



Declaração de Conformidade sobre Política de Remunerações - 2023

(no âmbito do artigo 92.º, da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, da ASF)

Mudum - Companhia de Seguros, S.A.

2024-04-04

Declaração de Conformidade

Nos termos do artigo 92.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (“ASF”)

Nos termos da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, junta-se a declaração sobre a conformidade da política de remuneração da instituição.

- **Política de Remuneração dos membros dos Órgãos de Sociais (“PROS”)**

Na Assembleia Geral realizada em 31 de março de 2023 foi aprovada a Política de Remunerações dos membros dos Órgãos Sociais (“PROS”).

- **Política de remuneração dos Dirigentes e Colaboradores que exercem funções-chave (“PRDFC”)**

A política de remuneração dos Dirigentes e Colaboradores que exercem funções-chave é revista anualmente e aprovada pelo Conselho de Administração.

A política de remunerações foi aprovada em reunião do Conselho de Administração do dia 21 de Dezembro de 2023.

O artigo 92.º da Norma n.º 4/2022-R, estabelece que:

O órgão de administração das empresas de seguros ou de resseguros deve assegurar que consta do sítio da empresa de seguros ou de resseguros na Internet uma declaração de cumprimento do disposto no artigo 275.º do Regulamento Delegado e no presente capítulo.

A presente declaração de cumprimento foi aprovada na reunião de Conselho de Administração de 4 de abril de 2024.

Lisboa, 4 de abril de 2024

O Comité de Direção Geral



Disposição do Regulamento Delegado 2015/35 da Comissão, de 14 de outubro	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção ou adoção parcial
<p>Artigo 275.º/1-a)</p> <p>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 interesses e desempenho a longo prazo da empresa no seu conjunto, devendo incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses;</p>	Total		
<p>Artigo 275.º/1-b)</p> <p>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;</p>	Total		
<p>Artigo 275.º/1-c)</p> <p>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 direção, administração ou supervisão, as pessoas que dirigem efetivamente a empresa ou desempenham outras funções-chave</p>	Total		
<p>Artigo 275.º/1-d)</p> <p>O órgão de direção, administração ou supervisão da empresa que estabelece os princípios gerais da política de remuneração aplicáveis às categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto material no perfil de risco da empresa é responsável por supervisionar a sua implementação;</p>	Total		

Disposição do Regulamento Delegado 2015/35 da Comissão, de 14 de outubro	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção ou adoção parcial
<p>Artigo 275.º/1-e)</p> <p>No que diz respeito à remuneração, a governação deve ser clara, transparente e eficaz, incluindo a supervisão da política de remuneração;</p>	Total		
<p>Artigo 275.º/1-f)</p> <p>Deve ser criado um comité de remuneração independente, se tal for apropriado face à importância da empresa de seguros ou de resseguros em termos de dimensão e organização interna, a fim de apoiar periodicamente o órgão de direção, administração ou supervisão no acompanhamento da definição da política de remuneração e das práticas de remuneração, da sua implementação e do respetivo funcionamento;</p>	Total		
<p>Artigo 275.º/1-g)</p> <p>A política de remuneração deve ser divulgada a cada membro do pessoal da empresa.</p>	Total		
<p>Artigo 275.º/2-a)</p> <p>Nos casos em que os sistemas de remuneração incluem componentes fixas e variáveis, tais componentes devem ser equilibradas, de molde que a componente fixa ou garantida represente uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de evitar uma dependência excessiva dos trabalhadores relativamente às componentes variáveis e de permitir à empresa dispor de uma política de prémios plenamente flexível, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração;</p>	Total		

Disposição do Regulamento Delegado 2015/35 da Comissão, de 14 de outubro	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção ou adoção parcial
<p>Artigo 275.º/2-b)</p> <p>Nos casos em que a remuneração variável está dependente do desempenho, o montante total da remuneração variável baseia-se numa combinação da avaliação do desempenho do indivíduo e da unidade de negócio em causa, bem como dos resultados globais da empresa ou do grupo a que a empresa pertence;</p>	Total		
<p>Artigo 275.º/2-c)</p> <p>O pagamento de uma parte substancial da componente variável da remuneração, independentemente da forma como a mesma será paga, deve incluir uma componente flexível e diferida que tenha em conta a natureza e o horizonte temporal das atividades da empresa: o período de diferimento não deve ser inferior a três anos e deve ser corretamente fixado em função da natureza da atividade, dos seus riscos e das atividades dos trabalhadores em causa.</p>		Não adotada	<p>Conforme estabelecido na PROS “Tendo presente as características inerentes à estrutura de remuneração em vigor para o CEO, os valores máximos considerados e os níveis de tolerância ao risco definidos, não se considera necessário proceder ao diferimento de uma parte da remuneração variável, sendo a mesma, se existir, paga de uma só vez.”</p> <p>Contudo, acrescenta que “é obrigatório o diferimento de pelo menos 50% da remuneração variável, a definir pela Assembleia Geral sob proposta do Comité de Remuneração, quando para o período de referência da avaliação e/ou nas projeções incluídas no relatório de avaliação dos riscos e solvência para os 3 anos seguintes o rácio do requisito de capital de solvência (rácio SCR) se situe 10 p.p. abaixo do valor indicado na política de apetite ao risco como “limite de monitorização reforçado”.”</p> <p>Por seu turno, a PRDCF dispõe que:</p>

			<p>“Tendo presente as características inerentes à estrutura de remuneração em vigor, os valores máximos considerados e os níveis de tolerância ao risco definidos, não é considerado necessário proceder ao diferimento de uma parte da RVA.</p> <p>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.”</p> <p>Contudo, segue referindo que “quando para o período de referência da avaliação e/ou nas projeções incluídas no relatório de avaliação dos riscos e solvência para os 3 anos seguintes os indicadores de referência estabelecidos na política de apetite ao risco se situem abaixo do “limite de monitorização reforçado”, a RVA poderá ser alvo de diferimento mediante avaliação e definição do Conselho de Administração, suportada por recomendação do Comité de Remuneração.”</p>
Disposição do Regulamento Delegado 2015/35 da Comissão, de 14 de outubro	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção ou adoção parcial
Artigo 275.º/2-d) Devem ser tidos em conta critérios financeiros e não financeiros aquando da avaliação do desempenho individual	Total		

<p>Artigo 275.º/2-e)</p> <p>A medição do desempenho, como base para a remuneração variável, deve incluir um ajustamento revisto em baixa no caso de exposição a riscos atuais e futuros, tendo em conta o perfil de risco da empresa e o custo do capital</p>	<p>Total</p>		<p>Tendo em consideração o perfil de risco da empresa e as linhas de negócio em que opera, entendeu-se não ser necessária esta previsão na PROS ou na PRDFC</p> <p>A remuneração variável apenas será paga, ou constituir um direito adquirido, se for sustentável à luz da situação financeira da Mudum no seu todo e se se justificar à luz do desempenho do colaborador e da unidade de estrutura onde este se integra. O total da remuneração variável será reduzido, ou não atribuído, em caso de desrespeito do limite de tolerância ao risco que possa limitar a capacidade de atuação da empresa por incumprimento ou risco de incumprimento do requisito de capital de solvência pela Mudum, sendo que em qualquer caso, na decisão quanto à sua concessão serão tidos em consideração os limites de tolerância aos riscos.</p>
<p>Artigo 275.º/2-f)</p> <p>Os pagamentos de cessação de emprego devem estar associados ao desempenho demonstrado ao longo de todo o período de atividade e ser concebidos de forma a não recompensar o insucesso;</p>	<p>Total</p>		
<p>Artigo 275.º/2-g)</p> <p>As pessoas sujeitas à política de remuneração comprometem-se a não utilizar quaisquer estratégias pessoais de cobertura ou seguros de</p>	<p>Total</p>		

remuneração ou de responsabilidade civil que possam comprometer os efeitos de alinhamento com os riscos subjacentes às respetivas modalidades de remuneração;			
<p>Artigo 275.º/2-h)</p> <p>A componente variável da remuneração do pessoal que exerce as funções referidas nos artigos 269.º a 272.º deve ser independente do desempenho das unidades operacionais e áreas que são submetidas ao seu controlo.;</p>	Parcial		A remuneração variável considera uma componente de resultado global da empresa na sua determinação, mas o seu peso é diminuto no apuramento da remuneração variável destes colaboradores
Disposição do Regulamento Delegado 2015/35 da Comissão, de 14 de outubro	Adotada Total / Parcial	Não adotada	Fundamento da não adoção ou adoção parcial
<p>Artigo 275.º/3</p> <p>A política de remuneração deve ser desenhada por forma a ter em conta a organização interna da empresa de seguros ou de resseguros, bem como a natureza, a dimensão e a complexidade dos riscos inerentes à sua atividade.</p>	Total		