

BES SEGUROS

Declaração de Conformidade

Art. 4º nº 3 da Norma Regulamentar nº 5/2010

Indicação discriminada das recomendações adotadas contidas na Circular nº 6/2010, de 1 de Abril

Recomendação	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção
1. Princípios Gerais			
As instituições devem adotar uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz que evite uma excessiva exposição ao risco, que evite potenciais conflitos de interesse e que seja coerente com os objetivos, valores e interesses a longo prazo da instituição, designadamente com as perspetivas de crescimento e rendibilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes (cfr. I.4 Circular nº 6/2010).	Total		
A política de remuneração deve ser adequada à dimensão, natureza e complexidade da atividade desenvolvida ou a desenvolver pela instituição e, em especial, no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir (cfr. I.5 Circular nº 6/2010).	Total		
As instituições devem 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 (cfr. I.6 Circular nº 6/2010).	Total		

BES SEGUROS

Declaração de Conformidade

Art. 4º nº 3 da Norma Regulamentar nº 5/2010

Indicação discriminada das recomendações adotadas contidas na Circular nº 6/2010, de 1 de Abril

Recomendação	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção
2. Política de Remuneração			
No que se refere à remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, a política de remuneração deve ser aprovada por uma comissão de remuneração ou, no caso da sua existência não ser exequível ou apropriada face à dimensão, natureza e complexidade da instituição em causa, pela assembleia geral e de supervisão, consoante aplicável.(cfr. II.1 Circular nº 6/2010)	Total		
No que se refere à remuneração dos restantes colaboradores abrangidos pela presente Circular, a política de remuneração deve ser aprovada pelo órgão de administração(cfr. II.2 Circular nº 6/2010).	Total		
Na definição da política de remuneração devem participar pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções-chave e, sempre que necessário, de recursos humanos, assim como peritos externos, de forma a evitar conflitos de interesses e a permitir a formação de um juízo de valor independente sobre a adequação da política de remuneração, incluindo os seus efeitos sobre a gestão de riscos e de capital da instituição (cfr.II.3 Circular nº 6/2010).	Total		

BES SEGUROS

Declaração de Conformidade

Art. 4º nº 3 da Norma Regulamentar nº 5/2010

Indicação discriminada das recomendações adotadas contidas na Circular nº 6/2010, de 1 de Abril

Recomendação	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção
A política de remuneração deve ser transparente e acessível a todos os colaboradores da instituição. A política de remuneração deve ainda ser objeto de revisão periódica e estar formalizada em documento(s) autônomo(s), devidamente atualizado(s), com indicação da data das alterações introduzidas e respectiva justificação, devendo ser mantido um arquivo das versões anteriores (cfr. II.4 Circular nº 6/2010).	Parcial		A política dos Colaboradores não foi ainda comunicada ou tornada acessível aos colaboradores. A política de remuneração foi objeto de revisão no ano de 2012 e formalizada em documento autônomo, devidamente atualizado, com indicação da data das alterações introduzidas e respectiva justificação.
O processo de avaliação, incluindo os critérios utilizados para determinar a remuneração variável, deve ser comunicado aos colaboradores, previamente ao período de tempo abrangido pelo processo de avaliação (cfr. II.5 Circular nº 6/2010).	Parcial		A política dos Colaboradores não foi ainda comunicada ou tornada acessível aos colaboradores

3. Comissão de Remuneração

A comissão de remuneração, caso exista, deve efetuar uma revisão, com uma periodicidade mínima anual, da política de remuneração da instituição e da sua implementação, em particular, no que se refere à remuneração dos membros executivos do órgão de administração, incluindo a respectiva remuneração com base em ações ou opções, de forma a permitir a formulação de um juízo de valor fundamentado e independente sobre a adequação da política de remuneração, à luz das recomendações da presente Circular, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da instituição (cfr. III.1 Circular nº 6/2010)	Total		
--	-------	--	--

BES SEGUROS

Declaração de Conformidade

Art. 4º nº 3 da Norma Regulamentar nº 5/2010

Indicação discriminada das recomendações adotadas contidas na Circular nº 6/2010, de 1 de Abril

Recomendação	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção
Os membros da comissão de remuneração devem ser independentes relativamente aos membros do órgão de administração e cumprir com requisitos de idoneidade e qualificação profissional adequados ao exercício das suas funções, em particular possuir conhecimentos e/ou experiência profissional em matéria de política de remuneração (cfr. III.2 Circular nº 6/2010).	Total		
No caso de a comissão de remuneração recorrer, no exercício das suas funções, à prestação de serviços externos em matéria de remunerações, não deve contratar pessoa singular ou coletiva que preste ou tenha prestado, nos três anos anteriores, serviços a qualquer estrutura na dependência do órgão de administração, ao próprio órgão de administração ou que tenha relação atual com consultora da instituição, sendo esta recomendação igualmente aplicável a qualquer pessoa singular ou coletiva que com aqueles se encontre relacionada por contrato de trabalho ou prestação de serviços (cfr. III.3 Circular nº 6/2010).	Total		
A comissão de remuneração deve informar anualmente os acionistas sobre o exercício das suas funções e deve estar presente nas assembleias gerais em que a política de remuneração conste da ordem de trabalhos (cfr. III.4 Circular nº 6/2010).	Total		
A comissão de remuneração deve reunir-se com uma periodicidade mínima anual, devendo elaborar atas de todas as reuniões que realize (cfr. III.5 Circular nº 6/2010).	Total		

BES SEGUROS

Declaração de Conformidade

Art. 4º nº 3 da Norma Regulamentar nº 5/2010

Indicação discriminada das recomendações adotadas contidas na Circular nº 6/2010, de 1 de Abril

Recomendação	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção
4. Remuneração dos Membros do Órgão de Administração			
A remuneração dos administradores que exerçam funções executivas deve integrar uma componente variável, cuja determinação dependa de uma avaliação do desempenho, realizada pelos órgãos competentes da instituição, de acordo com critérios mensuráveis predeterminados, incluindo critérios não financeiros, que considere, para além do desempenho individual, o real crescimento da instituição e a riqueza efetivamente criada para os acionistas, a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes, a sua sustentabilidade a longo prazo e os riscos assumidos, bem como o cumprimento das regras aplicáveis à atividade da instituição (cfr. IV.1 Circular nº 6/2010).	Total		
As componentes fixas e variável da remuneração total devem estar adequadamente equilibradas. A componente fixa deve representar uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração. A componente variável deve estar sujeita a um limite máximo (cfr. IV.2 Circular nº 6/2010).	Total		

BES SEGUROS

Declaração de Conformidade

Art. 4º nº 3 da Norma Regulamentar nº 5/2010

Indicação discriminada das recomendações adotadas contidas na Circular nº 6/2010, de 1 de Abril

Recomendação	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção
Uma parte substancial da componente variável da remuneração deve ser paga em instrumentos financeiros emitidos pela instituição e cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazo da instituição. Esses instrumentos financeiros devem estar sujeitos a uma política de retenção adequada destinada a alinhar os incentivos pelos interesses a longo prazo da instituição e ser, quando não cotados em bolsa, avaliados, para o efeito, pelo seu justo valor (cfr. IV.3 Circular nº 6/2010).		Não adotada	Não adotado tendo em conta a estrutura acionista e o fato dos títulos da Companhia não se encontrarem cotados em mercados regulamentados
Uma parte significativa da remuneração variável deve ser diferida por um período não inferior a três anos e o seu pagamento deve ficar dependente da continuação do desempenho positivo da instituição ao longo desse período (cfr. IV.4 Circular nº 6/2010).		Não adotada	Tendo presente o peso dos valores máximos considerados para a remuneração variável, bem como os níveis de tolerância ao risco definidos, não foi considerado necessário proceder ao diferimento de uma parte da componente variável da remuneração.
A parte da componente variável sujeita a diferimento deve ser determinada em função crescente do seu peso relativo face à componente fixa da remuneração. (cfr. IV.5 Circular nº 6/2010)		Não adotada	Não aplicável face ao disposto no ponto anterior
Os membros do órgão de administração não devem celebrar contratos, quer com a instituição, quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela instituição (cfr. IV.6 Circular nº 6/2010).	Total		

BES SEGUROS

Declaração de Conformidade

Art. 4º nº 3 da Norma Regulamentar nº 5/2010

Indicação discriminada das recomendações adotadas contidas na Circular nº 6/2010, de 1 de Abril

Recomendação	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção
Até ao termo do seu mandato, devem os membros executivos do órgão de administração manter as ações da instituição a que tenham acedido por força de esquemas de remuneração variável, até ao limite de duas vezes o valor da remuneração total anual, com exceção daquelas que necessitem ser alienadas com vista ao pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas ações (cfr. IV.7 Circular nº6/2010)		Não adotada	N/A
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. (cfr. IV.8 Circular nº 6/2010)		Não adotada	N/A
Após o exercício referido no ponto anterior, os membros executivos do órgão de administração devem conservar um certo número de ações, até ao fim do seu mandato, sujeito à necessidade de financiar quaisquer custos relacionados com a aquisição de ações, sendo que o número de ações a conservar deve ser fixado (cfr. IV.9 Circular nº 6/2010).		Não adotada	N/A
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 (cfr. IV.10 Circular nº 6/2010).	Total		
Devem ser estabelecidos os instrumentos jurídicos adequados para que a 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 membro do órgão de administração (cfr. IV.11 Circular nº 6/2010).		Não adotada	N/A

BES SEGUROS

Declaração de Conformidade

Art. 4º nº 3 da Norma Regulamentar nº 5/2010

Indicação discriminada das recomendações adotadas contidas na Circular nº 6/2010, de 1 de Abril

Recomendação	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção
5. Remuneração dos Colaboradores			
Se a remuneração dos colaboradores da instituição incluir uma componente variável, esta deve ser adequadamente equilibrada face à componente fixa da remuneração, atendendo, designadamente, ao desempenho, às responsabilidades e às funções de cada colaborador, bem como à atividade exercida pela instituição. A componente fixa deve representar uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração. A componente variável deve estar sujeita a um limite máximo (cfr. V.1 Circular nº 6/2010)	Total		
Uma parte substancial da componente variável da remuneração deve ser paga em instrumentos financeiros emitidos pela instituição e cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazo da instituição. Esses instrumentos financeiros devem estar sujeitos a uma política de retenção adequada destinada a alinhar os incentivos pelos interesses a longo prazo da instituição e ser, quando não cotados em bolsa, avaliados, para o efeito, pelo seu justo valor (cfr.V.2 Circular nº 6/2010).		Não adotada	Não adotado tendo em conta a estrutura acionista e o fato dos títulos da Companhia não se encontrarem cotados em mercados regulamentados

BES SEGUROS

Declaração de Conformidade

Art. 4º nº 3 da Norma Regulamentar nº 5/2010

Indicação discriminada das recomendações adotadas contidas na Circular nº 6/2010, de 1 de Abril

Recomendação	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção
A avaliação de desempenho deve atender não apenas ao desempenho individual mas também ao desempenho coletivo da unidade de 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 as regras de controlo interno e as relativas às relações com tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes, de modo a promover a sustentabilidade da instituição e a criação de valor a longo prazo (cfr. V.3 Circular nº6/2010).	Total		
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 (cfr. V.4 Circular nº 6/2010).		Não adotada	Não adoção de um quadro plurianual, de três a cinco anos
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 (cfr. V.5 Circular nº 6/2010).	Total		

BES SEGUROS

Declaração de Conformidade

Art. 4º nº 3 da Norma Regulamentar nº 5/2010

Indicação discriminada das recomendações adotadas contidas na Circular nº 6/2010, de 1 de Abril

Recomendação	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção
Uma parte significativa da remuneração variável deve ser 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 (cfr.V.6 Circular nº 6/2010).		Não adotada	Tendo presente o peso dos valores máximos considerados para a remuneração variável, bem como os níveis de tolerância ao risco definidos, não foi considerado necessário proceder ao diferimento de uma parte da componente variável da remuneração.
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 (cfr. V.7 Circular nº 6/2010).			Não aplicável face ao disposto no ponto anterior.
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 (cfr. V.8 Circular nº 6/2010).	Total		
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 (cfr. V.9 Circular nº 6/2010).	Total		

BES SEGUROS

Declaração de Conformidade

Art. 4º nº 3 da Norma Regulamentar nº 5/2010

Indicação discriminada das recomendações adotadas contidas na Circular nº 6/2010, de 1 de Abril

Recomendação	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção
6. Avaliação da Política de Remuneração			
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 (cfr. VI.1 Circular nº 6/2010).	Total		
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 (cfr. VI.2 Circular nº 6/2010).	Total		
As funções-chave devem apresentar ao órgão de administração e à assembleia geral 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 (cfr. VI.3 Circular nº 6/2010).	Total		

BES SEGUROS

Declaração de Conformidade

Art. 4º nº 3 da Norma Regulamentar nº 5/2010

Indicação discriminada das recomendações adotadas contidas na Circular nº 6/2010, de 1 de Abril

Recomendação	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção
7. Grupos Financeiros			
A empresa-mãe de um grupo segurador ou conglomerado financeiro sujeito à supervisão do Instituto de Seguros de Portugal com base na sua situação em base consolidada deve assegurar que todas as suas filiais, incluindo as filiais no estrangeiro, implementem políticas de remuneração consistentes entre si, tendo por referência as presentes recomendações (cfr. VII.1 Circular nº 6/2010).		Não adotada	N/A
A adoção das presentes recomendações deve ser assegurada para o total das remunerações pagas a cada colaborador pelo conjunto das instituições que integrem o mesmo grupo segurador ou conglomerado financeiro (cfr. VII.2 Circular nº 6/2010).		Não adotada	N/A
As funções-chave da empresa-mãe devem efetuar, em articulação entre si, com uma periodicidade mínima anual, uma avaliação das práticas remuneratórias das filiais no exterior à luz das recomendações da presente Circular, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da instituição (cfr. VII.3 Circular nº 6/2010).		Não adotada	N/A
As funções-chave devem apresentar ao órgão de administração da empresa-mãe e à assembleia geral ou, caso exista, à comissão de remuneração, um relatório com os resultados da avaliação a que se refere o número anterior, que, designadamente, identifique as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências à luz das presentes recomendações (cfr. VII.4 Circular nº 6/2010).		Não adotada	N/A

Lisboa, 30 de Abril de 2013