

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES E COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE

1	OBJETIVOS	2
2	RESPONSABILIDADES	3
3	ÂMBITO	4
4	QUADRO NORMATIVO, LEGAL E REGULAMENTAR.....	5
5	DEFINIÇÕES E CONCEITOS	6
6	TIPOLOGIA E CRITÉRIOS APLICÁVEIS À REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES ABRANGIDOS POR ESTA POLÍTICA	7
7	DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES	10
8	REPORTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO À ASSEMBLEIA GERAL	11

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES E COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE

1 OBJETIVOS

1.1 INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

Em linha com o disposto no artigo 64.º do RJASR, com a Recomendação da Comissão Europeia de 30 de abril de 2009, a Norma ASF 5/2010-R e a Circular ASF 6/2010, ambas de 1 de abril, as empresas de seguros devem adotar políticas de remuneração escritas, que abranjam os colaboradores que não sendo membros dos respetivos órgãos de administração ou de fiscalização, auferem uma remuneração variável e exercem a sua atividade profissional no âmbito de funções-chave, ou seja, das funções que sejam estabelecidas no âmbito dos sistemas de gestão de riscos e de controlo interno, ou exercem uma outra atividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco da instituição.

Estatui o n.º 3, do artigo 1.º da referida Norma 5/2010-R que se considera que os colaboradores que possuem um acesso regular a informação privilegiada e participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da instituição desenvolvem uma atividade profissional com impacto material no perfil de risco da instituição.

Por seu turno, o Regulamento Delegado 2015/35 enuncia, nos seus artigos 258.º/1, al. //, e 275.º, os princípios que devem nortear a política de remunerações destes colaboradores.

1.2 OBJETIVOS DA POLÍTICA

A Política de Remunerações dos Dirigentes e dos Colaboradores que exercem atividade em Funções-Chave ("PRDFC") seguindo os princípios estabelecidos nos normativos acima referidos, visa:

- a) Definir os princípios da política de remunerações, em conformidade com a atividade da Companhia e com os princípios do CASA e do CAA, sendo consistente com uma estratégia de gestão e controlo de riscos eficaz e procurando evitar uma excessiva exposição ao risco, bem como potenciais conflitos de interesses;
- b) Alinhar as práticas remuneratórias com os objetivos, valores e interesses da Mudum – Companhia de Seguros a longo prazo.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES E COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE

- c) Obedecer ao princípio da proporcionalidade, sendo desenhada por forma a ter em conta a organização interna da Companhia, bem como a dimensão, natureza e complexidade dos riscos inerentes à sua atividade.
- d) Cumprir com o disposto no contrato de sociedade.

2 RESPONSABILIDADES

2.1 AVALIAÇÃO

A presente Política é revista sempre que oportuno ou, no mínimo, com periodicidade anual, nos termos do art. 64.º, n.º 5, do RJASR.

A presente Política é sujeita a uma avaliação interna independente, efetuada pelas funções-chave da Companhia, em articulação entre si.

Os colaboradores da Mudum – Companhia de Seguros serão informados sobre os critérios utilizados para determinar a componente variável da remuneração.

2.2 APROVAÇÃO

A presente Política é avaliada e aprovada pelo Conselho de Administração, após validação em CDG, sendo o desenvolvimento da Política efetuado pela DPGR – Recursos Humanos, após parecer da DGRC – Compliance.

A concreta fixação da remuneração fixa e variável, assim como os critérios a utilizar, são aprovados pelo CEO em cada ano, depois de análise em sede de CDG.

2.2.1 CONSULTORES EXTERNOS

Na definição da presente Política não foram utilizados os serviços de Consultores Externos.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES E COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE

2.3 DIVULGAÇÃO

A Política de Remuneração é transparente e está acessível a todos os colaboradores da Companhia através da sua divulgação na *Intranet*.

A Política de Remuneração estará disponível para consulta no sítio na *Internet* da Companhia durante um período mínimo de cinco anos.

A Política de Remuneração será incluída no relatório sobre a estrutura e as práticas do governo societário, de acordo com o previsto no art. 70.º n.º 2 al. b) CSC.

Conforme previsto na legislação em vigor, esta Política de Remuneração será alvo de divulgação e o Conselho de Administração da Companhia enviará anualmente à ASF uma declaração sobre a conformidade da política de remuneração numa lógica de "*comply or explain*".

O presente documento deverá ser devidamente atualizado, com indicação da data das alterações introduzidas e respetiva justificação, devendo a área de Recursos Humanos manter um arquivo das versões anteriores.

3 ÂMBITO

Nos termos previstos na legislação em vigor, a presente Política de Remunerações aplica-se:

- a) Aos Colaboradores que exercem as funções de Diretor-Geral Adjunto uma vez que, no modelo de governo instituído e uma vez que participam com o CEO nas decisões sobre a gestão corrente da Companhia, consideram-se como pessoas que dirigem efetivamente a empresa.
- b) Aos Colaboradores com cargos de chefia de 1.º nível (Diretores), independentemente da área em que exerçam atividade, por se entender que, à margem dos titulares dos órgãos sociais e dos restantes descritos na alínea anterior, estes profissionais representam os colaboradores que possuem um acesso regular a informação privilegiada, participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da instituição e desenvolvem uma atividade profissional cujo desempenho pode ter um impacto material sobre o perfil de risco da Companhia.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES E COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE

- c) Aos Colaboradores que exercem funções no âmbito dos sistemas de gestão de riscos, controlo interno e compliance, compreendendo a função de gestão de riscos, a função de compliance e a função de auditoria interna.
- d) Aos Colaboradores que exercem funções no âmbito da função atuarial.

4 QUADRO NORMATIVO, LEGAL E REGULAMENTAR

4.1 CONTEXTO GERAL

Como já referido, com relevância para a presente política devem ser considerados os seguintes instrumentos normativos:

- "RJASR" – Regime Jurídico de Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora, aprovado pela Lei 147/2015, de 9 de setembro;
- "Regulamento Delegado 2015/35" – Regulamento Delegado da Comissão (UE) 2015/35, de 10 de outubro de 2014 ("Regulamento Delegado");
- Norma ASF 5/2010-R, de 1 de abril;
- Circular ASF 6/2010, de 1 de abril;
- "CSC" – Código das Sociedades Comerciais

Devem ainda ser tidas em consideração as orientações da EIOPA "Orientações Relativas ao Sistema de Governo" – BoS-14/253.

4.2 CONSIDERAÇÃO DOS PRINCÍPIOS ESTABELECIDOS NO REGULAMENTO DELEGADO 2015/35

A presente Política toma em consideração os princípios estabelecidos no artigo 275.º, n.º 1, do Regulamento Delegado 2015/35:

- a) A política de remuneração e as práticas de remuneração são estabelecidas, implementadas e mantidas em conformidade com as atividades da empresa e a estratégia de gestão do risco, o seu perfil de risco, objetivos, práticas de gestão dos riscos e os

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES E COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE

interesses e desempenho a longo prazo da empresa no seu conjunto, devendo incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses;

- b) A política de remuneração promove uma gestão de risco sólida e eficaz e não deve incentivar a assunção de riscos que excedam os limites de tolerância face ao risco da empresa;
- c) A política de remuneração é aplicável à empresa no seu conjunto e contém disposições específicas que têm em conta as tarefas e o desempenho do órgão de administração;
- d) No que diz respeito à remuneração, a governação deve ser clara, transparente e eficaz, incluindo a supervisão da política de remuneração;
- e) A política de remuneração deve ser divulgada interna e externamente, de acordo com as regras legais e regulamentares em vigor.

5 DEFINIÇÕES E CONCEITOS

5.1 TERMINOLOGIA

Neste documento:

- "Mudum – Companhia de Seguros" ou "Companhia" refere-se à Mudum – Companhia de Seguros, S.A.
- "Grupo CAA" refere-se ao Grupo Crédit Agricole Assurances;
- "CASA" refere-se ao Grupo Crédit Agricole S.A.
- ASF" – Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões
- "EIOPA" – Autoridade Europeia de Seguros e Fundos de Pensões (European Insurance and Occupational Pensions Authority)
- "CA" – Conselho de Administração
- "CDG" – Comité de Direção Geral

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES E COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE

6 TIPOLOGIA E CRITÉRIOS APLICÁVEIS À REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES ABRANGIDOS POR ESTA POLÍTICA

6.1 COLABORADORES QUE INTEGREM AS CATEGORIAS DEFINIDAS NA ALÍNEA A) DO PONTO 3.

6.1.1 ENQUADRAMENTO

Os colaboradores que exercem a sua atividade profissional na Mudum – Companhia de Seguros, S.A., no âmbito desta categoria, devem ser remunerados face à relevância do exercício das suas funções e à prossecução dos objetivos associados a estas.

A remuneração pode ser composta por uma parte fixa e uma parte variável.

Na sequência da revisão e aprovação anual da política de remuneração, a remuneração fixa e o limite máximo da componente variável atribuível a cada colaborador desta categoria, são estabelecidos pelo CEO, após consulta com os dois membros do Conselho de Administração por este órgão designados para o acompanhamento desta Política, considerando as linhas de orientação estratégica definidas pelo Grupo CAA, nomeadamente, os resultados da Companhia, a taxa de inflação, a revisão anual da contratação coletiva para a atividade seguradora ou outros indicadores de mercado, tendo ainda em conta o previsto no plano e orçamento aprovado pelo Conselho de Administração.

A parte fixa terá os limites que forem fixados em sede de orçamento ou especificamente pelo Conselho de Administração e representará, no mínimo, uma média, na Companhia, de aproximadamente 80% da Remuneração Total Anual.

Do mesmo modo, é também definida uma componente variável que tem como principais referências a avaliação do desempenho e a evolução dos resultados da Companhia e do Grupo.

A parte variável para 2021, caso venha ser atribuída, não deverá exceder, em média, 20% da Remuneração Total Anual para a totalidade dos colaboradores da Companhia, sendo que o valor máximo individualmente considerado não deverá exceder 35% do valor total da remuneração anual.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES E COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE

Tal situação adequa-se às recomendações e às melhores práticas que favorecem uma percentagem elevada da componente remuneratória fixa em relação à componente variável da remuneração.

6.1.2 ESPECIFICIDADES DA COMPONENTE VARIÁVEL

6.1.2.1. Em caso de atribuição, o montante da remuneração variável anual (RVA) terá os limites definidos em sede de orçamento ou especificamente pelo CEO. A RVA refere-se ao desempenho de curto prazo, oscilando o seu valor exato, em cada ano, em função do desempenho e grau de cumprimento dos principais objetivos anuais corporativos e individuais (quantitativos e qualitativos), tendo como referência o modelo de Avaliação de Desempenho da Mudum – Companhia de Seguros.

A avaliação dos Colaboradores abrangidos por esta categoria tem como referência algumas variáveis integradas nos grupos a seguir enunciados, analisadas à luz do exercício das suas funções:

- Objetivos individuais e corporativos
- Competências comportamentais, individuais e transversais
- Competências técnicas e funcionais

6.1.2.2. Cabe ao CEO fixar os objetivos dos colaboradores desta categoria e proceder à avaliação do respetivo desempenho, reportando os resultados aos dois membros do Conselho de Administração por este órgão designados para o acompanhamento desta Política, bem como os montantes a atribuir individualmente a cada DGA.

6.1.2.3. Tendo presente as características inerentes à estrutura de remuneração em vigor, os valores máximos considerados e os níveis de tolerância ao risco definidos, não foi considerado necessário proceder ao diferimento de uma parte da RVA.

Assim, caso venha a ser atribuída, a RVA será paga de uma só vez, na sequência da sua aprovação, no período imediatamente a seguir à data de referência dos resultados.

6.1.2.4. Caso haja lugar ao pagamento de uma remuneração variável, o seu pagamento será, em regra, feito de uma só vez, em numerário.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES E COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE

Sem prejuízo do acima disposto, o CEO, em linha com as orientações estipuladas pelo acionista nesta matéria, poderá definir que a componente variável da remuneração, ou uma parte desta, seja atribuída através de planos de ações ou de opções de aquisição de ações da Companhia ou de qualquer outra empresa do Grupo CAA ou CASA, nos moldes que o mesmo definir.

6.2 COLABORADORES QUE INTEGREM AS CATEGORIAS DEFINIDAS NA ALÍNEA B) DO PONTO 3.

Relativamente aos colaboradores abrangidos por este subcapítulo, aplicam-se os mesmos procedimentos definidos em 6.1., mas as competências aí atribuídas ao CA e ao CEO, são exercidas, respetivamente, pelo CDG e pelo DGA ao qual o colaborador reporta hierarquicamente.

6.3 COLABORADORES QUE INTEGREM AS CATEGORIAS DEFINIDAS NAS ALÍNEAS C) E D) DO PONTO 3.

6.3.1. Relativamente aos colaboradores abrangidos por este subcapítulo, aplicam-se os mesmos procedimentos definidos em 6.1. mas as competências aí atribuídas ao CA e ao CEO, são exercidas, respetivamente:

- a) Pelo CDG, no que concerne à fixação da componente fixa e variável da remuneração;
- b) Pelo CEO ou DGA ao qual o responsável por uma função-chave reporta, no que concerne à fixação dos objetivos e avaliação de desempenho.
- c) Pelo responsável hierárquico ao qual o colaborador que exerça funções no âmbito de uma função-chave reporta, no que concerne à fixação dos objetivos e avaliação de desempenho.

6.4 OUTROS BENEFÍCIOS

Para além da remuneração fixa e variável descritas na presente política de remuneração, os colaboradores abrangidos pela PRDFC auferem ainda dos seguintes benefícios, conforme definido em normativo próprio da Companhia para a generalidade dos colaboradores:

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES E COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE

- Seguros de Vida, Acidentes de Trabalho e Saúde;
- Desconto no prémio dos seguros de que sejam tomadores;
- Planos individuais de reforma, em caso de reforma por velhice ou por invalidez;
- Outros benefícios em vigor e definidos em normativo da empresa;

7 DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

7.1 PROIBIÇÃO DE CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS

É proibida a celebração de contratos pelos colaboradores abrangidos por esta política, quer com a Companhia, quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela Companhia.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES E COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE

7.2 EXTENSÃO DOS PRINCÍPIOS DA PRDFC AOS DEMAIS COLABORADORES DA MUDUM – COMPANHIA DE SEGUROS

Os princípios presentes nesta política de remuneração são igualmente aplicáveis, *mutatis mutandis*, em relação aos restantes colaboradores da Companhia não considerados nos critérios definidos no ponto 3, salvo decisão em sentido oposto aprovada pelo Conselho de Administração.

8 REPORTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO À ASSEMBLEIA GERAL

Nos termos do disposto na Circular 6/2010, o Conselho de Administração deverá dar conhecimento à Assembleia Geral anual em que sejam aprovadas as contas da sociedade das seguintes informações:

- a) Declaração de conformidade a ser submetida à ASF, nos termos da Circular 6/2010
- b) Relatório de avaliação elaborado pelas funções-chave, nos termos do capítulo VI, da Circular 6/2010