

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

1 – OBJETIVOS

1.1 INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

O Regulamento Delegado 2015/35 enuncia, nos seus artigos 258.º/1, al. I), e 275.º, os princípios que devem nortear a política de remunerações.

Por outro lado, a Norma ASF 4/2022-R, procede à atualização, face ao previsto no regime Solvência II, na norma 5/2010-R de 1 de abril e na Circular n.º 6/2010, de 1 de abril:

- Dos princípios gerais e das regras aplicáveis à aprovação, definição e conteúdo mínimo da política de remuneração;
- Das regras aplicáveis à constituição, funções e funcionamento do comité de remuneração, destacando-se, em particular, a obrigatoriedade de criação do referido comité no caso das empresas de seguros com, pelo menos, 50 trabalhadores;
- Sobre a divulgação de informação relativa à política de remuneração das empresas de seguros e das regras aplicáveis à avaliação da política de remuneração;
- Do modelo de informação a divulgar pelas empresas de seguros e de resseguros sobre a política de remuneração bem como da declaração de conformidade, que passa a constar do sítio da empresa de seguros ou de resseguros na Internet.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

1.2 OBJETIVOS DA POLÍTICA

A Política de Remuneração das pessoas que dirigem efetivamente a empresa são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave e de outras pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da empresa (“PRDFC”) seguindo os princípios estabelecidos nos normativos acima referidos, visa:

- a) Definir os princípios da política de Remuneração 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 compromissos, identidade, valores, conduta ética e profissional referenciados na Carta de Ética do Grupo Crédit Agricole e no Código de Conduta da MUDUM assim como com os objetivos e interesses da MUDUM a longo prazo, incluindo numa ótica de sustentabilidade;
- 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.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

2 – RESPONSABILIDADES

A PRDFC é submetida à aprovação do Conselho de Administração da MUDUM, mediante apreciação prévia pelo Comité de Remuneração, sendo a sua redação preparatória da responsabilidade da Direção de Recursos Humanos (DRH).

Cabe ainda Comité de Remuneração preparar as recomendações sobre as remunerações e verificar a sua efetiva implementação.

No âmbito das responsabilidades que lhe estão atribuídas, a intervenção do Comité de Remuneração é auxiliada pelos responsáveis da função-chave de gestão dos riscos e verificação da conformidade e pela DRH.

A Política é objeto de revisão anual ou sempre que necessário e oportuno, nos termos da regulamentação em vigor.

3 – ÂMBITO

De uma forma geral, a “PRDFC” aplica-se desde o início do ano civil em que for aprovada exceto se houver indicação expressa em contrário e, nos termos previstos na legislação em vigor, aos colaboradores com vínculo contratual com a Mudum conforme identificados a seguir:

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

- a) Aos Colaboradores que exercem as funções de Diretor-Geral Adjunto por serem considerados, para além dos membros dos Órgãos Sociais, como pessoas que dirigem efetivamente a empresa;
- b) Aos Colaboradores com cargos de chefia de 1º 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 comercial da instituição e desenvolvem uma atividade profissional cujo desempenho pode ter um impacto relevante sobre o perfil de risco da Companhia;
- c) Aos Colaboradores que são responsáveis pelas funções-chave de gestão de riscos, verificação do cumprimento (também designada por “compliance”), atuarial e auditoria interna.

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:

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

- “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 4/2022-R, de 26 de abril;
- Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho);
- Acordo de Empresa, (enquanto Instrumento de Regulamentação Coletiva do Trabalho);
- Carta de Ética do Grupo Crédit Agricole;
- Código de Conduta da MUDUM.

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

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

- 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 (as disposições específicas que têm em conta as tarefas e o desempenho do órgão de administração encontram-se numa política própria e independente desta);
- 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 INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

Neste documento:

- "MUDUM" ou "Empresa" 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;

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

- “EIOPA” – Autoridade Europeia de Seguros e Fundos de Pensões (European Insurance and Occupational Pensions Authority);
- “CA” – Conselho de Administração;
- “CF” – Conselho Fiscal;
- “ROC” – Revisor Oficial de Contas;
- “CDG” – Comité de Direção Geral.

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

6.1 PRINCÍPIOS E CRITÉRIOS GERAIS

Os colaboradores que exercem a sua atividade profissional na MUDUM 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.

A parte fixa terá como referência os valores que forem fixados em sede de orçamento ou especificamente pelo Conselho de Administração e representará, no mínimo, uma média para o total da empresa de aproximadamente 80% da Remuneração Total Anual.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

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, caso venha a ser definida e/ou a 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.

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.

6.1.1 ESPECIFICIDADES DA COMPONENTE VARIÁVEL

6.1.1.1. Em caso de atribuição, o montante da remuneração variável anual (RVA) terá os limites definidos em sede de orçamento ou especificamente pelo órgão com poder para tal, conforme definido no ponto 6.2.

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.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

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

- Objetivos individuais e corporativos, de curto prazo e médio prazo, nomeadamente os associados aos pilares estratégicos da empresa e do Grupo, que incluem princípios de sustentabilidade (nos domínios ambiental, social e de boas práticas de governo);
- Competências comportamentais, individuais e transversais, incluindo conduta ética e profissional;
- Competências técnicas e funcionais.

6.1.1.2. 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.

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.

Contudo, 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

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

definição do Conselho de Administração, suportada por recomendação do Comité de Remuneração.

6.1.1.3. Caso haja lugar ao pagamento de uma remuneração variável, o seu pagamento será, em regra, feito de uma só vez, em numerário, através de seguro financeiro de poupança e/ou “voucher” para subsidiar as despesas de educação e formação dos colaboradores e seus dependentes.

Sem prejuízo do acima disposto, o Conselho de Administração, em linha com as orientações estipuladas pelo acionista nesta matéria, poderá ainda definir que uma parte da componente variável da remuneração 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.

6.1.1.4 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

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

Mudum, sendo que em qualquer caso, na decisão quanto à sua concessão serão tidos em consideração os limites de tolerância aos riscos.

6.1.1.5 Não haverá lugar ao pagamento de RVA em caso de denuncia ou rescisão de contrato de trabalho se à data do conhecimento dessa denuncia ou rescisão ainda não tiver ocorrido o pagamento.

6.2 PRINCÍPIOS E CRITÉRIOS ESPECÍFICOS APLICÁVEIS ÀS CATEGORIAS DEFINIDAS NO PONTO 3

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

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 o Comité de Remuneração, 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.

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

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

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 conforme referido em 6.1.

Cabe ao CEO fixar os objetivos dos colaboradores desta categoria e proceder à avaliação do respetivo desempenho, bem como os montantes a atribuir individualmente a cada DGA.

6.2.2 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 6.2.1., mas as competências aí atribuídas ao CA e ao CEO, são exercidas, respetivamente, pelo CDG e pelo DGA ou CEO ao qual o colaborador reporta hierarquicamente.

Em qualquer dos casos, a articulação que seja necessária existir com o Comité de Remuneração será assegurada pelo CEO.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

6.2.3 COLABORADORES QUE INTEGREM AS CATEGORIAS DEFINIDAS NA ALÍNEA C) DO

PONTO 3

Relativamente aos colaboradores abrangidos por este subcapítulo, aplicam-se os mesmos procedimentos definidos em 6.2.1. 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.

Em qualquer dos casos, a articulação que seja necessária existir com o Comité de Remuneração será assegurada pelo CEO.

6.3 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,

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

conforme definido em normativo próprio da Companhia para a generalidade dos colaboradores:

- Seguros de Vida, Acidentes de Trabalho e Saúde;
- Desconto no prémio dos seguros subscritos na MUDUM de que sejam tomadores;
- Planos individuais de reforma, em caso de reforma por velhice ou por invalidez;
- Contribuição para produtos de poupança (seguros financeiros do ramo vida);
- Voucher/cheque para subsidiar as despesas de educação e formação dos colaboradores e seus dependentes;
- 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 DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

7.2 LIMITES À INDEMNIZAÇÃO A PAGAR POR DESTITUIÇÃO SEM JUSTA CAUSA DOS COLABORADORES ABRANGIDOS POR ESTA POLÍTICA

Em caso de destituição sem justa causa ou cessação por acordo resultante de um inadequado desempenho do colaborador, este não terá direito ao pagamento de RVA.

Entre outros fatores, na determinação do montante final da indemnização serão tidos em consideração os resultados da avaliação de desempenho demonstrado ao longo de todo o período de atividade do colaborador, devendo estes servirem como fatores de redução do valor de referência em caso de desempenhos negativos de forma a não recompensar o insucesso.

Casos excecionais, a existirem, serão avaliados casuisticamente desde que não promovam a degradação dos indicadores de apetite ao risco da companhia.

7.3 EXTENSÃO DOS PRINCÍPIOS DA PRDFC AOS DEMAIS COLABORADORES DA MUDUM

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.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES E FUNÇÕES CHAVE

7.4 ACORDOS DE REMUNERAÇÕES CELEBRADOS COM OS PRESTADORES DE SERVIÇOS

Os acordos relativos às remunerações celebrados com os prestadores de serviços não incentivam a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da empresa e aos limites de tolerância ao risco estabelecidos.