

MANUAL

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

Abarca - Companhia de Seguros, S.A.



Índice

1. ÂMBITO DA APLICAÇÃO.....	3
2. PRINCÍPIOS	3
3. POLÍTICAS	4
3.1. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO	4
3.2. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO	6
3.3. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES	6
4. APROVAÇÃO E DIVULGAÇÃO	8

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS COLABORADORES DA ABARCA – COMPANHIA DE SEGUROS, SA.

1. ÂMBITO DA APLICAÇÃO

A Norma Regulamentar nº 5/2010-R, complementada pela Circular nº 6/2010, estabelece as regras de divulgação da informação relativa à política de remuneração das empresas de seguros ou de resseguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões sujeitas à supervisão da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (anteriormente designada por “Instituto de Seguros de Portugal”).

Para além de outras instruções e orientações produzidas, a ASF alargou desta forma o âmbito da política de remuneração a outros colaboradores que, não sendo membros dos órgãos de administração ou de fiscalização, auferam uma remuneração variável e exerçam a sua atividade profissional no âmbito de funções-chave ou uma outra atividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco da Companhia.

Tendo em consideração o quadro legal vigente, a Abarca – Companhia de Seguros, SA., definiu a presente política de remuneração.

2. PRINCÍPIOS

2.1. A Abarca deve adotar uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz, ou seja:

- (i) que evite uma excessiva exposição ao risco e potenciais conflitos de interesses;
- (ii) que seja coerente com os objetivos, valores e interesses a longo prazo, designadamente com perspetivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis e com a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes.

- 2.2. A política de remuneração deve ser adequada à dimensão, natureza e complexidade da atividade desenvolvida ou a desenvolver pela Abarca e, em especial, no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir.
- 2.3. A Companhia deve adotar uma estrutura clara, transparente e adequada relativamente à definição, implementação e monitorização da política de remuneração, que identifique, de forma objetiva, os colaboradores envolvidos em cada processo, bem como as respetivas responsabilidades e competências.
- 2.4. A política de remuneração é aprovada pelo Conselho de Administração e deve ser periodicamente revista e formalizada em documento autónomo devidamente atualizado e divulgado.

3. POLÍTICAS

3.1. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

3.1.1. MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

3.1.1.1. DEFINIÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Na definição do valor da retribuição dos Administradores Executivos são considerados os valores de retribuição praticados em Companhias de dimensão e atividade similares, bem como as responsabilidades e o grau de compromisso inerentes ao cargo, por forma a:

- (i) Garantir que o pacote de retribuições seja competitivo face a entidades comparáveis;
- (ii) Incentivar a criação de valor para os acionistas, de forma sustentada ao longo do tempo.

3.1.1.2 ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO

Valor Fixo

Os Administradores Executivos têm direito a receber um valor fixo mensal (pago 12 vezes/ano), em função do cargo que desempenham.

Retribuição Variável Anual

Uma parte da remuneração é variável, a fim de potenciar o seu compromisso com a Companhia e motivar o seu desempenho.

A retribuição variável anual está vinculada ao cumprimento de objetivos de negócio concretos, quantificáveis e alinhados com o interesse da Companhia que incidem na criação de valor, assim como à avaliação do desempenho individual. Os objetivos são definidos anualmente de acordo com as prioridades estratégicas do negócio.

São assim considerados, como referência para o cálculo da retribuição variável, os seguintes parâmetros:

- (i) O cumprimento dos objetivos previamente estabelecidos a nível da Companhia;
- (ii) A avaliação do desempenho individual, conforme as funções e objetivos estabelecidos;
- (iii) A análise e a avaliação de outros elementos e circunstâncias qualitativas, vinculados ao desenvolvimento das funções e competências individuais de cada cargo. A determinação individual da componente variável da retribuição depende de avaliação do desempenho realizada, pelo Presidente do Conselho de Administração.

O valor da remuneração - componente fixa e componente variável (potencial máximo) - é fixado anualmente pelo Presidente do Conselho de Administração, com aprovação da Assembleia Geral.

O valor da retribuição variável (potencial máximo) não deverá representar, relativamente à remuneração anual total, mais do que 40%.

3.1.2. MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Aos membros não executivos do Conselho de Administração não é atribuída qualquer remuneração regular ou benefício complementar, podendo a Assembleia Geral decidir em contrário perante circunstâncias excepcionais.

3.1.3. INDEMNIZAÇÃO EM CASO DE DESTITUIÇÃO

Em caso de destituição de um Administrador, sem justa causa, a indemnização a pagar rege-se pelo disposto no Artigo 403.º do Código das Sociedades Comerciais, isto é, não excederá o montante das remunerações que presumivelmente aquele receberia até ao final do mandato.

3.2. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO

O Conselho Fiscal é composto por 3 membros efetivos (Presidente e dois vogais) e um suplente. A remuneração do Conselho Fiscal, constituída por vencimento mensal bruto (a abonar em 12 meses), é fixada pela Assembleia Geral e será diferenciada de acordo com o respetivo cargo.

A remuneração do Revisor Oficial de Contas é estabelecida de acordo com o contrato de prestação de serviços a celebrar para a prestação dos serviços de certificação legal de contas.

3.3. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

3.3.1. REMUNERAÇÃO FIXA

A remuneração fixa dos colaboradores está definida pelos respetivos contratos individuais de trabalho, sendo baseada na Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável na Atividade Seguradora.

3.3.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A atribuição de remuneração variável aos colaboradores depende sempre do desempenho da Companhia, mais concretamente da obtenção de resultados positivos e do cumprimento dos objetivos inicialmente propostos. Cumprido esse

pressuposto, os colaboradores poderão participar nos lucros da Companhia, nos termos a seguir descritos.

a) Diretores e Titulares de Funções-Chave

No caso específico dos Diretores e Titulares de Funções-Chave, o valor anual da remuneração variável será determinado individualmente pela Administração por altura da identificação e discussão de objetivos (qualitativos e quantitativos), a fim de potencializar o compromisso com a Companhia e motivar o desempenho. Serão considerados, como referência para o cálculo da retribuição variável, os seguintes parâmetros:

- (i) O cumprimento dos objetivos previamente estabelecidos a nível da Companhia;
- (ii) A avaliação do desempenho individual, que terá ainda em conta, entre outros critérios, a observância da legislação e de outros normativos, o controlo dos diversos riscos inerentes às respetivas funções e o relacionamento com os clientes (externos e internos);
- (iii) A análise de outros elementos e circunstâncias qualitativas, vinculados ao desenvolvimento das funções e das competências individuais.

b) Outros Colaboradores

Os outros Colaboradores poderão beneficiar, para além da remuneração fixa, de remuneração complementar variável a título de Prémio Extraordinário de Gestão.

Não beneficiam de remuneração variável, em princípio, os colaboradores com uma prestação de serviço inferior a 12 meses em relação ao termo do exercício económico a que a compensação diz respeito.

O montante global desta remuneração variável não poderá exceder o valor anualmente fixado pela Administração, sendo que o valor máximo a atribuir individualmente não poderá ser superior a um determinado número de meses (em princípio 3) da sua remuneração mensal efetiva fixa em vigor no termo desse exercício.

A remuneração variável a atribuir a cada colaborador terá também em conta a respetiva avaliação de desempenho, a sua contribuição efetiva para alcançar os objetivos e os resultados da Companhia e o valor acrescentado que este registou no exercício. O processo de atribuição de remuneração variável aos colaboradores não se confunde, mas terá assim em consideração, o processo anual de avaliação de desempenho destes.

A avaliação de desempenho dos colaboradores compete à respetiva Hierarquia, com homologação da Hierarquia Superior. Este processo passa também pela identificação de objetivos, qualitativos e quantitativos, discutidos com cada colaborador para o ano seguinte.

4. APROVAÇÃO E DIVULGAÇÃO

A política de remuneração é avaliada e aprovada pelo menos uma vez por ano:

- (i) Pela Assembleia Geral, no que se refere aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- (ii) Pelo Conselho de Administração, no que diz respeito aos Diretores e Titulares de Funções-Chave.

Deve ser divulgada no site institucional da Abarca e integrada no Relatório e Contas do Exercício. Para além disso, a declaração do Órgão de Administração sobre a conformidade da política deverá remetida anualmente à ASF, por altura da apresentação do Relatório e Contas do Exercício.