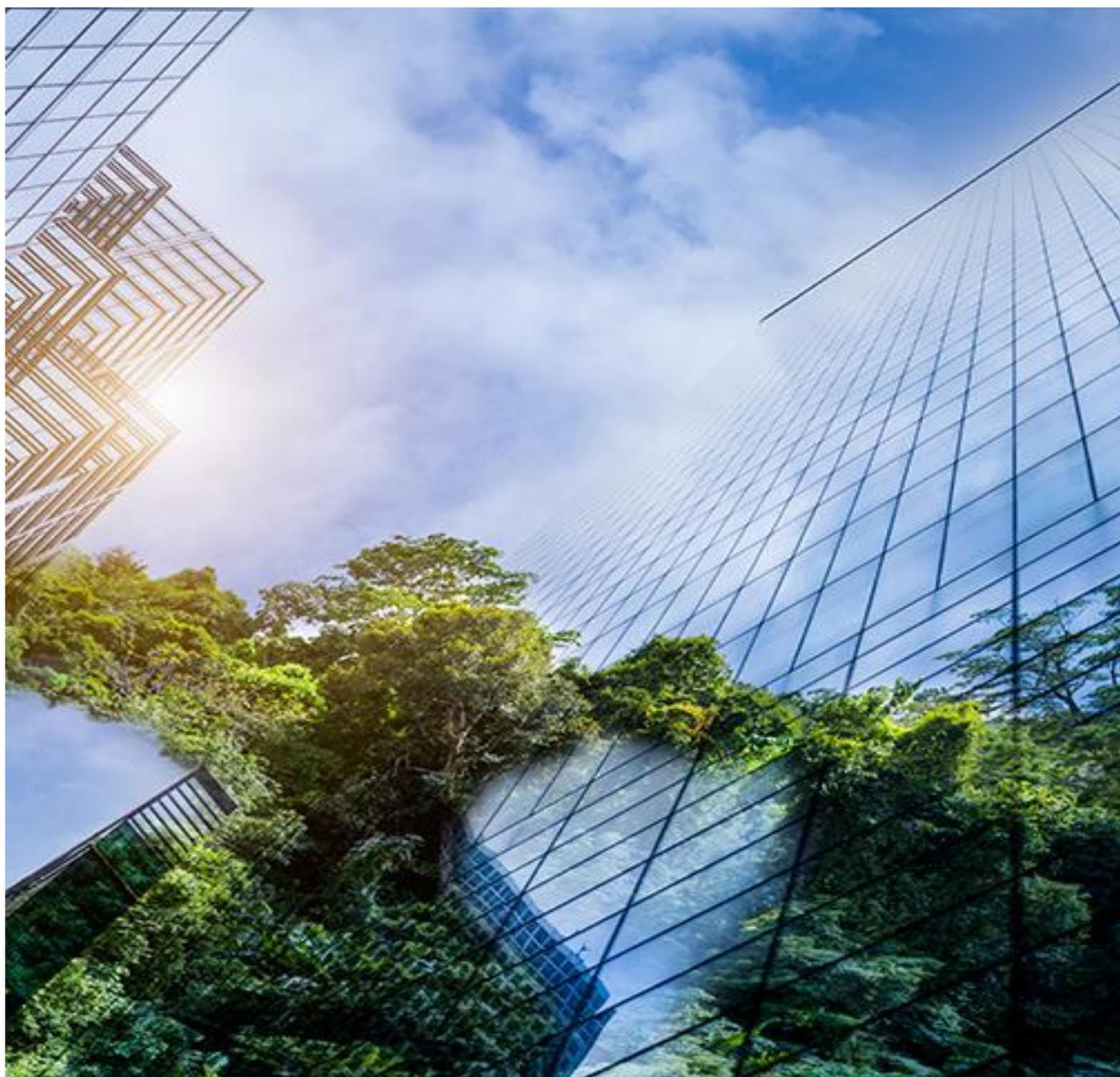


# POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

BPI VIDA E PENSÕES – COMPANHIA DE SEGUROS S.A.

---



# Controlo do Documento

Aprovado por:	Data
Conselho de Administração	27/10/2025

## Controlo de Versões

Versão	Data	Autor	Motivo e Espectro das alterações
1.0	Dezembro de 2018		Adaptação às Políticas do Grupo Vidacaixa
2.0	Outubro de 2020	Direção de Meios	Revisão anual de forma a incluir as recomendações do Parecer técnico sobre remunerações do setor segurador da EIOPA e as alterações introduzidas com a aprovação do Regime Jurídico dos Fundos de Pensões (aprovado pela Lei n.º 27/2020, de 23 de julho)
3.0	Dezembro de 2022	Direção de Meios	Revisão da política de modo a incluir as alterações nas funções do Conselho de Administração e da Comissão de Nomeações e Remunerações decorrentes das alterações na Política Corporativa e as alterações introduzidas com a Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões.
3.1	Março de 2023	Direção de Meios	Atualização da política, incluindo referências ao Regulamento SFDR e ao risco de sustentabilidade
3.2	Março de 2024	Direção de Meios	Alinhamento com modelo de política corporativa. Atualização de Responsabilidades da Assembleia Geral, e introdução do Comité de Remuneração e Comissão de Nomeações em Substituição da CNR.
3.3	Outubro de 2025	Direção de Meios	Alinhamento com a Política Corporativa. Clarificação do método de cálculo do rácio fixo-variável e clarificação das componentes

			variáveis, assim como do princípio da proporcionalidade na atribuição de remuneração aos membros do coletivo identificado.
--	--	--	--

# ÍNDICE

1.	Introdução .....	6
2.	Âmbito de Aplicação .....	6
2.1.	Aspetos Gerais.....	6
2.2.	Determinação do Coletivo Identificado .....	7
2.3.	Determinação do Coletivo Identificado no âmbito da atividade de Gestão de Fundos de Pensões .....	7
2.4.	Admissões, saídas e mudanças de cargo no Coletivo Identificado	7
3.	Legislação e Regulamentação de Referência.....	8
4.	Princípios gerais da Política de Remunerações .....	8
5.	Políticas e práticas de remuneração no âmbito da atividade enquanto gestora de fundos de pensões .....	9
6.	Governo corporativo da Política de Remuneração .....	10
6.1.	Aspetos Gerais.....	10
6.2.	Funções da Assembleia Geral .....	10
6.3.	Funções do Comité de Remuneração .....	10
6.4.	Funções do Conselho de Administração .....	11
6.5.	Funções da Comissão de Nomeações .....	12
6.6.	Funções do Comité de Direção .....	13
7.	Estrutura de Controlo.....	13
8.	Componentes da remuneração.....	13
8.1.	Aspetos Gerais.....	13
8.2.	Remuneração fixa .....	13
8.3.	Outros componentes fixos da remuneração .....	14
8.4.	Remuneração Variável em forma de prémio .....	14
8.5.	Benefícios Sociais .....	15
9.	Mecanismos específicos aplicáveis aos membros do Coletivo Identificado .....	15
9.1.	Relação entre componentes fixas e componentes variáveis da remuneração.....	15
9.2.	Avaliação do desempenho e de objetivos.....	17
9.3.	Funções-Chave .....	17
9.4.	Ciclo de pagamento da remuneração variável.....	18
9.5.	Requisito de permanência .....	18

---

9.6. Incompatibilidade com estratégias de cobertura ou mecanismos de evasão .....	18
9.7. Redução e recuperação da remuneração variável .....	19
9.8. Retribuição variável garantida .....	20
9.9. Pagamentos por rescisão contratual .....	20
9.10. Exceção na aplicação dos ajustes previstos para os membros do Coletivo Identificado .....	21
10. Impostos e contribuições à Segurança Social .....	22
11. Avaliação da aplicação da Política .....	22
12. Atualização da Política .....	22
13. Validade .....	22
14. Comunicação Interna .....	23

# 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 mesmo Regulamento. O referido artigo 275.º 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.

Ainda 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 influem 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, de administração ou de 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. Este dever é reforçado na Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril referente ao Sistema de Governação das Empresas de Seguros e de Resseguros, cujo Capítulo IX regula as matérias referentes à remuneração, sendo a secção I (artigos 78.º a 81.º) especificamente dedicada à Política de Remunerações.

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, bem como a Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto que regula o Sistema de Governação das Entidades Gestoras de Fundos de Pensões, referem a necessidade de estas 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.

Nos termos definidos no artigo 64.º, n.º 5 do RJASR e no art. 108.º, n.º 5 do RJFP, a política de remuneração deve ser aprovada pelo órgão de administração, tendo esta exigência sido reforçada no art. 79.º e no art. 69º das suprarreferidas Normas Regulamentares n.º 4/2022-R e n.º 6/2024, respetivamente.

A mesma linha é seguida no 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 da legislação e normas acima mencionadas, em 27 de outubro de 2025, o Conselho de Administração da BPI Vida e Pensões – Companhia de Seguros, S.A. (doravante BPI Vida e Pensões ou Companhia) aprovou a proposta de revisão da Política de Remunerações da BPI Vida e Pensões.

## 2. Âmbito de Aplicação

### 2.1. 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 que integrem o Coletivo Identificado, cuja composição se determinará por aplicação da legislação em vigor, no âmbito da atividade seguradora e de gestão de fundos de pensões.

## 2.2. Determinação do Coletivo Identificado

Sem prejuízo do que está previsto para a determinação do Coletivo Identificado considerando a sua atividade de gestão de fundos de pensões, 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.

## 2.3. 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 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 de gestão de Fundos de Pensões. É possível que, tanto ao nível das pessoas que dirigem efetivamente a Companhia, como ao nível das funções-chave, as mesmas pessoas possam desempenhar funções simultaneamente no âmbito da atividade de seguros e no âmbito da atividade de gestão de fundos de pensões.

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

Compete ao Conselho de Administração 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 do Comité de Remuneração, 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.

### 3. Legislação e Regulamentação de Referência

A Política de Remuneração rege-se pela legislação e 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:

- Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril referente ao Sistema de Governação das Empresas de Seguros e de Resseguros.
- Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto referente ao Sistema de Governação das Entidades Gestoras De Fundos De Pensões.
- Regime Jurídico da Constituição e do funcionamento dos Fundos de Pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões (**RJFP**) aprovado pela Lei n.º 27/2020 de 23 de julho
- Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora (doravante **RJASR**) aprovado pela Lei n.º 147/2015 de 9 de setembro.
- 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**).
- Regime jurídico da distribuição de seguros e de resseguros (**RJDSR**) aprovado pela Lei 7/2019 de 16 de janeiro.
- Diretiva (UE) 2016/97 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de janeiro de 2016, sobre a distribuição de seguros (doravante **DDS**).
- Regulamento 2019/2088 sobre a divulgação de informação relativa a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros, que tem como objetivo assegurar que a remuneração variável dos participantes nos mercados financeiros e consultores financeiros não fomentam uma assunção de riscos excessiva relativamente aos riscos de sustentabilidade<sup>1</sup> (doravante **SFDR**).

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.

### 4. 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 consequentemente, ao Coletivo Identificado:

<sup>1</sup> O risco ASG ou de sustentabilidade define-se com um feito ou condição Ambiental, Social ou de Governo que, ao acontecer, pode provocar um impacto material negativo no valor de um investimento.

- 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 no RJDSR, aprovado pela Lei 7/2019 de 16 de janeiro, 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) Os acordos relativos às remunerações celebrados com os prestadores de serviços não incentivam a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da empresa e aos limites de tolerância ao risco estabelecidos.
- i) A Política de Remunerações é coerente com a gestão dos riscos de sustentabilidade, incorporando na estrutura de remuneração variável, objetivos vinculados a este aspeto, tendo em conta as responsabilidades e as funções associadas.
- j) O sistema de promoção é alicerçado na valorização das competências, desempenho, compromisso e mérito profissional evidenciados de forma sustentada ao longo do tempo.
- k) 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.
- l) 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 5 e 9 desta Política de Remunerações.
- m) 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.

## 5. 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.

## 6. Governo corporativo da Política de Remuneração

### 6.1. 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:

### 6.2. Funções da Assembleia Geral

O acionista único é o mais alto nível de decisão da BPI Vida e Pensões e rege-se pelas disposições legais e regulamentares aplicáveis e pelos Estatutos da BPI Vida e Pensões.

Neste âmbito, é da competência da Assembleia Geral:

- i. A nomeação e destituição dos administradores executivos da Companhia, bem como a definição das condições do respetivo contrato;
- ii. Decisões acerca da remuneração dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal;
- iii. Aprovação da parte da política de remuneração respeitante aos membros do órgão de administração e de fiscalização.
- iv. Designação do Comité de Remuneração.

### 6.3. Funções do Comité de Remuneração

Sem prejuízo de outras funções que lhe possam ser atribuídas pela assembleia geral, o Comité de Remuneração terá as seguintes responsabilidades gerais:

- a) Prestar apoio ao Conselho de Administração na definição da Política de Remuneração;
- b) Rever anualmente a Política de Remuneração e a sua implementação e funcionamento, de modo a assegurar que:
  - i) Existe uma efetiva aplicação da Política;
  - ii) No que se refere à remuneração dos membros executivos do órgão de administração, é possível a formulação de um juízo de valor fundamentado e independente sobre a adequação da Política de Remuneração, à luz da Norma Regulamentar n.º 4/2022, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da Companhia;
  - iii) A Política se mantém adequada perante a ocorrência de alterações às operações ou ao

ambiente de negócio da Companhia;

iv) A Política está de acordo com a legislação e a regulamentação nacional e internacional em vigor.

c) Prestar informação adequada ao Conselho de Administração relativamente ao funcionamento da Política de Remuneração;

d) Propor à Assembleia Geral, a política de remuneração dos administradores, bem como a remuneração individual e demais condições contratuais dos administradores executivos, garantindo a sua adequação e observância.

e) Propor à Assembleia Geral, a política de remuneração dos membros do órgão de fiscalização, bem como a remuneração individual, garantindo a sua adequação e observância.

f) Informar anualmente os acionistas sobre o exercício das suas funções, enviando parecer fundamentado sobre a adequação da Política de Remuneração e de eventuais alterações à mesma que considere necessárias, devendo estar presente nas assembleias gerais em que a política de remuneração conste da ordem de trabalhos, prestando a informação que lhe for solicitada.

Como parte da sua atividade normal, o Comité de Remuneração realizará as seguintes atividades:

1. Até ao final de março de cada ano será submetida ao Comité de Remuneração para análise:
  - a) O **grau de cumprimento dos objetivos** dos administradores executivos da BPI Vida e Pensões correspondentes ao ano anterior **que determinam a remuneração variável anual**, conforme estabelecido no Sistema de Remuneração Variável da BPI Vida e Pensões.,
  - b) A **proposta de remuneração fixa a receber no ano em curso** pelos administradores executivos e membros do órgão de fiscalização 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 administradores executivos da BPI Vida e Pensões.
2. Até ao final do primeiro trimestre de cada ano será submetida ao Comité de Remuneração para análise, no que concerne os administradores executivos, o Sistema de Remuneração Variável da BPI Vida e Pensões, **para o ano em curso**.

O Comité de Remuneração, no cumprimento das suas funções e após análise da informação referida nos pontos anteriores 1 e 2, submeterá à Assembleia Geral a respetiva proposta.

## 6.4. 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. determinação das políticas e estratégias gerais da sociedade;
- ii. determinação da política de gestão de risco;
- iii. determinação da política de governo corporativo da sociedade;
- iv. definição da política de remuneração, com o apoio do Comité de Remuneração
- v. proposta de nomeação e destituição dos administradores executivos, bem como a proposta das condições do respetivo contrato, acompanhado pelo Comité de Remuneração;
- vi. nomeação e destituição dos Diretores que dependam diretamente do Conselho ou de qualquer dos seus membros, bem como a definição das condições básicas dos respetivos contratos, incluindo a respetiva remuneração.

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

Identificado.

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 os n.ºs 4 e 5 do artigo 64.º que as empresas de seguros devem definir e implementar políticas devidamente documentadas relativas, entre outros temas, à remuneração e que as mesmas deverão ser aprovadas pelo órgão de administração, sendo esta exigência reforçada pelo n.º 1 do art. 79.º da Norma Regulamentar 4/2022.

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, acrescentando os n.ºs 4 e 5 do artigo 108.º que as empresas de seguros devem definir e implementar políticas devidamente documentadas relativas, entre outros temas, à remuneração e que as mesmas deverão ser aprovadas pelo órgão de administração. 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 2.3. acima, farão parte do Coletivo Identificado. Esta exigência encontra-se reforçada no n.º 1 do art. 69.º da Norma Regulamentar 6/2024.

Como parte das suas responsabilidades no que concerne a política de remuneração, o Conselho de Administração realizará as seguintes atividades:

1. Até ao final de março de cada ano será submetida ao Conselho de Administração para análise e aprovação:
  - a) O **grau de cumprimento dos objetivos que determinam a remuneração variável anual** dos membros do Coletivo Identificado da BPI Vida e Pensões (excepto dos administradores executivos) conforme estabelecido no Sistema de Remuneração Variável da BPI Vida e Pensões correspondentes ao ano anterior.
  - b) A **proposta de remuneração fixa a receber no ano em curso** pelos membros do Coletivo Identificado da BPI Vida e Pensões (exceto dos administradores executivos e dos membros do órgão de fiscalização).
  - 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 (exceto dos administradores executivos).
2. Até ao final do primeiro trimestre de cada ano será submetido ao Conselho de Administração para análise e aprovação o Sistema de Remuneração Variável da BPI Vida e Pensões, **para o ano em curso**.

## 6.5. Funções da Comissão de Nomeações

O artigo 15.º dos Estatutos da BPI Vida e Pensões prevê a criação de uma Comissão de Nomeações **que**, sem prejuízo de outras funções que lhe possam ser atribuídas pelo Conselho de Administração, terá as seguintes responsabilidades gerais:

1. Avaliar as competências, conhecimentos, experiência, idoneidade e disponibilidade necessários para os membros do Conselho de Administração;
2. Avaliar as competências, conhecimentos, experiência, idoneidade e disponibilidade necessários para os diretores de topo, pessoas que dirijam efetivamente a empresa e responsáveis pelas funções-chave;
3. Submeter ao Conselho de Administração as propostas de nomeação, recondução e destituição de administradores para posterior decisão da assembleia geral;
4. Elaborar pareceres sobre a nomeação e destituição de diretores de topo, demais pessoas que dirijam efetivamente a empresa, dos responsáveis pelas funções-chave e sobre as condições gerais dos seus contratos;
5. Propor ao Conselho de Administração a política de remuneração dos diretores de topo, das pessoas que dirijam efetivamente a empresa e dos responsáveis pelas funções-chave.

## 6.6. Funções do Comité de Direção

O Comité de Direção é responsável por garantir a recolha e preparação das informações necessárias para que o Comité de Remuneração, a Comissão de Nomeações e o Conselho de Administração possam cumprir as suas responsabilidades de forma eficiente.

## 7. Estrutura de Controlo

**Primeiro nível de controlo:** a Direção de Meios da BPI Vida e Pensões é responsável por impulsionar estas ações no Comité de Direção. Neste sentido, a Direção de Meios participa e assegura a elaboração e avaliação da Política de Remunerações, incluindo a estrutura de remuneração, os níveis de remuneração e o Sistema de Remuneração Variável.

**Segundo nível de controlo:** a Função de *Compliance* encarrega-se de analisar que a Política de Remunerações definida para a Companhia cumpre a legislação, regulamentos e políticas corporativas, bem como gerir eventuais conflitos de interesses que possam surgir no exercício da atividade, a fim de assegurar o cumprimento interno das normas que as entidades de Supervisão estabelecem a este respeito, e colaborar com estas no controlo das referidas normas.

A Função de Gestão de Risco analisa e monitoriza a Política de Remuneração e o Sistema de Remuneração Variável velando pela sua coerência com a gestão prudente do risco e com a cultura de risco da BPI Vida e Pensões.

**Terceiro nível de controlo:** a Auditoria Interna realiza uma revisão independente da definição, aplicação e efeitos da Política de Remunerações no perfil de risco da Companhia.

## 8. Componentes da remuneração

### 8.1. Aspetos Gerais

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

### 8.2. Remuneração fixa

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

A remuneração fixa dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal é decidida em sede de Assembleia Geral, respeitando sempre as disposições da legislação e regulamentação aplicável e tendo em consideração as funções desempenhadas por cada um deles.

A remuneração fixa e a sua eventual atualização aplicada aos 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. A atualização da remuneração fixa obedecerá a mecanismos que poderão variar em função de critérios definidos pela organização, nomeadamente o enquadramento funcional e o contexto organizacional.

### 8.3. 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.

### 8.4. 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 coletivo da unidade de estrutura onde o Colaborador se integra, 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.

De igual forma, a definição da remuneração variável persegue a vinculação da retribuição dos colaboradores da BPI VP aos objetivos, à estratégia comercial e à gestão e integração dos riscos, incluindo os riscos de sustentabilidade, a que a Companhia está sujeita e que gere. A este respeito, incorpora-se na estrutura da remuneração variável, quando se aplique, critérios para a correta integração dos riscos de sustentabilidade na estratégia e gestão.

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 previamente 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.

## 8.5. 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.

## 9. 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.

### 9.1. Relação entre componentes fixas e componentes variáveis da remuneração

De acordo com os princípios do artigo 275.º do Regulamento Delegado e do artigo 72.º da Norma Regulamentar 6/2024, 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 que evite que os Colaboradores dependam excessivamente da componente variável e permita à BPI Vida e Pensões aplicar 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, a Entidade deverá estar em condições de justificar que a Política de Remunerações esteja devidamente equilibrada, desde que o rácio utilizado cumpra os seguintes requisitos:

- Que a remuneração total esteja equilibrada, de forma 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 do Comité de Remuneração, se aplicável, 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.

O rácio efetivo que representam as componentes variáveis sobre os fixos, calcula-se como a soma de todos os componentes variáveis concedidos num exercício, incluindo a retribuição plurianual – sem prejuízo do previsto no seguinte parágrafo –, dividida entre a soma de todos os componentes fixos concedidos para esse exercício.

No caso da retribuição variável plurianual, a Companhia poderá optar por considerar, durante cada período a que essa retribuição se desenvolve, o valor máximo dividido pelos anos a que diz respeito.

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 chave 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. O mesmo entendimento encontra-se vertido no artigo 78.º da Norma Regulamentar 6/2024.

A remuneração dos membros executivos do órgão de administração deve integrar uma componente variável, cuja determinação dependa de uma avaliação do desempenho, realizada pelos órgãos competentes da BPI Vida e Pensões de acordo com os critérios definidos supra no ponto 7.4., e, em caso

de diferimento obedecem ao disposto no artigo 84.º da Norma Regulamentar 4/2022 e no artigo 74.º da Norma Regulamentar 6/2024.

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração da BPI Vida e Pensões e dos membros do Conselho Fiscal, caso exista, 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.

## 9.2. 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, 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 com 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>2</sup>
- Satisfação do cliente com base em medidas fidedignas e objetivas, caso existam

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

## 9.3. Funções-Chave

A remuneração dos membros do Coletivo Identificado que desempenham funções-chave deverá basear-se numa remuneração fixa estabelecida com caráter anual, conforme o nível de responsabilidade, funções atribuídas, experiência e competências do Colaborador.

Deste modo, a remuneração variável atribuível 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 que estão sob seu controlo,

---

<sup>2</sup> Return on Equity

relativamente às quais terão especial relevância os objetivos não financeiros.

## 9.4. 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 auferiram 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, no artigo 84.º da Norma Regulamentar 4/2022 e no artigo 74.º da Norma Regulamentar 6/2024, 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:

- 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 9.7.

### 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, as normas regulamentares e com a Política de Remunera es.

## 9.5. 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-se como critério geral que os participantes que abandonarem a Companhia antes do final do ano perderão todos os direitos inerentes.

## 9.6. 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 remunera o e responsabilidade que reduza os efeitos da adapta o

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

ao risco implícitos no seu sistema de remuneração.

## 9.7. 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 abaixo do limite fixado na normativa de Solvência II;
- iii. Quando estiver em vigor um requisito ou recomendação individual e específico de da autoridade competente para a Companhia 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:
  - a. Violações legais que lhe sejam imputáveis e que tenham a classificação de infração grave ou muito grave;
  - b. Violação de normativos internos que tenham a classificação de grave ou muito grave;
  - c. Incumprimento dos requisitos de idoneidade e correção que lhe sejam exigíveis;
  - d. 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 o pagamento já efetuado de qualquer montante da remuneração variável e em 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.

## 9.8. 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.

## 9.9. 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 assumidas 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 9.7. (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 ou 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.

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

Para os membros do Coletivo Identificado a BPI Vida e Pensões não pode aplicar determinados mecanismos sobre a remuneração variável previstos na cláusula 9, tendo em consideração o princípio da proporcionalidade em linha com o previsto nos regulamentos aplicáveis às seguradoras e entidades gestoras de fundos de pensões.

Tanto o Regulamento Delegado 2015/035 como o RJASR, o RJFP e as normas regulamentares 4/2022 e 6/2024, estabelecem que as políticas de remunerações das entidades seguradoras e entidades gestoras de fundos de pensões devem ser coerentes com a promoção de uma gestão de risco sólida e efetiva em função do caráter, volume e complexidade das suas atividades.

Neste sentido, o regulamento em matéria de remunerações para entidades seguradoras não prevê, atualmente um limite quantitativo a partir do qual se pode determinar a aplicação do princípio da proporcionalidade.

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 9.1. e 9.3. a 9.9. 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.

Para efeitos de determinação do intervalo referido, considera-se a soma de todas as componentes da remuneração variável concedidos para o exercício que corresponda, incluindo a retribuição variável plurianual, para o que a BPI VP considerará, durante cada ano do período a que essa remuneração se desenvolve, o valor máximo dividido pelos anos a que diz respeito.

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.

## 10. Impostos e contribuições à Segurança Social

O Colaborador ou seus descendentes serão responsáveis pelo pagamento dos impostos devidos pelas remunerações obtidas ao abrigo desta Política.

A Companhia repercutirá ao Colaborador 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.

## 11. Avaliação da aplicação da Política

A Auditoria Interna 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.

## 12. Atualização da Política

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

Para este fim, o Comité de Remuneração procederá anualmente à revisão dos princípios e procedimentos contidos no presente documento, a fim de propor ao Conselho de Administração as modificações, adaptações, normativos internos ou procedimentos regulamentares, conforme adequado.

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 respetivas obrigações.

## 13. Validade

Os critérios 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.

---

## 14. 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.





VIDA E PENSÕES

---

Grupo  CaixaBank