

Declaração de cumprimento do n.º 1 do artigo 4º da Norma n.º 5/2010-R, de 1 de abril, da ASF - Indicação discriminada das recomendações adotadas e não adotadas contidas na Circular n.º 6/2010, de 1 de abril, da ASF:

Recomendação		Grau de cumprimento	Comentários
I	Princípios Gerais		
I.1	Adoção de uma política de remuneração consistente com a gestão e controlo de riscos eficaz que evite uma excessiva exposição ao risco, que evite potenciais conflitos de interesses e que seja coerente com os objetivos, valores e interesses a longo prazo da instituição, designadamente com as perspetivas de crescimento, rentabilidade e proteção dos Clientes.	Cumpre	
I.2	Adequação da Política de Remuneração (PR) à dimensão, natureza e complexidade da atividade desenvolvida, em especial, no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir.	Cumpre	
I.3	Adoção de uma estrutura clara, transparente e adequada relativamente à definição, implementação e monitorização da PR, que identifique de forma objetiva, os colaboradores envolvidos no processo, bem como as respetivas responsabilidades e competência.	Cumpre	
II	Aprovação da Política de Remunerações (PR)		
II.1	Aprovação da PR por parte de uma Comissão de Remuneração ou no caso de a sua existência não ser exequível ou não se justificar (dimensão, natureza ou complexidade da instituição) pela Assembleia Geral.	Cumpre	Não existe Comité de Remunerações. A política foi aprovada em Assembleia Geral.
II.2	Aprovação pelo Conselho de Administração da PR aplicável aos colaboradores.	Cumpre	
II.3	Participação na definição da PR de pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, de modo a evitar conflitos de interesse e permitir a formação de um juízo de valor independente.	Cumpre	
II.4	A PR deve ser transparente e acessível a todos os colaboradores da instituição. A PR deve ainda ser objeto de formalização em documento autónomo, devidamente atualizado, com indicação das alterações introduzidas e respetiva justificação e mantido um arquivo das versões anteriores.	Cumpre	
II.5	Divulgação aos colaboradores, previamente ao período de tempo abrangido pela sua aplicação, do processo de avaliação.	Cumpre	
III	Comissão de Remunerações (CR)	Não aplicável	Atendendo à dimensão, natureza e complexidade, não foi implementada Comissão de Remunerações

Recomendação		Grau de cumprimento	Comentários
IV	Órgão de Administração – Membros com Funções Executivas		
IV.1	A remuneração deve integrar uma componente variável, cuja determinação dependa de uma avaliação de desempenho, de acordo com critérios mensuráveis predeterminados, incluindo critérios não financeiros, que considerem: desempenho individual, real crescimento da instituição, riqueza efetivamente criada, proteção dos interesses dos Clientes, sustentabilidade a longo prazo, riscos assumidos e cumprimento das regras aplicáveis à atividade.	Cumpre	
IV.2	Adequação da componente fixa e variável, devendo a fixa representar uma proporção suficientemente elevada da remuneração total. A componente variável deve estar sujeita a um limite máximo.	Cumpre	
IV.3	Pagamento de uma parte substancial da parte variável em instrumentos financeiros emitidos pela instituição cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazo.	Não aplicável	
IV.4	Diferimento de uma parte substancial da parte variável por um período mínimo de três anos e o seu pagamento dependente do bom desempenho da instituição.	Cumpre	
IV.5	A componente variável sujeita a deferimento deve ser determinada em função crescente do seu peso relativo à componente fixa.	Cumpre	
IV.6	Inexistência de contratos celebrados por membros do órgão de administração que tenham por efeito mitigar a variabilidade da remuneração que lhe for fixada.	Cumpre	
IV.7	Manutenção, até ao termo do mandato, do valor das ações que lhe foram atribuídos no âmbito da componente variável, até ao limite de duas vezes a remuneração total anual, salvo se necessário para pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas ações.	Não aplicável	
IV.8	Quando a remuneração variável compreender a atribuição de opções, o início do período de exercício deve ser diferido por um prazo não inferior a três anos.	Não aplicável	
IV.9	Após o exercício referido no ponto anterior (IV.8), os membros executivos do órgão de administração devem conservar um certo número de ações até ao fim do seu mandato, devendo esse número ser fixado.	Não aplicável	
IV	Órgão de Administração – Membros Não Executivos		
IV.10	A remuneração dos membros não executivos do órgão de administração não deve incluir nenhuma componente cujo valor dependa do desempenho ou do valor da instituição.	Não aplicável	Administradores não executivos não auferem qualquer remuneração na Sociedade
IV	Órgão de Administração – Indemnizações em Caso de Destituição		
IV.11	Definição de instrumentos jurídicos adequados para que a	Cumpre	

Recomendação	Grau de cumprimento	Comentários
	compensação estabelecida para qualquer forma de destituição sem justa causa de um membro do órgão de administração não seja paga se a destituição ou cessação por acordo resultar de um inadequado desempenho do referido membro.	
V	Remuneração dos Colaboradores – Relação entre a Remuneração Fixa e Variável	
V.1	Se a remuneração dos colaboradores incluir uma componente variável, este deve ser adequadamente equilibrada face à componente fixa, atendendo designadamente, ao desempenho, responsabilidades e funções de cada colaborador. A remuneração fixa deve representar uma parte suficientemente importante da remuneração total. A componente variável deve estar sujeita a um limite máximo.	Cumpre
V.2	Pagamento substancial de uma parte variável em instrumentos financeiros emitidos pela instituição, cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazo da instituição, e sujeito a uma política de retenção alinhada com os interesses a longo prazo da instituição.	Não aplicável
V	Remuneração dos Colaboradores – Critérios de Atribuição da Remuneração Variável	
V.3	A avaliação de desempenho deve atender não apenas ao desempenho individual, mas também coletivo da unidade da estrutura onde o colaborador se integra e da própria instituição, devendo incluir critérios não financeiros relevantes, como o respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida, designadamente regras de controlo interno e as relativas às relações com os Clientes.	Cumpre
V.4	Os critérios de atribuição da remuneração variável em função do desempenho devem ser predeterminados e mensuráveis, devendo ter por referência um quadro plurianual, de três a cinco anos, a fim de assegurar que o processo de avaliação se baseia num desempenho de longo prazo.	Cumpre
V.5	A remuneração variável, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve ser paga ou constituir um direito adquirido se for sustentável à luz da situação financeira da instituição no seu todo e se se justificar à luz do desempenho do colaborador em causa e da unidade de estrutura onde este se integra. O total da remuneração variável deve, de um modo geral, ser fortemente reduzido em caso de regressão do desempenho ou desempenho negativo da instituição.	Cumpre
V	Remuneração dos Colaboradores (Funções-Chave) – Diferimento da Remuneração Variável	
V.6	Uma parte significativa da remuneração variável deve ser	Cumpre

Recomendação	Grau de cumprimento	Comentários
	diferida por um período não inferior a três anos e o seu pagamento deve ficar dependente de critérios de desempenho futuro, medidos com base em critérios ajustados ao risco, que atendam aos riscos associados à atividade da qual resulta a sua atribuição.	
V.7	A parte da remuneração variável sujeita a diferimento nos termos do número anterior deve ser determinada em função crescente do seu peso relativo face à componente fixa da remuneração, devendo a percentagem diferida aumentar significativamente em função do nível hierárquico ou responsabilidade do colaborador.	Cumpre
V	Remuneração dos Colaboradores – Colaboradores que Exerçam Funções-Chave	
V.8	Os colaboradores envolvidos na realização das tarefas associadas às funções-chave devem ser remunerados em função da prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das áreas sob o seu controlo, devendo a remuneração proporcionar uma recompensa adequada à relevância do exercício das suas funções.	Cumpre
V.9	Em particular, a função atuarial e o atuário responsável devem ser remunerados de forma consentânea com o seu papel na instituição e não em relação ao desempenho desta.	Cumpre
VI	Avaliação da Política de Remuneração	
VI.1	A política de remuneração deve ser submetida a uma avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, executada pelas funções-chave da instituição, em articulação entre si.	Cumpre
VI.2	A avaliação prevista no número anterior deve incluir, designadamente, uma análise da política de remuneração da instituição e da sua implementação, à luz das recomendações da presente Circular, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da instituição.	Cumpre
VI.3	As funções-chave devem apresentar ao órgão de administração e à AG ou, caso exista, à comissão de remuneração, um relatório com os resultados da análise a que se refere o número VI.1., que, designadamente, identifique as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências à luz das presentes recomendações.	Cumpre
VII	Grupos Financeiros	Não aplicável