

C Relatório Sobre o Governo da Sociedade

Relatório de Governo Societário

Ano 2018

Fidelidade – Companhia de Seguros, S.A.

INTRODUÇÃO

A Fidelidade – Companhia de Seguros, S.A., (doravante “Sociedade”, “Companhia” ou “Fidelidade”) elabora o seu Relatório do Governo da Sociedade, de forma clara e transparente, à luz das normas em vigor, observando as melhores práticas e recomendações aplicáveis, de modo a tornar públicos os princípios e normativos regulatórios no âmbito do Governo da Sociedade.

O presente Relatório do Governo da Sociedade, respeitante ao exercício de 2018, foi elaborado em cumprimento do estabelecido no artigo 70º, n.º 2, alínea b) do Código das Sociedades Comerciais e no ponto iv), alínea a) do n.º 1 do artigo 32º da Norma Regulamentar N.º 8/2016 – R, de 16 de Agosto.

INFORMAÇÃO SOBRE ESTRUTURA ACIONISTA, ORGANIZAÇÃO E GOVERNO DA SOCIEDADE

A. ESTRUTURA ACIONISTA

I. Estrutura de capital

1. ESTRUTURA DE CAPITAL

O capital social da Fidelidade, no montante de 457.380.000,00 euros, é representado por 145.200.000 ações nominativas, com o valor nominal de 3,15 euros cada, integralmente subscritas e realizadas. Todas as ações conferem direitos idênticos e são fungíveis entre si.

De acordo com os seus estatutos, a Fidelidade, para além das ações ordinárias, pode emitir ações preferenciais sem voto, até ao montante de 20% do capital social. A Fidelidade apenas emitiu ações ordinárias.

A estrutura acionista da companhia é a seguinte:

| Acionista | % de Capital | N.º de ações |
|--------------------------------|--------------|--------------|
| Longrun Portugal, SGPS, S.A. | 84,9884% | 123.403.140 |
| Caixa Geral de Depósitos, S.A. | 15,0000% | 21.780.000 |
| Trabalhadores | 0,0025% | 3.560 |
| Ações Próprias | 0,0092% | 13.300 |
| TOTAL: | 100% | 145.200.000 |

2. RESTRIÇÕES À TRANSMISSIBILIDADE DAS AÇÕES

Não existem limitações à transmissibilidade das ações.



3. NÚMERO DE AÇÕES PRÓPRIAS, PERCENTAGEM DE CAPITAL SOCIAL CORRESPONDENTE E PERCENTAGEM DE DIREITOS DE VOTO A QUE CORRESPONDERIAM AS AÇÕES PRÓPRIAS

Em 31 de dezembro de 2018, a Fidelidade detinha 13.300 ações próprias, que correspondem a 0,0092% do capital social e percentagem de votos.

4. REGIME A QUE SE ENCONTRE SUJEITA A RENOVAÇÃO OU REVOGAÇÃO DE MEDIDAS DEFENSIVAS, EM PARTICULAR AQUELAS QUE PREVEJAM A LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE VOTOS SUSCETÍVEIS DE DETENÇÃO OU DE EXERCÍCIO POR UM ÚNICO ACIONISTA DE FORMA INDIVIDUAL OU EM CONCERTAÇÃO COM OUTROS ACIONISTAS

Os estatutos da Sociedade não contemplam limitações ao número de votos suscetíveis de detenção ou exercício por um único acionista de forma individual ou concertada.

5. ACORDOS PARASSOCIAIS QUE SEJAM DO CONHECIMENTO DA SOCIEDADE E POSSAM CONDUZIR A RESTRIÇÕES EM MATÉRIA DE TRANSMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS OU DE DIREITOS DE VOTO

Ver ponto n.º 2 supra.

II. Participações Sociais detidas

6. IDENTIFICAÇÃO DAS PESSOAS SINGULARES OU COLETIVAS QUE SÃO TITULARES DE PARTICIPAÇÕES QUALIFICADAS, COM INDICAÇÃO DA PERCENTAGEM DE CAPITAL E DE VOTOS IMPUTÁVEL E DA FONTE E CAUSAS DE IMPUTAÇÃO

As participações qualificadas no capital social da Sociedade a 31 de dezembro de 2018, com indicação da percentagem de capital e de votos imputável e da fonte e causas de imputação, encontram-se espelhadas no Quadro seguinte:

| Acionista | Nº de Ações | % do Capital Social | % dos Direitos de Voto | Fonte e Causas de Imputação |
|--------------------------------|-------------|---------------------|------------------------|-----------------------------|
| Longrun Portugal, SGPS, S.A. | 123.403.140 | 84,9884% | 84,9884% | Aquisição |
| Caixa Geral de Depósitos, S.A. | 21.780.000 | 15% | 15% | Aquisição |

7. INDICAÇÃO SOBRE O NÚMERO DE AÇÕES E OBRIGAÇÕES DETIDAS POR MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

Em 31 de dezembro de 2018, os membros dos órgãos de administração e de fiscalização não detinham ações da Sociedade.

Em 31 de dezembro de 2018, os membros dos órgãos de administração e de fiscalização não detinham obrigações da Sociedade.

B. ÓRGÃOS SOCIAIS E COMISSÕES

I. Assembleia Geral

a) Composição da Mesa da Assembleia Geral

8. IDENTIFICAÇÃO E CARGO DOS MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL E RESPECTIVO MANDATO

A Mesa da Assembleia Geral tinha, em 31 de dezembro de 2018, a seguinte composição:

| Cargo | Nome |
|------------|------------------------|
| Presidente | Nuno Azevedo Neves |
| Secretário | Paula Rodrigues Morais |

b) Exercício do direito de voto

- 9.** EVENTUAIS RESTRIÇÕES EM MATÉRIA DE DIREITO DE VOTO, TAIS COMO LIMITAÇÕES AO EXERCÍCIO DO VOTO DEPENDENTE DA TITULARIDADE DE UM NÚMERO OU PERCENTAGEM DE AÇÕES, PRAZOS IMPOSTOS PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO DE VOTO OU SISTEMAS DE DESTAQUE DE DIREITOS DE CONTEÚDO PATRIMONIAL

Nos termos do artigo 10º dos Estatutos da Sociedade, a cada 100 (cem) ações corresponde um voto. Os acionistas possuidores de um número de ações que não atinja esse número mínimo podem agrupar-se de forma a, em conjunto, e fazendo-se representar por um dos agrupados, reunirem entre si o número necessário ao exercício do voto.

Os acionistas da Fidelidade apenas podem participar, discutir e votar na Assembleia Geral, pessoalmente ou através de representante, se, na data de registo, correspondente às 0 horas (GMT) do quinto dia de negociação anterior ao da realização da Assembleia Geral, forem titulares de ações que lhes confirmam, segundo a lei e os Estatutos, pelo menos um voto e que cumpra as formalidades legais aplicáveis, nos termos descritos na correspondente convocatória.

Nenhum acionista se pode fazer representar por duas ou mais pessoas.

Não é permitido o voto por correspondência.

- 10.** INDICAÇÃO DA PERCENTAGEM MÁXIMA DOS DIREITOS DE VOTO QUE PODEM SER EXERCIDOS POR UM ÚNICO ACIONISTA OU POR ACIONISTAS QUE COM AQUELE SE ENCONTREM EM ALGUMA DAS RELAÇÕES DO N.º 1 DO ARTIGO 20.º DO CÓDIGO DE VALORES MOBILIÁRIOS

Os Estatutos não contemplam qualquer percentagem máxima de direitos de votos que podem ser exercidos por um único acionista ou por acionista que com aquele se encontre em alguma das relações do n.º 1 do artigo 20.º do Código de Valores Mobiliários.

- 11.** IDENTIFICAÇÃO DAS DELIBERAÇÕES ACIONISTAS QUE, POR IMPOSIÇÃO ESTATUTÁRIA, SÓ PODEM SER TOMADAS COM MAIORIA QUALIFICADA, PARA ALÉM DAS LEGALMENTE PREVISTAS, E INDICAÇÃO DESSAS MAIORIAS

As deliberações da Assembleia Geral são tomadas por maioria de votos dos acionistas presentes ou representados na Assembleia Geral, sempre que a lei ou os Estatutos não exijam maior número (n.º 2 do artigo 11.º dos Estatutos).

As deliberações relativas a quaisquer alterações dos Estatutos da Sociedade, incluindo alteração do objeto social, aumento e redução do capital social, fusão, cisão, transformação e dissolução da sociedade, à supressão ou redução do direito de preferência dos acionistas da Sociedade em aumentos do capital social, à amortização de ações representativas do capital social, à suspensão ou cessação do exercício de atividade principal compreendida no objeto social da Sociedade, à autorização de compra e venda de ações próprias quando não seja realizada numa base pro-rata, bem como a nomeação do órgão de fiscalização da sociedade e do respetivo auditor externo quando não seja uma das quatro maiores sociedades internacionais de auditoria, só podem ser aprovadas desde que seja obtido o voto favorável de uma maioria correspondente a mais de 95% dos direitos de voto representativos da totalidade do capital social.

II. Administração

Conselho de Administração

Composição

12. IDENTIFICAÇÃO DO MODELO DE GOVERNO ADOTADO

A Fidelidade adota uma estrutura de governo societário de natureza monista com um Conselho de Administração que inclui uma Comissão Executiva.

13. REGRAS ESTATUTÁRIAS SOBRE NOMEAÇÃO E SUBSTITUIÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Os membros do Conselho de Administração são eleitos pela Assembleia Geral. O presidente e os vice-presidentes do Conselho de Administração são escolhidos pelo próprio Conselho de Administração, salvo quando sejam designados pela Assembleia Geral de acionistas que eleja o Conselho de Administração.

As vagas ou impedimentos que ocorram no Conselho de Administração são preenchidas por cooptação até que a primeira Assembleia Geral sobre elas proveja definitivamente.

14. COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, COM INDICAÇÃO DO NÚMERO ESTATUTÁRIO MÍNIMO E MÁXIMO DE MEMBROS, DURAÇÃO ESTATUTÁRIA DO MANDATO, NÚMERO DE MEMBROS EFETIVOS, DATA DA DESIGNAÇÃO E DURAÇÃO DO MANDATO DE CADA MEMBRO

Nos termos dos Estatutos da Sociedade, o Conselho de Administração é composto por um mínimo de cinco e um máximo de dezassete membros, eleitos para mandatos de três anos, renováveis.

O Conselho de Administração, a 31 de dezembro de 2018, é composto por treze membros, designados para exercer funções no triénio 2017/2019, dos quais seis são membros não executivos e sete são executivos, situação que se espelha no Quadro seguinte:

| Conselho de Administração (CA) | Cargo | Data de Nomeação no Mandato | Duração do Mandato | Observações |
|---|-----------------|-----------------------------|--------------------|---------------|
| Jorge Manuel Baptista Magalhães Correia | Presidente | 31-03-2017 | 2017/2019 | Executivo |
| José Manuel Alvarez Quintero | Vice-Presidente | 31-03-2017 | 2017/2019 | Executivo |
| Lingjiang XU | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 | Não executivo |
| José João Guilherme | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 | Não executivo |
| Francisco Ravara Cary | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 | Não executivo |
| João Eduardo de Noronha Gamito de Faria | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 | Não executivo |
| António Manuel Marques de Sousa Noronha | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 | Executivo |
| Rogério Miguel Antunes Campos Henriques | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 | Executivo |
| Wai Lam William MAK | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 | Executivo |
| Jun LI | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 | Executivo |
| André Simões Cardoso | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 | Executivo |
| Tao LI | Vogal | 07-09-2017 | 2017/2019 | Não executivo |
| Yu PEI | vogal | 08-06-2018 | 2017/2019 | Não Executivo |

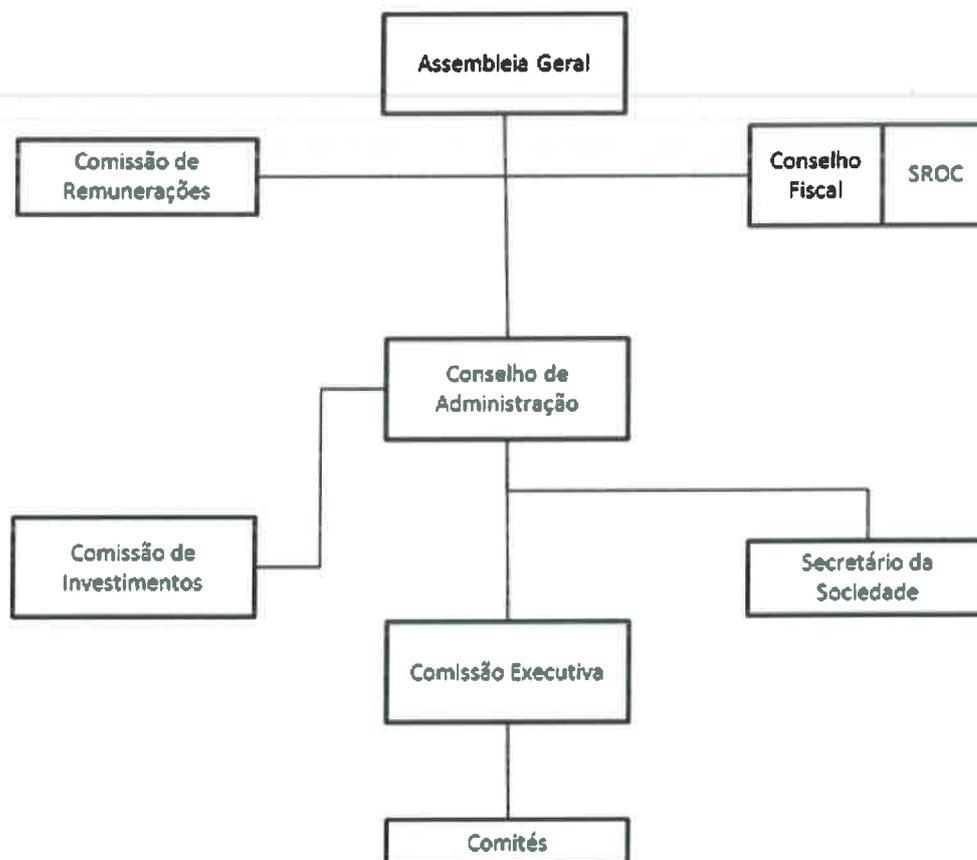

4


A Comissão Executiva tem, em 31 de dezembro de 2018, a seguinte composição:

| Comissão Executiva (CE) | Cargo | Data de Nomeação no Mandato | Duração do Mandato |
|---|-----------------|-----------------------------|--------------------|
| Jorge Manuel Baptista Magalhães Correia | Presidente | 31-03-2017 | 2017/2019 |
| Rogério Miguel Antunes Campos Henriques | Vice-Presidente | 31-03-2017 | 2017/2019 |
| José Manuel Alvarez Quintero | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 |
| António Manuel Marques de Sousa Noronha | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 |
| Wai Lam William MAK | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 |
| Jun Li | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 |
| André Simões Cardoso | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 |

15. ORGANOGRAMA RELATIVO À REPARTIÇÃO DE COMPETÊNCIAS ENTRE OS VÁRIOS ÓRGÃOS SOCIAIS, INCLUINDO INFORMAÇÃO SOBRE DELEGAÇÕES DE COMPETÊNCIAS

O Quadro seguinte representa a estrutura de Governo Societário da Fidelidade durante o exercício de 2018:



BA

Conselho de Administração

O Conselho de Administração, enquanto órgão de governo da Companhia, tem os mais amplos poderes de gestão e de representação da sociedade. Nos termos do n.º 1 do artigo 15º dos Estatutos da Sociedade, ao Conselho de Administração compete, além das atribuições gerais que por lei lhe são conferidas:

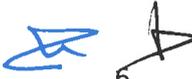
- a) Gerir os negócios sociais e praticar todos os atos e operações relativos ao objeto social que não caibam na competência atribuída a outros órgãos da sociedade;
- b) Representar a sociedade em juízo e fora dele, ativa e passivamente, podendo desistir, transigir e confessar em quaisquer pleitos e, bem assim, celebrar convenções de arbitragem;
- c) Adquirir, vender ou, por outra forma, alienar ou onerar direitos e bens, móveis e imóveis;
- d) Constituir sociedades, subscrever, adquirir, onerar e alienar participações sociais;
- e) Estabelecer a organização técnico-administrativa da sociedade, as normas de funcionamento interno, designadamente sobre o pessoal e sua remuneração;
- f) Constituir mandatários, com os poderes que julgue convenientes, incluindo os de substabelecer.

As deliberações do Conselho de Administração que versem sobre as seguintes matérias só podem ser tomadas por uma maioria de 6/7 dos seus membros:

- a) Alteração material do negócio, incluindo a disposição da totalidade, ou de parte substancial, dos ativos da sociedade;
- b) Celebração, alteração ou cessação de qualquer contrato entre a sociedade e qualquer acionista, bem como com sociedades que se encontrem em relação de domínio ou de grupo nos termos do artigo 21.º do Código dos Valores Mobiliários com qualquer acionista;
- c) Definição do sentido de voto a ser adotado pelos representantes da sociedade nas assembleias gerais e no conselho de administração das sociedades comerciais nas quais a sociedade detenha a maioria dos direitos de voto ou o direito a nomear a maioria dos membros do órgão de administração, quando esteja em causa deliberação sobre as seguintes matérias:
 - i. alterações aos Estatutos, incluindo alteração do objeto social, aumento e redução do capital social, fusão, cisão, transformação e dissolução da sociedade;
 - ii. supressão ou redução do direito de preferência dos acionistas em aumentos de capital;
 - iii. amortização de ações representativas do capital social;
 - iv. suspensão ou cessação do exercício de atividade principal compreendida no objeto social;
 - v. autorização para a compra e venda de ações próprias quando não seja realizada numa base pro-rata;
 - vi. nomeação do órgão de fiscalização e do respetivo auditor externo quando não seja uma das quatro maiores sociedades internacionais de auditoria;
 - vii. alteração material do negócio, incluindo a disposição da totalidade, ou de parte substancial, dos ativos da sociedade em causa;
 - viii. celebração, alteração ou cessação de qualquer contrato entre a sociedade em causa e qualquer acionista da sociedade, bem como com sociedades que se encontrem em relação de domínio ou de grupo nos termos do artigo 21.º do Código dos Valores Mobiliários com qualquer acionista da sociedade.

Ao Presidente do Conselho de Administração encontram-se atribuídas competências próprias, cabendo-lhe, nos termos do disposto no artigo 16º dos Estatutos:

- a) Representar o Conselho de Administração em juízo e fora dele;



6

- b) Coordenar a atividade do Conselho de Administração e convocar e dirigir as respectivas reuniões;
- c) Zelar pela correta execução das deliberações do Conselho de Administração.

Comissão Executiva

Sem prejuízo da possibilidade de avocação de poderes sobre qualquer matéria delegada na Comissão Executiva, o Conselho de Administração, delegou nesta a gestão corrente da Sociedade, compreendendo os seguintes poderes:

- a) Todas as operações de seguro e resseguro e operações conexas ou complementares das de seguro ou resseguro, nomeadamente no que respeita a atos e contratos relativos a salvados, à reedificação e reparação de imóveis, à reparação de veículos, e à aplicação de provisões, reservas e capitais;
- b) Representação da Sociedade perante as entidades supervisoras e associações setoriais;
- c) Aquisição de serviços;
- d) Admissões, definição dos níveis, categorias, condições remuneratórias e outras regalias dos colaboradores, bem como atribuição de cargos diretivos;
- e) Exercício do poder disciplinar e aplicação de quaisquer sanções;
- f) Representação da Sociedade perante as estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Abertura ou encerramento de sucursais ou agências;
- h) Designação de quem deverá representar a Sociedade nas assembleias gerais das sociedades em que detenha participações, fixando o sentido de voto aí expresso;
- i) Designação das pessoas que deverão exercer os cargos sociais para os quais a Sociedade venha a ser eleita, bem como das pessoas que a Sociedade deva indicar para exercerem cargos sociais em sociedades em que detenha uma participação;
- j) Emissão de instruções vinculantes às sociedades que estiverem com a Sociedade em relação de grupo constituído por domínio total;
- k) Representação da Sociedade em juízo ou fora dele, ativa e passivamente, compreendendo a instauração e contestação de quaisquer procedimentos judiciais ou arbitrais, bem como a confissão, desistência ou transação em quaisquer ações e a assunção de compromissos arbitrais;
- l) Constituição de mandatários, com ou sem procuração, para a prática de determinados atos, ou categorias de atos, definindo a extensão dos respetivos mandatos.

A delegação de poderes na Comissão Executiva não abrange as matérias mantidas na exclusiva competência do Conselho de Administração.

Comissão de Investimento

Todas as decisões de investimento da Sociedade estão sujeitas à supervisão da Comissão de Investimento, devendo a Comissão Executiva reportar à Comissão de Investimento as operações realizadas.

Compete à Comissão de Investimento definir as diretrizes de investimento e as decisões que carecerem da sua aprovação prévia.

Os membros da Comissão de Investimento são designados pelo Conselho de Administração, coincidindo o respetivo mandato com o mandato do Conselho de Administração.



III. Fiscalização

Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas

Composição

16. IDENTIFICAÇÃO DO ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO E COMPETÊNCIAS

A fiscalização da sociedade compete, nos termos do artigo 413º, n.º 1, alínea a) do Código das Sociedades Comerciais, a um Conselho Fiscal e a uma Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, com as competências previstas na lei e cujo mandato em curso corresponde ao período 2017/2019.

Os Estatutos da Sociedade remetem as competências do Conselho Fiscal para as previstas na lei.

17. COMPOSIÇÃO DO CONSELHO FISCAL, COM INDICAÇÃO DO CARGO DE CADA MEMBRO, DATA DE NOMEAÇÃO E DURAÇÃO ESTATUTÁRIA DO MANDATO

O Conselho Fiscal é constituído por três membros efetivos e um suplente, com mandatos de três anos, renováveis, tendo, em 31 de dezembro de 2018, a seguinte composição:

| Membros do Conselho Fiscal | Cargo | Data de Nomeação no Mandato | Duração do Mandato |
|------------------------------------|------------|-----------------------------|--------------------|
| Pedro Antunes de Almeida | Presidente | 31-03-2017 | 2017/2019 |
| Vasco Jorge Valdez Ferreira Matias | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 |
| João Filipe Gonçalves Pinto | Vogal | 31-03-2017 | 2017/2019 |
| Isabel Gomes de Novais Paiva | Suplente | 31-03-2017 | 2017/2019 |

Os membros do Conselho Fiscal cumprem os requisitos de independência previstos no n.º 5 do artigo 414º do Código das Sociedades Comerciais, pois não estão associados a qualquer grupo de interesses específicos na Sociedade, nem se encontram em alguma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão.

IV. Sociedade de Revisores Oficiais de Contas

18. IDENTIFICAÇÃO DA SOCIEDADE DE REVISORES OFICIAIS DE CONTAS E DO SÓCIO REVISOR OFICIAL DE CONTAS QUE A REPRESENTA

A Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, em 31 de dezembro de 2018, é a Ernst & Young Audit & Associados – SROC, S.A., representada pelo seu sócio Ricardo Nuno Lopes Pinto, ROC n.º 1579, registada na CMVM sob o n.º 20161189.

19. INDICAÇÃO DO NÚMERO DE ANOS EM QUE A SOCIEDADE DE REVISORES OFICIAIS DE CONTAS EXERCE FUNÇÕES CONSECUTIVAMENTE JUNTO DA SOCIEDADE E OU GRUPO

A Sociedade de Revisores Oficiais de Contas exerce funções desde 15 de maio de 2014, tendo sido reconduzida em 31 de Março de 2017 para exercer funções até ao final do triénio 2017/2019.

20. DESCRIÇÃO DE OUTROS SERVIÇOS PRESTADOS PELA SROC À SOCIEDADE

Para além dos trabalhos de revisão legal de contas e auditoria, a Ernst & Young Audit & Associados – SROC, S.A. presta recorrentemente os seguintes serviços exigidos por lei:

- Certificação do Relatório Anual sobre a Solvência e Situação Financeira no âmbito da Norma Regulamentar N.º 2/2017-R, de 24 de Março;

- Revisão do Relatório Anual sobre a Estrutura Organizacional e os Sistemas de Gestão de Riscos e de Controlo Interno nos termos da Circular n.º 1/2017 da ASF.

Para além dos trabalhos acima referidos, a Ernst & Young Audit & Associados – SROC, S.A. não presta, de forma recorrente, outro tipo de serviços à Sociedade ou a sociedades que com ela se encontrem em relação de domínio.

Contudo, quando haja lugar à prestação de outros serviços à Sociedade ou a sociedades que com ela se encontrem em relação de domínio, tal ocorrerá em estrita conformidade com os procedimentos legalmente definidos, designadamente na Lei 140/2015, de 7 de setembro.

C. ORGANIZAÇÃO INTERNA

I. Estatutos

21. REGRAS APLICÁVEIS À ALTERAÇÃO DOS ESTATUTOS DA SOCIEDADE

Qualquer alteração dos Estatutos da Sociedade carece de deliberação da Assembleia Geral com o voto favorável de uma maioria correspondente a mais de 95% dos direitos de votos representativos da totalidade do capital social.

II. Comunicação de irregularidades

22. MEIOS E POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES OCORRIDAS NA SOCIEDADE

A Fidelidade tem uma cultura de responsabilidade e de *compliance*, reconhecendo a importância do adequado enquadramento da comunicação e processamento de irregularidades como instrumento de boa prática societária e implementa os meios adequados de receção, tratamento e arquivo das comunicações de irregularidades, alegadamente cometidas por membros dos órgãos sociais e por colaboradores da Sociedade ou das sociedades integradas no Grupo Fidelidade.

São consideradas como irregularidades os atos e omissões, dolosas ou negligentes, relacionados com a administração, a organização contabilística e a fiscalização interna da Sociedade que, de forma grave, sejam suscetíveis nomeadamente de:

- a) Violar a lei, os regulamentos e outros normativos em vigor;
- b) Colocar em causa o património dos clientes, dos acionistas e da Companhia;
- c) Causar dano reputacional à Sociedade ou a sociedades integradas no Grupo Fidelidade.

Podem comunicar irregularidades, os colaboradores, mandatários, comissários ou quaisquer outras pessoas que prestem serviços a título permanente ou ocasional na Companhia ou em qualquer entidade do Grupo, os acionistas e quaisquer outras pessoas.

III. Controlo interno e gestão de riscos

23. ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS PELA AUDITORIA INTERNA E OU PELA IMPLEMENTAÇÃO DE SISTEMAS DE CONTROLO INTERNO

O Regime Jurídico do Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora (RJASR), aprovado pela Lei 147/2015, de 9 de setembro, que transpõe para ordem jurídica interna a Diretiva Solvência II, entrou em vigor em 1 de janeiro de 2016.

Neste contexto, a Companhia implementou um sistema global de gestão de riscos, de forma a responder aos requisitos aí previstos.

A implementação deste sistema, para além do cumprimento dos normativos aplicáveis à atividade seguradora, é entendida como uma oportunidade de melhoria dos processos de avaliação e gestão de risco, contribuindo, assim, para a manutenção da solidez e estabilidade do grupo segurador, onde a Fidelidade se insere.

Assim, o sistema de gestão de risco é parte integrante das atividades diárias da Companhia, sendo aplicada uma abordagem integrada de modo a assegurar que seus os objetivos estratégicos (interesses dos clientes, solidez financeira e eficiência dos processos) sejam mantidos.

Por outro lado, a realização do exercício de autoavaliação do risco e da solvência (ORSA) permite relacionar, numa visão prospetiva, risco, capital e retorno, no contexto da estratégia de negócio estabelecida pela Companhia.

Relativamente ao sistema de governação a Companhia possui políticas, processos e procedimentos adequados à sua estratégia de negócio e às suas operações, garantindo uma gestão sã e prudente da sua atividade. Em termos de estrutura organizativa, a gestão dos sistemas de gestão de riscos e de controlo interno é assegurada pelos seguintes órgãos: Direção de Gestão de Risco, Direção de Auditoria, Direção de *Compliance*, Comité de Risco, Comité de Aceitação e Acompanhamento da Política de Subscrição e Comité de Produtos Vida e Não Vida, e Comité de Gestão de Ativos e Passivos.

Aos restantes Órgãos de Estrutura compete o papel de dinamizador no processo de gestão de risco e controlo interno, no sentido de assegurar que a gestão e o controlo das operações sejam efetuados de uma forma sã e prudente, cabendo-lhes também assegurar a existência e atualização da documentação relativa aos seus processos de negócio, respetivos riscos e atividades de controlo.

Inserido no conjunto de recomendações prudenciais das autoridades de supervisão, no sentido de garantir a continuidade operacional dos processos, sistemas e comunicações, o Grupo Fidelidade tem um Plano de Continuidade de Negócio (PCN) de forma a garantir a realização de uma avaliação estruturada de danos e uma ágil tomada de decisão sobre o tipo de recuperação a empreender.

Quanto às obrigações de informação ao público, a Companhia, em 2018, preparou e divulgou, no seu sítio na internet, o "Relatório sobre a solvência e a situação financeira 2017" contendo informação detalhada relacionada com as atividades e desempenho, sistema de governação, perfil de risco, avaliação para efeitos de solvência e gestão de capital do exercício de 2017. Este relatório, juntamente com os mapas anuais de reporte quantitativo submetidos à ASF, foi sujeito a certificação por revisor oficial de contas e por atuário responsável.

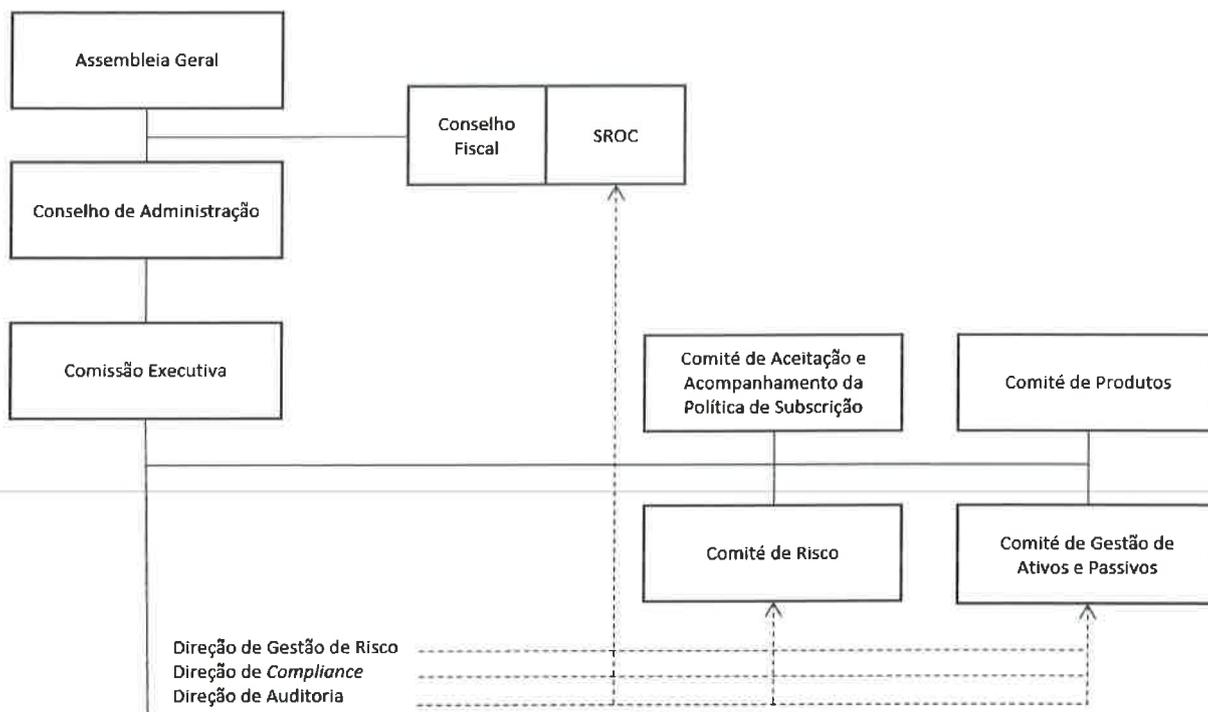
Também durante o ano de 2018, a Companhia efetuou o exercício anual de autoavaliação do risco e da solvência (ORSA), tendo reportado à ASF os seus resultados através do envio do respetivo relatório de supervisão, e prestou a informação quantitativa trimestral para efeitos de supervisão.

Desta forma, as medidas adotadas durante a fase de preparação para a aplicação do regime solvência II, bem como a sua consolidação ao longo dos primeiros anos da sua vigência, colocam a Fidelidade num grau confortável de cumprimento deste novo regime.

24. EXPLICITACÃO DAS RELAÇÕES DE DEPENDÊNCIA HIERÁRQUICA E OU FUNCIONAL FACE A OUTROS ÓRGÃOS OU COMISSÕES DA SOCIEDADE

A dependência hierárquica e ou funcional da Direção de Gestão de Risco, da Direção de Auditoria e da Direção de *Compliance*, face a outros órgãos ou comissões da Sociedade, encontra-se espelhada no Quadro seguinte:





25. EXISTÊNCIA DE OUTRAS ÁREAS FUNCIONAIS COM COMPETÊNCIAS NO CONTROLO DE RISCOS

A par das áreas com funções-chave no âmbito dos sistemas de gestão de riscos e de controlo interno, e do controlo do risco legal levado a cabo pela Direção de Assuntos Jurídicos, existe um sistema de informação e comunicação que suporta as tomadas de decisão e processos de controlo, tanto a nível interno, como externo, da competência da Direção de Planeamento Estratégico e Performance Corporativa e da Direção de Contabilidade e Informação Financeira que garantem a existência de informação substantiva, atual, coerente, tempestiva e fiável, permitindo uma visão global e abrangente sobre a situação financeira, o desenvolvimento da atividade, o cumprimento da estratégia e dos objetivos definidos, a identificação do perfil de risco da Companhia e o comportamento e perspetivas de evolução do mercado.

O processo de informação financeira e de gestão é apoiado pelos sistemas contabilísticos e de suporte à gestão que registam, classificam, associam e arquivam de forma, sistematizada, atempada, fiável, completa e consistente, todas as operações realizadas pela instituição e subsidiárias, de acordo com as determinações e políticas emanadas da Comissão Executiva.

Assim, a Direção de Gestão de Risco, a Direção de *Compliance*, a Direção de Auditoria, a Direção de Contabilidade e Informação Financeira e a Direção de Planeamento Estratégico e Performance Corporativa asseguram a implementação dos procedimentos e meios necessários à obtenção de toda a informação relevante para o processo de consolidação e de informação ao nível da Sociedade – tanto de natureza contabilística, como de apoio à gestão e ao acompanhamento e controlo dos riscos – que devem contemplar, designadamente:

- A definição do conteúdo e formato da informação a reportar pelas entidades incluídas no perímetro de consolidação, de acordo com as políticas contabilísticas e orientações definidas pelo órgão de gestão, bem como as datas em que são requeridos os reportes;
- A identificação e controlo das operações intra Companhia; e
- A garantia de que a informação de gestão é coerente entre as várias entidades, de modo a que seja possível medir e acompanhar a evolução e rentabilidade de cada negócio e verificar o cumprimento dos objetivos estabelecidos, bem como avaliar e controlar os riscos em que cada entidade incorre, tanto em termos absolutos como relativos.

- 26.** IDENTIFICAÇÃO E DESCRIÇÃO DOS PRINCIPAIS TIPOS DE RISCOS (ECONÓMICOS, FINANCEIROS E JURÍDICOS) A QUE A SOCIEDADE SE EXPÕE NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE

Remete-se, neste ponto, para as Notas às Demonstrações Financeiras Separadas (Notas 43, 44 e 45) e Consolidadas (Notas 48, 49 e 50).

- 27.** DESCRIÇÃO DO PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO, AVALIAÇÃO, ACOMPANHAMENTO, CONTROLO E GESTÃO DE RISCOS

O sistema de gestão de risco suporta a Companhia na identificação, avaliação, gestão e monitorização dos riscos, permitindo a adoção de ações adequadas e imediatas em caso de alterações materiais no seu perfil de risco.

Neste sentido, a Companhia, para traçar o seu perfil de risco, identifica os diversos riscos a que está exposta, procedendo, de seguida à sua avaliação. A avaliação dos riscos tem por base a fórmula-padrão usada no cálculo do requisito de capital de solvência. Para outros riscos, não incluídos naquela fórmula, a Companhia opta por utilizar uma análise qualitativa de forma a classificar o impacto previsível nas suas necessidades de capital.

O exercício ORSA tem um papel fundamental na monitorização do perfil de risco da Companhia e da adequação do capital de acordo com os requisitos de capital regulamentar e as necessidades internas de capital.

IV. Sítio de Internet

- 28.** ENDEREÇO(S)

O endereço da Fidelidade na Internet é o seguinte:

www.fidelidade.pt

- 29.** LOCAL ONDE SE ENCONTRA INFORMAÇÃO SOBRE A SOCIEDADE, ÓRGÃOS SOCIAIS E DOCUMENTOS DE PRESTAÇÃO DE CONTAS

A informação sobre a Sociedade, sobre os órgãos sociais e os documentos de prestação de contas, encontra-se disponível no sítio da Companhia, no endereço da Internet, atrás indicado.

- 30.** LOCAL ONDE SE ENCONTRAM OS ESTATUTOS E OS REGULAMENTOS DE FUNCIONAMENTO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

Os Estatutos e os regulamentos de funcionamento dos órgãos e comissões estão disponíveis na Sede da Sociedade – Secretariado da Sociedade.

- 31.** LOCAL ONDE SÃO DIVULGADOS A CONVOCATÓRIA PARA A REUNIÃO DA ASSEMBLEIA GERAL E TODA A INFORMAÇÃO PREPARATÓRIA E SUBSEQUENTE COM ELA RELACIONADA

As convocatórias para as reuniões da Assembleia Geral e toda a informação preparatória e subsequente com ela relacionada estão disponíveis na Sede da Sociedade – Secretariado da Sociedade.

- 32.** LOCAL ONDE SE DISPONIBILIZA O ACERVO HISTÓRICO COM AS DELIBERAÇÕES TOMADAS NAS REUNIÕES DAS ASSEMBLEIAS GERAIS DA SOCIEDADE, O CAPITAL SOCIAL REPRESENTADO E OS RESULTADOS DAS VOTAÇÕES, COM REFERÊNCIA AOS 3 ANOS ANTECEDENTES

O acervo histórico com as deliberações tomadas nas reuniões das Assembleias Gerais da Sociedade, o capital social representado e os resultados das votações, com referência aos 3 anos antecedentes, estão disponíveis na Sede da Sociedade – Secretariado da Sociedade.

D. REMUNERAÇÕES

I. Competência para a determinação

- 33.** INDICAÇÃO QUANTO À COMPETÊNCIA PARA A DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS, DOS MEMBROS DA COMISSÃO EXECUTIVA OU ADMINISTRADOR DELEGADO E DOS DIRIGENTES DA SOCIEDADE

A fixação de remunerações dos membros dos órgãos sociais cabe à Comissão de Remunerações.

II. Comissão de Remunerações

- 34.** COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES

A Comissão de Remunerações foi nomeada em 31 de março de 2017 tendo a seguinte composição:

Presidente: Lan KANG

Vogal: Yongqing ZHANG

- 35.** CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES EM MATÉRIA DE POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

Os membros da Comissão de Remunerações são pessoas que, pela experiência profissional e currículo, asseguram conhecimentos e perfil adequado no que concerne à matéria de política de remunerações.

III. Estrutura das remunerações

- 36.** DESCRIÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO A QUE SE REFERE O ARTIGO 2.º DA LEI N.º 28/2009, DE 19 DE JUNHO

A Comissão de Remunerações submeteu à Assembleia Geral de 28 de março de 2018, em cumprimento do estabelecido no artigo 2º da Lei 28/2009, de 19 de Junho, uma declaração sobre política de remuneração dos membros dos respetivos órgãos de administração e de fiscalização que foi aprovada pela totalidade dos acionistas presentes ou representados.

De acordo com a referida declaração, a política de remuneração assentava nos seguintes princípios:

“A remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade é fixada pela Comissão de Remunerações à luz da Política de Remuneração em vigor, a qual tem como referência as normas legais e regulamentares aplicáveis, bem como os princípios orientadores da política de remunerações dos membros dos órgãos sociais das empresas do Grupo.

Com vista a assegurar o alinhamento com os interesses da Sociedade, a remuneração dos membros executivos do órgão de administração é composta por uma componente fixa e uma componente variável.

A componente fixa é definida tendo como referência os valores praticados em empresas de dimensão, natureza e complexidade similares.

A remuneração fixa é paga em 14 prestações mensais, nelas se incluindo os correspondentes subsídios de férias e de Natal, nos termos da legislação em vigor.

A componente variável é determinada em função do desempenho aferido com base num conjunto de objetivos definidos, nomeadamente, financeiros, operacionais, de risco e estratégicos, sendo atribuída, individualizada e anualmente, em relação ao exercício findo, não

devendo representar mais do que uma percentagem da remuneração fixa bruta em vigor no termo desse exercício, de forma a estarem adequadamente equilibradas.

Os membros do Conselho de Administração sem funções executivas não auferem qualquer remuneração, fixa ou variável.

Os membros do Conselho Fiscal apenas auferem remuneração fixa.

Não existem planos de atribuição de ações, nem opções de aquisição de ações, por parte dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade. “

A informação sobre o montante anual da remuneração auferida pelos membros dos órgãos sociais é a que consta neste Relatório do Governo da sociedade.

Em face do exposto, é possível fazer a seguinte avaliação sobre o grau de cumprimento das recomendações contidas na Circular n.º 6/2010, de 1 de Abril, do então Instituto de Seguros de Portugal, agora Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, em matéria de política de remuneração:

| Item | Recomendação | Grau de Cumprimento | Observações |
|-----------------------------|---|---------------------|-------------|
| I. Princípios Gerais | I.1. 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 interesses 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. | Cumprida | |
| | I.2. 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. | Cumprida | |
| | I.3. 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 | Cumprida | |

| | | | |
|---|---|----------|--|
| | responsabilidades e competências. | | |
| II. Aprovação da política de remuneração | <p>II.1. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, 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 de a sua existência não ser exequível ou apropriada face à dimensão, natureza e complexidade da instituição em causa, pela assembleia geral ou pelo conselho geral e de supervisão, consoante aplicável.</p> | Cumprida | |
| | <p>II.2. No que se refere à remuneração dos restantes colaboradores abrangidos pela Circular, a política de remuneração deve ser aprovada pelo órgão de administração.</p> | Cumprida | |
| | <p>II.3. 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.</p> | Cumprida | |
| | <p>II.4. 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) autónomo(s), devidamente atualizado(s), com indicação da data das alterações introduzidas e respetiva justificação, devendo ser mantido um arquivo das versões anteriores.</p> | Cumprida | |

| | | | |
|-------------------------------------|---|----------|--|
| | II.5. 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. | Cumprida | |
| III. Comissão de remuneração | III.1. 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 respetiva 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. | Cumprida | |
| | III.2. 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. | Cumprida | |
| | III.3. 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 | Cumprida | |

| | | | |
|--|---|----------|--|
| | aqueles se encontre relacionada por contrato de trabalho ou prestação de serviços. | | |
| | III.4. 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. | Cumprida | |
| | III.5. A comissão de remuneração deve reunir-se com uma periodicidade mínima anual, devendo elaborar atas de todas as reuniões que realize. | Cumprida | |
| IV. Remuneração dos membros do órgão de administração | | | |
| Membros executivos | IV.1. 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. | Cumprida | |
| | IV2. As componentes fixa 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 | Cumprida | |

| | | | |
|--|--|---------------|--|
| | de qualquer componente variável da remuneração. A componente variável deve estar sujeita a um limite máximo. | | |
| | IV.3. 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 prazos 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. | Cumprida | Através de mecanismo equivalente a instrumentos financeiros emitidos pela instituição. |
| | IV.4. 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. | Cumprida | |
| | IV.5. A parte da componente variável sujeita a diferimento deve ser determinada em função crescente do seu peso relativo face à componente fixa da remuneração. | Cumprida | |
| | IV.6. 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. | Cumprida | |
| | IV.7. 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 | Não aplicável | |

| | | | |
|--|--|---------------|--|
| | resultantes do benefício dessas mesmas ações. | | |
| | 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 | Não houve lugar a atribuição de opções. |
| | IV.9. 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. | Não aplicável | Não houve lugar a atribuição de opções. |
| Membros executivos não | 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 | Os membros não executivos não auferem remuneração. |
| Indemnizações em caso de destituição | IV.11. 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. | Não aplicável | Não existem compensações estabelecidas. |
| V. Remuneração dos colaboradores | | | |
| Relação entre a remuneração fixa e a remuneração variável | V.1. 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 | Cumprida | |

| | | | |
|--|---|-----------------------|---|
| | 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. | | |
| | V.2. 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. | Não cumprida | Não houve lugar à emissão de instrumentos financeiros pela própria instituição para atribuição aos seus colaboradores. |
| Crítérios de atribuição da remuneração variável | V.3. 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. | Cumprida | |
| | 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. | Cumprida parcialmente | A política de remuneração dos colaboradores do Grupo tem por referência um quadro anual, sendo que não se considera oportuno aplicar aos colaboradores sujeitos à Norma Regulamentar 5/2010 regras distintas face aos |

| | | | |
|--|--|---------------|--|
| | | | restantes colaboradores. |
| | 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. | Cumprida | Não existe parte diferida da remuneração variável. |
| Diferimento da remuneração variável | V.6. 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. | Não cumprida | A política de remuneração dos colaboradores do Grupo tem por referência um quadro anual, sendo que não se considera oportuno aplicar aos colaboradores sujeitos à Norma Regulamentar 5/2010 regras distintas face aos restantes colaboradores. |
| | 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. | Não aplicável | Não existe parte da remuneração variável sujeita a diferimento nos termos do número anterior. |
| Remuneração dos 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 | Cumprida | |