

**MANUAL**

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES**

**Abarca - Companhia de Seguros, S.A.**



## Índice

<b>1. ÂMBITO DA APLICAÇÃO.....</b>	<b>3</b>
<b>2. PRINCÍPIOS .....</b>	<b>3</b>
<b>3. POLÍTICAS .....</b>	<b>4</b>
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
<b>4. APROVAÇÃO E DIVULGAÇÃO .....</b>	<b>8</b>

## 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

Os membros não executivos do Conselho de Administração receberão a remuneração que for fixada pela Assembleia Geral numa base anual.

### 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.