

SÍNTESE DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA IMGA

A Política de Remuneração da IMGA tem em conta os diferentes requisitos que, em matéria de remunerações, se estabelecem na normativa vigente, nomeadamente:

1. A Sociedade conta com um sólido governo corporativo, pelo que, na elaboração das várias políticas e práticas retributivas intervêm diversos órgãos, direções, departamentos e unidades com responsabilidade nesta matéria.
2. Adicionalmente, a IMGA dispõe de sistemas que permitem ajustar a retribuição variável, face a possíveis alterações de risco, de maneira a que não se possa alterar de forma material o perfil de risco da Sociedade.
3. Por último, as políticas e práticas retributivas não colocam em perigo a sustentabilidade da IMGA e do Grupo CIMD. A política de remunerações a aplicar aos membros dos órgãos sociais é proposta pela Comissão de Remunerações e aprovada pela Assembleia Geral. Relativamente aos colaboradores da Sociedade, a política de remunerações é aprovada pelo Conselho de Administração.

Sem prejuízo das competências da Assembleia Geral em matéria de fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais e da definição das remunerações a aplicar ao quadro de pessoal da IMGA pelo Conselho de Administração, compete ao órgão de fiscalização a responsabilidade pela fiscalização da implementação dos princípios gerais da Política de Remuneração.

Esses princípios gerais são os seguintes:

1. **Adequação ao mercado:** As práticas retributivas da IMGA enquadram-se num setor de atividade cujo modelo retributivo atribui um peso importante à componente variável de retribuição. Assim, a todo o momento, a política de remunerações da Sociedade deve estar alinhada com as práticas nacionais e internacionais do mercado com o objetivo último de desincentivar a exposição a riscos excessivos e promover a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados positivos.
2. **Solidariedade:** Existe a orientação e observação do princípio de manter a solidariedade e equidade entre as diferentes estruturas da Sociedade, entendendo-se que as diferentes performances financeiras de cada estrutura não são de per si o único indicador válido para a distribuição da componente variável. Em termos individuais, deverá ser aplicado este princípio, reconhecendo-se os esforços dos colaboradores que contribuem para o bom funcionamento da Sociedade, embora a sua contribuição direta, em termos de objetivos quantitativos, não tenha sido a esperada.
3. **Evitar o conflito de interesses:** A IMGA e o Grupo CIMD estabeleceram como um dos objetivos da Política de Remunerações que esta sirva para uma correta gestão dos conflitos de interesse que se podem gerar entre as diferentes companhias do Grupo e os membros dos órgãos sociais e colaboradores que, no desempenho das suas atividades, estão em contato direto com clientes da Sociedade. Assim, a Política de Remunerações deverá evitar incentivar os beneficiários que favoreçam os seus próprios interesses em detrimento dos interesses dos clientes.

4. **Proporcionalidade:** A contribuição individual das performances atingidas por cada unidade de negócio é um aspeto prioritário no momento de se efetuar a repartição da componente variável. Este sistema pretende responder a uma estratégia participativa, atribuindo grande importância à capacidade de cada colaborador gerar negócio e rentabilidade para a estrutura em que se encontra integrado. No entanto, a vertente quantitativa do negócio será sempre conciliada com a avaliação do desempenho do colaborador, a qual tem também em linha de conta a componente qualitativa.

Poderá aceder à Política de Remuneração da IMGA completa mediante [pedido](#).