

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

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

1.2 OBJETIVOS DA POLÍTICA

A Política de Remuneração, que abrange os membros dos Órgãos Sociais, as pessoas que dirigem efetivamente a empresa, as pessoas responsáveis por funções-chave, as pessoas que exercem funções-chave, as pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da empresa e os demais colaboradores, 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, designadamente com as perspetivas de crescimento e rendibilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados e beneficiários;
- 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. Definir critérios e limites para

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

atribuição de remuneração variável e seu potencial diferimento, tendo em conta os objetivos definidos, a apetência ao risco e o cumprimento dos requisitos de capital e solvência.

d) Cumprir com o disposto no contrato de sociedade.

2 – RESPONSABILIDADES

A Política de Remunerações 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 Capital Humano (DCH).

Dado que a política abrange a remuneração dos membros dos órgãos sociais, é, igualmente, submetida a aprovação pela Assembleia Geral, nos termos do disposto no artigo 79.º/2, da Norma ASF 4/2022-R.

A revisão deve em particular cuidar de examinar se a Política de Remuneração opera como pretendido e se se encontra alinhada com os mais recentes desenvolvimentos regulatórios.

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

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

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

A Política é objeto de revisão anual ou sempre que necessário e oportuno, de forma a verificar a sua aplicação efetiva e a garantir a sua adequação, considerando, entre outros aspetos, os objetivos da Mudum em matéria de sustentabilidade relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação, bem como a manutenção da competitividade externa e equidade interna retributivas.

COMITÉ EXECUTIVO (COMEX)

Compete ao COMEX:

- a) Exercerem as competências e desenvolverem as atividades previstas nesta Política.

COMITÉ DE REMUNERAÇÃO

O Comité de Remuneração exerce as competências que lhe são conferidas pelos Estatutos da Mudum, pela regulamentação aplicável e por esta Política, nomeadamente:

- a) Prestar apoio ao órgão de administração na definição da política de remuneração da Mudum;

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- b) Preparar decisões e recomendações sobre remuneração a dirigir aos órgãos competentes;
- c) Rever anualmente a política de remuneração e a sua implementação e funcionamento, de modo a assegurar que:
 - I. Existe uma efetiva aplicação da política;
 - II. No que se refere à remuneração dos membros executivos do órgão de administração, é possível a formulação de um juízo de valor fundamentado e independente sobre a adequação da política de remuneração, à luz da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da Mudum;
 - III. A política se mantém adequada perante a ocorrência de alterações às operações ou ao ambiente de negócio da Mudum;
 - IV. A política está de acordo com a legislação e a regulamentação nacional e internacional em vigor.
- d) Prestar informação adequada ao órgão de administração relativamente ao funcionamento da política de remuneração da Mudum.
- e) Assegurar o envolvimento adequado dos responsáveis pelas funções-chave, designadamente das funções de gestão de riscos e de verificação do cumprimento.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- f) Deve informar anualmente os acionistas sobre o exercício das suas funções, incluindo o envio de um parecer fundamentado sobre a adequação da política de remuneração e de eventuais alterações à mesma que considere necessárias, e deve estar presente nas assembleias gerais em que a política de remuneração conste da ordem de trabalhos, bem como prestar a informação que lhe for solicitada pela assembleia geral.
- g) Reunir-se com uma periodicidade mínima anual, devendo elaborar atas de todas as reuniões que realize.
- h) Dar cumprimento às demais obrigações legal/regulamentarmente previstas.

DCH

Compete à DCH:

- a) Participar na identificação dos controlos relevantes, obtenção de informação sobre os resultados dos mesmos e reporte periódico de resultados;
- b) Participar na identificação, avaliação e priorização dos riscos, tendo em consideração os fatores específicos das funções desempenhadas e os riscos incorridos;

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- c) Reportar sobre o cumprimento dos procedimentos e sobre a existência de deficiências, bem como propor ações corretivas, nos termos definidos nas políticas em vigor, nomeadamente a política antifraude e a política anticorrupção.

DRCS (2ª linha)

- a) Colaborar com a DRH na implementação do mapeamento dos controlos existentes ou a implementar, relevantes;
- b) Comunicar à DCH o resultado dos controlos efetuados;
- c) Reportar aos órgãos apropriados da Companhia (Comex e/ou CA, e CCI) e do Grupo (*Compliance Business Line*), deficiências de carácter significativo que sejam identificadas, com impacto reputacional, regulatório, financeiro ou legal.

Auditoria Interna (3ª linha de defesa)

Cabe à função de Auditoria Interna, exercer as atividades de natureza inspetiva ou de auditoria, de acordo com o plano de auditoria aprovado e de acordo com a Política de Auditoria Interna em vigor.

A Auditoria Interna poderá realizar atividades não previstas, despoletadas pela avaliação de riscos ou pela tomada de conhecimento de ocorrências que o justifiquem.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

3 – ÂMBITO

De uma forma geral, a Política de Remunerações 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, às pessoas conforme identificados a seguir:

- a) Aos membros dos órgãos sociais da MUDUM em exercício de funções.
- b) Aos Colaboradores que integram o Comité Executivo, como pessoas que dirigem efetivamente a empresa.
- c) 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.
- d) Aos Colaboradores que são responsáveis pelas funções-chave de gestão de riscos, verificação do cumprimento (também designada por “compliance”), atuarial e auditoria interna.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

4 – QUADRO NORMATIVO, LEGAL E REGULAMENTAR

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;
- 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.

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:

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- 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;
- 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

TERMINOLOGIA

Neste documento:

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- "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;
- "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;
- "Comex" – Comité Executivo;
- CEO – Chief Executive Officer / Diretor-Geral;
- DEPUTY CEO – Diretor Geral Adjunto
- COO – Chief Operating Officer;
- CFO – Chief Financial Officer;
- CPO – Chief People Officer

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

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.

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.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

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.

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

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;
- c) O desempenho individual anual.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

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 45% do total da remuneração fixa anual.

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:

- a) Os objetivos individuais no âmbito das suas funções tal como designados pelo acionista único.
- b) 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.
- c) O cumprimento dos objetivos globais do Grupo CAA e CASA, nomeadamente os associados aos pilares estratégicos da empresa e do Grupo, que incluem princípios de sustentabilidade [fatores ambientais, sociais e de governação (ESG)].

A percentagem máxima que o grau de cumprimento dos objetivos pode atingir é de 150%

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

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%.

A remuneração variável 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. 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.

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.

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.

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 CEO.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

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.

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”.

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

A remuneração do CEO incluirá ainda 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).

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

6.3 CONSELHO FISCAL

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

6.4 COMITÉ DE REMUNERAÇÃO

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

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.

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

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

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, e quando aplicável, 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 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.

Sem prejuízo da aplicação dos princípios da contratação dos prestadores de serviços, as remunerações a pagar aos mesmos devem estar em linha com as práticas de mercado e sem desfasamento excessivo face ao custo das remunerações pagas a Colaboradores.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

7.4 ADEQUAÇÃO DE REPORTE À ÁREA DE RISCO

Os colaboradores abrangidos pela presente Política, devem informar a função de gestão de risco, de quaisquer factos relevantes para o exercício das suas funções.

7.5 PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Os dirigentes estão impedidos de votar em deliberações sociais que tenham por objeto a sua própria remuneração.

7.6 AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A presente Política é objeto de avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, levada a cabo pelo Comité de Remunerações nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 90.º e 118.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022, de 26 de abril.

7.7 DIVULGAÇÃO

A presente Política é divulgada na intranet aos Colaboradores e publicamente no sítio de internet da Mudum.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

7.8 VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor no início do ano civil da data da sua aprovação, revogando quaisquer outras políticas ou versões anteriores da Política com o mesmo objeto.

7.9 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);
- 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.