha ser atribuída, não deverá exceder, em média, 20% da Remuneração Total Anual para a totalidade dos colaboradores da Companhia, sendo que o valor máximo individualmente considerado não deverá exceder 35% do valor total da remuneração anual. Se o valor individual a pagar for superior a 35% da remuneração anual, terá de ser pago em vários anos.

Tal situação adequa-se às recomendações e às melhores práticas que favorecem uma percentagem elevada da componente remuneratória fixa em relação à componente variável da remuneração.

### **4.3. Critérios de definição da componente variável e momento do seu pagamento**

Em caso de atribuição, o montante da remuneração variável anual (RVA) terá os limites definidos em sede de orçamento ou especificamente pelo Conselho de Administração. A RVA refere-se ao desempenho de curto prazo, oscilando o seu valor exato, em cada ano, em função do desempenho e grau de cumprimento dos principais objetivos anuais corporativos e individuais (quantitativos e qualitativos), tendo como referência o modelo de Avaliação de Desempenho da GNB Seguros.

A avaliação dos Colaboradores abrangidos pela presente Política de Remuneração tem como referência algumas variáveis integradas nos grupos a seguir enunciados, analisadas à luz do exercício das suas funções:

- Objetivos individuais e corporativos
- Competências comportamentais, individuais e transversais
- Competências técnicas e funcionais

Tendo presente as características inerentes à estrutura de remuneração em vigor, os valores máximos considerados e os níveis de tolerância ao risco definidos, não foi considerado necessário proceder ao diferimento de uma parte da RVA.

Assim, caso venha a ser atribuída, a RVA será paga de uma só vez, na sequência da sua aprovação, no período imediatamente a seguir à data de referência dos resultados.

De igual modo, tendo presente o facto dos títulos da Companhia não serem cotados em mercados regulamentados, a possibilidade de uma parte da RVA consistir na atribuição de opções sobre ações da Empresa não foi considerada na presente política de remuneração.

## **5. Outros benefícios**

Para além da remuneração fixa e variável descritas na presente política de remuneração, os “Colaboradores com Funções-Chave” auferem ainda dos seguintes benefícios, conforme definido em em normativo próprio da Companhia para a generalidade dos colaboradores:

- Seguros de Vida, Acidentes de Trabalho e Saúde,
- Desconto no prémio dos seguros de que sejam tomadores
- Planos individuais de reforma, em caso de reforma por velhice ou por invalidez
- Outros benefícios em vigor e definidos em normativo da empresa

## **6. Considerações finais**

Os princípios presentes nesta política de remuneração são igualmente aplicáveis em relação aos restantes colaboradores da Companhia não considerados nos critérios definidos no ponto 2, salvo decisão em sentido oposto aprovada pelo Conselho de Administração.

A presente Política de Remuneração deve ser objeto de revisão anual e aprovada pelo Conselho de Administração antes da Assembleia Geral Ordinária a realizar em cada ano.

A proposta de política de remuneração é elaborada pela área de Recursos Humanos.

Conforme previsto na legislação em vigor, esta Política de Remuneração será alvo de divulgação e o Conselho de Administração da GNB SEGUROS enviará anualmente à ASF uma declaração sobre a conformidade da política de remuneração numa lógica de *“comply or explain”*.

O presente documento deverá ser devidamente atualizado, com indicação da data das alterações introduzidas e respetiva justificação, devendo a área de Recursos Humanos manter um arquivo das versões anteriores.