

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

1 – TÍTULO

1.1 INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

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

Por outro lado, a Norma ASF 4/2012-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 DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

Tendo em conta a existência de uma política de remunerações dos órgãos sociais em funcionamento, as alterações introduzidas nesta versão da política visam fundamentalmente clarificar os limites para atribuição de remuneração variável e seu potencial diferimento assim como os critérios e limites para o pagamento de indemnização sem justa causa.

1.2 OBJETIVOS DA POLÍTICA

A Política de Remunerações dos Órgãos Sociais (“PROS”), estabelecida de acordo com os princípios estabelecidos nos normativos acima referidos, visa:

- a) Definir os princípios da política de remunerações aplicável aos membros dos órgãos sociais da MUDUM – Companhia de Seguros, S.A. (MUDUM) 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 a longo prazo;
- 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 DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

d) Cumprir com o disposto no contrato de sociedade.

2 – RESPONSABILIDADES

A PROS é submetida à apreciação da Assembleia Geral da MUDUM, mediante proposta apresentada pelo Comité de Remuneração, sendo a sua redação preparatória da responsabilidade da Direção de Recursos Humanos (DRH).

Cabe ainda ao Comité de Remuneração verificar a efetiva implementação da PROS e preparar as recomendações que forem necessárias.

Cabe à Assembleia Geral aprovar a PROS, de acordo com o artigo vigésimo segundo dos Estatutos da MUDUM.

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

3 – ÂMBITO

A PROS é aplicável aos membros dos órgãos sociais da MUDUM em exercício de funções no período de aplicação da política, sendo a presente aplicável para o exercício de 2024.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

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 4/2022-R, de 26 de abril.

5 – DEFINIÇÕES E CONCEITOS

5.1 TERMINOLOGIA

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 DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

- “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 ÓRGÃOS SOCIAIS

6.1 MESA DA ASSEMBLEIA GERAL

As funções de Presidente e de Secretário da Mesa da Assembleia Geral não são remuneradas.

6.2 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Os membros do Conselho de Administração que desempenham funções em órgãos de administração de sociedades em relação de Grupo com a MUDUM, podem ser remunerados pelas referidas Sociedades e/ou pela MUDUM, de acordo com o relevo das funções desempenhadas.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

6.2.1 MEMBROS NÃO-EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Os membros não executivos do Conselho de Administração, incluindo o seu Presidente, não auferem remuneração fixa ou variável paga pela MUDUM.

6.2.1 MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

6.2.2.1. A remuneração do membro do Conselho de Administração com funções executivas (“Administrador-Delegado” ou “CEO” – *Chief Executive Officer*) é fixada pela Assembleia Geral, mediante proposta dos membros não executivos designados pelo Conselho de Administração, num mínimo de dois membros, que deverá incluir o seu Presidente, quando não executivo, e sujeita a parecer do Comité de Remuneração.

6.2.2.2. A proposta de remuneração integra uma componente fixa de remuneração e, eventualmente, uma componente variável.

6.2.2.3. A componente fixa de remuneração é paga mensalmente, 12 (doze) vezes em cada ano civil completo, cuja definição terá por base:

- a) As remunerações pagas por empresas de dimensão semelhante a operar no sector segurador em Portugal;
- b) As remunerações pagas em outras empresas do Grupo CAA para cargos de responsabilidade semelhante;

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

c) O desempenho individual anual.

6.2.2.4. A remuneração variável, com referência ao ano anterior, será estabelecida no primeiro trimestre do exercício em curso, segundo critérios abaixo definidos, e representará no máximo 50% do total da remuneração fixa anual.

6.2.2.5. A determinação do valor concreto da remuneração variável a atribuir ao CEO terá em consideração o desempenho medido pelo grau de cumprimento dos objetivos individuais e dos objetivos corporativos, referentes ao desempenho global da MUDUM, compreendendo:

- Os objetivos individuais no âmbito das suas funções tal como designados pelo acionista único;
- O cumprimento dos objetivos anuais da MUDUM, nomeadamente: volume de negócios (contratos, prémios), gastos gerais e resultado líquido previstos no orçamento e no plano de médio prazo, tendo em conta a estratégia de gestão de riscos da companhia e os limites de tolerância ao risco estabelecidos;
- O cumprimento dos objetivos globais do Grupo CAA e CASA.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

A percentagem máxima que o grau de cumprimento dos objetivos pode atingir é de 150%. Para que possa ter lugar a atribuição de remuneração variável ao CEO, o grau de cumprimento dos objetivos deve situar-se, no mínimo, em 60%.

6.2.2.6. Caso haja lugar ao pagamento de uma remuneração variável, esta pode ser atribuída sob a forma de prémio de desempenho e/ou distribuição de lucros, conforme o que vier a ser expressamente determinado em Assembleia Geral.

O seu pagamento será, em regra, feito de uma só vez, em numerário ou através de seguro financeiro de poupança.

Sem prejuízo do acima disposto, o acionista poderá, em sede de Assembleia Geral, propor 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 CASA.

6.2.2.7. O pagamento da componente variável da remuneração, quando atribuída, tem lugar após apreciação do grau de cumprimento dos objetivos fixados para o CEO nos termos referidos anteriormente e, após o apuramento das contas de cada exercício económico.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

A remuneração variável poderá não ser atribuída 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 da empresa, sendo que, em qualquer caso, na decisão quanto à sua concessão serão tidos em consideração os limites de tolerância aos riscos.

6.2.2.8. 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.

Contudo, quando os indicadores de referência estabelecidos na política de apetite ao risco se situem abaixo do “limite de monitorização reforçado” para o período de referência da avaliação e/ou manifestem uma tendência que aí se irão situar nas projeções do cenário central incluídas no relatório de avaliação dos riscos e solvência para os 3 anos seguintes, o Comité de Remunerações deverá avaliar o potencial diferimento de uma parte da remuneração variável (até 50%) emitindo um parecer que incluirá os critérios de atribuição e diferimento para decisão da Assembleia Geral .

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

O pagamento da remuneração variável sujeita a diferimento fica dependente da verificação dos critérios definidos em 6.2.2.7.

6.2.2.9. À remuneração do CEO acrescerá ainda, quando aplicável, o conjunto de vantagens constante das políticas da Empresa (nomeadamente, possibilidade de utilização de viatura associada à função, seguros de vida, saúde, desconto no prémio dos seguros de que seja tomador e planos individuais de reforma, a existirem, em caso de reforma por velhice ou por invalidez).

6.3 CONSELHO FISCAL

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal inclui apenas uma componente fixa, mensal, paga 12 vezes ao ano, determinada anualmente pela Assembleia Geral, sob proposta do acionista único.

6.4 COMITÉ DE REMUNERAÇÕES

A remuneração dos membros do Comité de Remunerações, a existir, inclui apenas uma componente fixa, mensal, paga 12 vezes ao ano, determinada anualmente pela Assembleia Geral, sob proposta do acionista único.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

7 – DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

7.1 PROIBIÇÃO DE CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS

É proibida a celebração de contratos pelos membros do órgão de administração, 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.

7.2 LIMITES À INDEMNIZAÇÃO A PAGAR POR DESTITUIÇÃO SEM JUSTA CAUSA DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

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

Não deve ser paga indemnização nem remuneração variável em caso de destituição sem justa causa ou cessação por acordo de membro de órgão de gestão resultante de um inadequado desempenho.

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

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

Remunerações e alvo de parecer que incluirá os critérios que justifiquem a exceção, para deliberação pela Assembleia Geral.

7.3 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.

8 – REPORTE DO COMITÉ DE REMUNERAÇÃO À ASSEMBLEIA GERAL

Nos termos do disposto da Norma Regulamentar 4/2022, o Comité de Remuneração deverá dar conhecimento à Assembleia Geral anual em que sejam aprovadas as contas da sociedade das seguintes informações:

- a) Relatório de avaliação sobre a verificação do cumprimento da política e das práticas de remuneração, nos termos prescritos pelos artigos 89.º e 90.º da referida Norma Regulamentar, relatório esse que deve ser objeto de apreciação prévia pelo revisor oficial de contas (artigo 90.º/3 da Norma Regulamentar em referência);

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

- b) Declaração de cumprimento do disposto no artigo 275º do Regulamento Delegado e no capítulo IX da referida Norma, a ser submetida à ASF e a publicar no sítio da empresa de seguros na internet.