

DECLARAÇÃO SOBRE

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS COLABORADORES

1. MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

A presente declaração é elaborada em cumprimento do disposto no art. 3.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, na Norma Regulamentar n.º 5/2010-R e na Circular n.º 6/2010, do Instituto de Seguros de Portugal, ambas de 1 de Abril, e será submetida à Assembleia Geral da MAPFRE Seguros Gerais, S.A.:

- a) A política de remuneração dos membros dos Conselhos de Administração das sociedades que conformam o Grupo MAPFRE, é definida pelo Conselho de Administração da MAPFRE, S.A., cujo processo de decisão segue as propostas que lhe são efectuadas pelo Comité de Nomeações e Retribuições, órgão delegado daquele Conselho de Administração;
- b) O Código de Bom Governo do Grupo MAPFRE, com data de 2008, prevê expressamente no seu Título II, 2, J) que o Conselho de Administração da MAPFRE S.A. deve submeter à Assembleia Geral, como ponto separado da ordem do dia, um relatório explicativo da política de remunerações;
- c) Nos termos do relatório apresentado na Assembleia Geral da MAPFRE, S.A., de 3 de Fevereiro de 2010, e atentas as especificidades dos órgãos de administração e de fiscalização da sociedade MAPFRE Seguros Gerais, S.A., cabe mencionar que os administradores executivos, quando auferem remunerações por via do desempenho em exclusivo dessas funções, auferem-nas nos termos em que as mesmas se encontram estabelecidas nos seus contratos, que incluem salário fixo, incentivos de quantia variável vinculados aos resultados e após apurados os resultados de exercício (que vêm a representar cerca de 50% da retribuição, são pagos em dinheiro uma vez no ano, cuja determinação depende de uma avaliação de desempenho, realizada pelo Conselho de Administração da accionista maioritária MAPFRE Internacional), seguros de vida e invalidez, e outras compensações estabelecidas com carácter geral para o pessoal da entidade.
Por outro lado, no que concerne aos incentivos referenciados ao valor das acções, o Plano existente no Grupo MAPFRE não abrange os respectivos membros dos órgãos de administração enquanto possuidores dessa mesma qualidade.

No Conselho de Administração da MAPFRE Seguros Gerais, S.A., actualmente composto por 10 membros, há que distinguir os administradores não executivos dos executivos:

- a) Actualmente este Conselho de Administração é composto por 4 administradores executivos, sendo os restantes não executivos;
- b) De acordo com o que se encontra deliberado na Acta n.º 34 da Assembleia Geral, de 12 de Setembro de 2005, a retribuição dos membros não executivos do Conselho de Administração desta sociedade, consiste numa retribuição fixa anual que não inclui qualquer componente que dependa do desempenho ou do valor da sociedade;
- c) Foi ainda deliberado nessa Assembleia que, até deliberação que venha a estabelecer diferentemente, essa retribuição fixa anual será actualizada para os exercícios posteriores pela aplicação da percentagem que se vier a estabelecer para as retribuições salariais do pessoal;
- d) Deliberou-se também nessa Assembleia Geral que todos os membros do Conselho de Administração serão compensados pelas despesas de deslocação e outras que realizem em função da sua assistência às reuniões;
- e) Relativamente aos administradores executivos, apenas o vogal do Conselho de Administração e Administrador Delegado, António Manuel Cardoso Belo, auferem remuneração por essa qualidade, que é divulgada nos termos legalmente exigíveis, já que os restantes membros do Conselho, incluindo o seu Presidente, desempenham as suas funções como trabalhadores dependentes de empresas que integram o Grupo MAPFRE.

Existem responsabilidades com benefícios pós-emprego referentes ao Vogal – Administrador Delegado, no montante de 71.736,19 €, calculadas nos termos do disposto no Contrato Colectivo de Trabalho, que se encontram incluídas no plano de benefícios detalhadas no ponto 23 das Notas ao balanço e Conta de Ganhos e Perdas.

No Conselho Fiscal da MAPFRE Seguros Gerais, S.A., os respectivos membros, incluindo o suplente, apenas auferem uma remuneração única pelo desempenho dessas funções, nos termos que se encontram estabelecidos na Acta n.º 42 da Assembleia Geral, de 14 de Março de 2008.

A Sociedade de Revisores Oficiais de Contas auferem as remunerações que se encontram contratualmente estabelecidas e que se encontram também divulgadas, tal como sucede com as dos membros dos restantes órgãos sociais, nos termos legalmente exigíveis.

2. COLABORADORES

A política de remunerações dos Colaboradores é da competência do Conselho de Administração, sendo constituída por 3 componentes distintas:

- Remuneração fixa mensal paga 14 vezes por ano, cujo montante inicial resultou de negociação individual com cada Colaborador no âmbito do processo de admissão, sendo as actualizações anuais posteriores efectuadas em consonância com o acordado em sede de negociação colectiva entre os Sindicatos do sector e a APS – Associação Portuguesa de Seguradores;
- Benefícios Sociais de atribuição obrigatória e generalizada previstos no Contrato Colectivo de Trabalho da Actividade Seguradora, nomeadamente, complementos de reforma por velhice ou invalidez, capitais em caso de morte e seguro de saúde. Facultativamente está instituída a inclusão dos cônjuges e filhos menores ou a cargo dos colaboradores no seguro de saúde grupo cujo custo é integralmente suportado pela seguradora;
- Prémios de produtividade/Incentivos – Montante variável determinado em cada ano em função do grau de cumprimento dos objectivos globais definidos para a seguradora e dos resultados alcançados. A atribuição de uma fracção deste montante a cada colaborador, por regra de uma só vez e incluída no processamento salarial de Fevereiro, depende do processo de avaliação efectuado pela hierarquia quanto ao seu desempenho. Dada a natureza variável desta remuneração não existe qualquer garantia quanto à disponibilização do valor global a distribuir, que está dependente de decisão do Conselho de Administração, nem quanto à sua atribuição a todos os colaboradores, que está dependente da avaliação do seu desempenho individual. O processo de avaliação, incluindo os critérios utilizados para determinação da remuneração variável, são comunicados aos colaboradores previamente ao tempo abrangido pelo processo de avaliação.