



Política de Remunerações dos Membros de Órgãos de Administração e Fiscalização

5 de fevereiro de 2021

● INTRODUÇÃO

Foi aprovado, pela Lei n.º 27/2020, de 23 de Julho, o novo Regime Jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundo de pensões (doravante, «RJFP»), que transpôs para a ordem jurídica nacional a Diretiva (UE) 2016/2341 do Parlamento e do Conselho, de 14 de Dezembro de 2016, relativa às atividades e à supervisão das instituições de realização de planos de pensões profissionais (IRPPP).

Neste âmbito, e no cumprimento da legislação e regulamentação nacional, a Futuro adota a presente Política relativa à remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

● ENQUADRAMENTO LEGAL

- Regime Jurídico da Constituição e Funcionamento dos Fundos de Pensões e das Entidades Gestoras de Fundos de Pensões (doravante «RJFP»), aprovado em anexo à Lei n.º 27/2020, de 23 de Julho;
- Norma Regulamentar da ASF n.º 5/2010-R, de 1 de Abril, relativa à Divulgação de Informação relativa à Política de Remuneração das Empresas de Seguros ou de Resseguros e Sociedades Gestoras de Fundos de Pensões;
- Circular da ASF n.º 6/2010, de 1 de Abril, relativa à Política de Remuneração das Empresas de Seguros ou de Resseguros e Sociedades Gestoras de Fundos de Pensões;

Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de novembro de 2019 relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros.

● DEFINIÇÕES

Para efeitos da aplicação desta política, entende-se por:

- a. **Remuneração:** conjunto de vantagens atribuídas aos colaboradores de uma instituição, como contrapartida dos serviços prestados, ainda que periódicas, fixas ou variáveis (mesmo que contingentes), de natureza contratual ou não e de carácter monetário ou não monetário;
- b. **Remuneração variável:** componente de remuneração calculada com base em critérios de desempenho;
- c. **Política de Remuneração:** conjunto dos princípios e dos procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos colaboradores da instituição, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração devida a esses colaboradores, incluindo a decorrente do processo de avaliação do desempenho;
- d. **Indemnização em caso de destituição:** qualquer pagamento causado pela rescisão antecipada de contratos celebrados por membros executivos do órgão de administração, incluindo pagamentos

relacionados com a duração de um período de pré-aviso ou cláusula de não concorrência incluída no contrato;

- e. **Funções-chave:** as funções que sejam estabelecidas na alínea n) do artigo 4.º e no artigo 117.º do RJFP;
- f. **Empresa-mãe e Filial:** respetivamente as definições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 5.º, n.º 1 do RJFP.
- g. **Fatores de sustentabilidade,** as questões ambientais, sociais e laborais, o respeito dos direitos humanos, a luta contra a corrupção e o suborno.
- h. **Riscos em matéria de sustentabilidade,** um acontecimento ou condição de natureza ambiental, social ou de governação cuja ocorrência é suscetível de provocar um impacto negativo significativo efetivo ou potencial no valor do investimento.

● **ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

A presente Política visa garantir a implementação de um sistema remuneratório alinhado com uma gestão e um controlo dos riscos eficazes, prudentes e adequados à dimensão, natureza, escala e complexidade das atividades desenvolvidas pela Futuro.

A presente política destina-se a estabelecer e esclarecer os componentes remuneratórios das seguintes pessoas:

- Pessoas que dirigem efetivamente a sociedade gestora;
- Pessoas que fiscalizam a sociedade gestora.

Encontram-se, assim, abrangidos o Conselho de Administração, o Conselho Fiscal e o Revisor Oficial de Contas da Futuro.

As regras estabelecidas na presente Política deverão ser cumpridas desde a data da sua aprovação por parte da Comissão de Vencimentos e da Assembleia Geral da Futuro.

● **PRINCÍPIOS GERAIS**

A presente Política pretende-se consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz que pretende evitar uma excessiva exposição ao risco e potenciais conflitos de interesses e é coerente com os objetivos, valores e interesses a longo prazo da Futuro, designadamente com as perspetivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos participantes, beneficiários e contribuintes, sendo desprovida de incentivos à assunção de riscos em níveis superiores ao risco tolerado pela instituição.

Os critérios e procedimentos adotados na presente Política são adequados à dimensão, natureza e complexidade da atividade desenvolvida ou a desenvolver pela Futuro e, em especial, no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir.

Na definição e avaliação da presente Política participaram pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, nomeadamente pessoas que integram as unidades de estrutura responsáveis pelas funções-chave e de recursos humanos, de forma a evitar conflitos de interesses e a permitir a formação de um juízo de valor independente sobre a adequação da Política, incluindo os seus efeitos sobre a gestão de riscos e de capital da instituição.

O processo de avaliação, incluindo os critérios utilizados para determinar a remuneração variável, foi e será, sempre que alterado, comunicado às pessoas que abrangia, previamente ao período abrangido pelo processo de avaliação.

Tendo em conta as disposições do Regulamento da União Europeia 2019/2088, de 27 de novembro, aplicável a partir de 10 de março de 2021, todas as pessoas que dirigem efetivamente a Futuro são incentivadas a prosseguir e promover na empresa a adoção de atitudes e práticas alinhadas com a defesa dos fatores de sustentabilidade acima descritos, assegurando que todos os trabalhadores os interiorizam e efetivamente aplicam.

Atentos os princípios estabelecidos nesta política, bem como a natureza das componentes de remuneração aqui descritas, considera-se não serem postos em causa os fatores de sustentabilidade. Por sua vez, a avaliação de desempenho das pessoas que dirigem efetivamente a empresa passará, futuramente, a considerar igualmente a sua atuação neste âmbito.

● **REMUNERAÇÃO**

Os princípios, critérios e regras relativas à estrutura e fixação da remuneração dos órgãos de administração e de fiscalização da Futuro são estabelecidos e aprovados pela Assembleia Geral, sendo também competência desta a avaliação do desempenho dos órgãos de administração e fiscalização.

A aplicação dos referidos critérios aos casos concretos é competência de uma Comissão de Vencimentos, não havendo recurso a consultores externos.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração obedece aos seguintes critérios, a aplicar pela Comissão de Vencimentos:

- Compete à Comissão de Vencimentos deliberar sobre quais os administradores que terão direito à retribuição;
- A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa, determinada pela Comissão de Vencimentos, em termos anuais e por observância aos princípios gerais da presente política, e por uma componente variável;
- A componente fixa é paga mensalmente e nos meses de Junho (subsídio de Férias) e de Novembro (subsídio de Natal) é paga em dobro;
- A componente variável não poderá ser superior a 20% da remuneração fixa anual e é paga anualmente e em numerário, no montante determinado pela Comissão de Vencimentos através da aplicação de

critérios de desempenho do Administrador, de acordo com os resultados obtidos, o crescimento do negócio, a adoção dos fatores de sustentabilidade e a consideração dos riscos em matéria de sustentabilidade na condução do negócio da empresa;

- Não são atribuídas remunerações, pela Futuro ou pelas respetivas entidades, pelo exercício de funções em sociedades participadas pela Futuro;
- Aos membros não executivos do Conselho de Administração, cuja atividade se limite à presença nas deliberações do Conselho de Administração, bem como aos membros do Comité de Investimento, poderá ser atribuída uma senha de presença;
- Os Administradores não beneficiam de um regime próprio de complementos de pensão. Contudo, os Administradores executivos estão abrangidos pelo regime complementar de pensões em vigor para os colaboradores da Futuro em quadro permanente, com pelo menos cinco anos de serviço, e que garante um benefício máximo de 25% da remuneração na data da reforma, sendo este regime financiado exclusivamente pela Futuro através de um fundo de pensões.

Os membros do Conselho Fiscal auferem as remunerações fixadas no início de cada mandato sob a forma de remuneração anual.

O Revisor Oficial de Contas, selecionado em conformidade com o enquadramento legal e regulamentar aplicável, é remunerado de acordo com os procedimentos e políticas da Futuro, com o contrato de prestação de serviços celebrado com a Futuro e tendo por referência a prática de mercado.

Não existem, a favor dos membros de órgãos de administração e fiscalização, sistemas de participação nos lucros, de atribuição de prémios anuais ou outros benefícios não pecuniários e que possam ser considerados como remuneração.

• **COMISSÃO DE VENCIMENTOS**

A Comissão de Vencimentos é composta por um presidente e dois vogais, designados em Assembleia Geral, para o exercício de mandatos com a duração de 3 anos.

A Comissão de Vencimentos informa anualmente os acionistas sobre o exercício das suas funções e deve estar presente nas Assembleias Gerais em que a Política de Remunerações conste da ordem de trabalhos.

A Comissão de Vencimentos reunirá com uma periodicidade mínima anual, elaborando atas de todas reuniões que realize.

• **APROVAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA**

A aprovação da presente Política nos seus princípios gerais, bem como quaisquer revisões e alterações à mesma, é feita pela Assembleia Geral e pela Comissão de Vencimentos da Futuro, após consulta ao responsável pelo cumprimento normativo.

Os princípios gerais da presente Política serão revistos e atualizados pelo órgão competente com a periodicidade máxima de três em três anos.

A Futuro tomará diligências no sentido de verificar a necessidade de atualizar a política e, concluindo existir tal necessidade, promoverá a sua atualização, para além da periodicidade máxima de três em três anos, sempre que:

- Tenha conhecimento de uma alteração legal ou regulamentar relevante;
- Tenha conhecimento de instruções ou orientações relativas à política de remuneração ou à sua divulgação emitidas por autoridade competente para o efeito;
- Verifique que os critérios ou procedimentos previstos na política não foram suficientemente eficientes.

• **DIVULGAÇÃO**

A informação constante da presente Política será divulgada no Relatório sobre a estrutura e práticas de governo societário, ainda que integrado no Relatório de Gestão.

A referida informação estará ainda disponível no *site* da Futuro pelo menos durante cinco anos.

Lisboa, 5 de fevereiro de 2021



FUTURO – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.

Rua do Carmo, 42, 6º | 1200-094 LISBOA

Tel.: +(351) 210 416 005 | Fax.: (+351) 210 416 001

Internet: www.futuro-sa.pt | **e-mail:** geral@futuro-sa.pt

Capital Social € 2.566.800 | Registada na C.R.C. de Lisboa

Nº Único de Matrícula e de Pessoa Coletiva 501 965 963

Entidade autorizada, supervisionada e registada na ASF-Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões sob o n.º 3805

Conformidade da Política de Remuneração da Futuro

Os quadros seguintes são apresentados nos termos e para os efeitos de cumprimento do artigo 4.º, n.º 1 e 2 da Norma Regulamentar da ASF-Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões n.º 5/2010-R, correspondendo à indicação discriminada das recomendações adotadas e não adotadas contidas na Circular da ASF 6/2010, de 1 de abril, incluindo a fundamentação da não adoção de determinadas recomendações.

A adoção das referidas recomendações não é imperativa, estando dependente da dimensão, natureza e complexidade da atividade de cada instituição e dos riscos assumidos.

Recomendação	Adotada		Fundamentação da não adoção
	Sim	Não	
Princípios Gerais			
I.4. 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 rentabilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes	X		
I.5. 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.	X		
I.6. 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.	X		
Aprovação da Política de Remuneração			
II.1. 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.	X		
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.	X		
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.	X		

Recomendação	Adotada		Fundamentação da não adoção
	Sim	Não	
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) autônomo(s), devidamente atualizado(s), com indicação da data das alterações introduzidas e respectiva justificação, devendo ser mantido um arquivo das versões anteriores.	X		
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.	X		
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.	X		
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.	X		
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 aqueles se encontre relacionada por contrato de trabalho ou prestação de serviços.		X	Não se recorreu a serviços externos para o efeito.

Recomendação	Adotada		Fundamentação da não adoção
	Sim	Não	
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.	X		
III.5. A comissão de remuneração deve reunir-se com uma periodicidade mínima anual, devendo elaborar atas de todas as reuniões que realize.	X		
Remuneração dos membros do Órgão de Administração			
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.	X		
IV.2. 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 de qualquer componente variável da remuneração. A componente variável deve estar sujeita a um limite máximo.	X		
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.		X	A Sociedade não possui ações cotadas em mercado e não emite outros instrumentos financeiros.

Recomendação	Adotada		Fundamentação da não adoção
	Sim	Não	
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.		X	O nível de remuneração variável atribuído não justifica o seu diferimento.
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.		X	O nível de remuneração variável atribuído não justifica o seu diferimento.
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.	X		
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 resultantes do benefício dessas mesmas ações.		X	Não são atribuídas ações da Sociedade aos membros do Órgão de Administração
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.		X	Não são atribuídas Opções sobre as ações da Sociedade aos membros do Órgão de Administração
IV.9. Após o exercício referido no ponto anterior, os membro 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.		X	Não são atribuídas ações da Sociedade aos membros do Órgão de Administração
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.		X	Os membros não executivos não auferem remuneração.
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.		X	Não aplicável.

Recomendação	Adotada		Fundamentação da não adoção
	Sim	Não	
Remuneração dos Colaboradores			
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 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.	X		
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.		X	A Sociedade não possui ações cotadas em mercado e não emite outros instrumentos financeiros.
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.		X	O nível de remuneração variável atribuído não justifica a adoção integral dos critérios definidos nesta recomendação.
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.		X	O nível de remuneração variável atribuído não justifica a adoção integral dos critérios definidos nesta recomendação.

Recomendação	Adotada		Fundamentação da não adoção
	Sim	Não	
V.5. A remuneração variável, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve ser paga ou constituir um direito adquiridos 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.	X		
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.		X	O nível da remuneração variável não justifica o seu diferimento.
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.		X	O nível da remuneração variável não justifica o seu diferimento.
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.	X		
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.	X		

Recomendação	Adotada		Fundamentação da não adoção
	Sim	Não	
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.	X		
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.	X		
VI.3. 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.	X		