
Critérios de Avaliação do Desempenho do Conselho de Administração ENSA, S.A.

SUMÁRIO

I.	INTRODUÇÃO	3
II.	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	3
III.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	5

I. INTRODUÇÃO

1. De acordo com as disposições conjugadas da Deliberação Unânime por Escrito n.º 1/2023, adoptada a 20 de Março do 2023, da alínea d) do artigo 4.º do Regulamento da Comissão de Remunerações e da secção XIII da Política de Remunerações dos Órgãos Sociais da ENSA – Seguros de Angola, S.A., compete à Comissão de Remunerações da ENSA elaborar e propor à aprovação da Assembleia Geral os Critérios de Avaliação de Desempenho dos Membros do Conselho de Administração. Os critérios de avaliação definidos servem igualmente de métricas para a atribuição da componente variável da remuneração da Comissão Executiva.
2. Nos termos definidos pela Política de Remunerações da ENSA, a remuneração variável é atribuída uma vez por ano e é referente ao exercício económico anterior. O valor da componente variável da remuneração dos Administradores Executivos é determinado individualmente, em função de uma avaliação de desempenho colectiva, com base no alcance das metas dos indicadores estabelecidos pelos instrumentos de gestão.
3. A atribuição de remuneração variável está condicionada à obtenção simultânea pela ENSA de resultado técnico e resultado líquido positivos, sendo que o montante total da remuneração variável não deve exceder a 5% do resultado líquido positivo de cada exercício económico, devendo cada Administrador Executivo receber até 200% da sua remuneração bruta anual.
4. Em obediência às disposições referidas, a Comissão de Remunerações elaborou os Critérios de Avaliação de Desempenho do Conselho de Administração, que em conjunto com o presente Relatório de Fundamentação constituem um documento único, que é integrante da Política de Remunerações dos Órgãos Sociais da ENSA.

II. INDICADORES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

5. Os indicadores de avaliação de desempenho foram definidos tendo sempre em linha de conta a necessidade de promoção de uma gestão sã e prudente, o alinhamento com a estratégia, objectivos, valores e interesses a médio e longo prazos da ENSA, bem como a proporcionalidade entre a dimensão da empresa, a natureza, âmbito e complexidade das actividades desenvolvidas.
6. A matriz de avaliação é constituída por 20 indicadores de desempenho, segmentados por quatro domínios, nomeadamente:

a) Domínio da Rentabilidade Real

- i. Prémios de Seguro Directo;
- ii. Rendimento dos Investimentos Financeiros;
- iii. Resultado Técnico;
- iv. Resultado Líquido;
- v. Margem de Solvência;

- vi. Rácio Combinado;
- vii. RoA;
- viii. RoE.

b) Domínio da Diversificação da Carteira de Clientes

- i. Número de Clientes Empresas;
- ii. Número de Clientes Particulares;
- iii. Aumento do Número de Apólices em Produtos Que Não os de Massa, sobre o Ano Anterior;
- iv. Aumento do Número de Apólices do Produto Vida, sobre o Ano Anterior;
- v. Apólices Activas em 31 de Dezembro;
- vi. Taxa de Retenção de Clientes;
- vii. Distribuição dos Prémios pelos Tomadores.

c) Domínio da Qualidade e Inovação nos Produtos e Serviços

- i. Satisfação na Subscrição e Renovação;
- ii. Satisfação no Tratamento de Sinistros;
- iii. Utilização dos Canais Digitais;
- iv. Grau de Satisfação com os Produtos e Serviços.

d) Domínio da Privatização

- i. Abertura do Capital em Bolsa (apenas para o ano 2024).

7. Os indicadores de desempenho que compõem cada um dos domínios foram extraídos dos instrumentos de gestão da ENSA, sendo que a sua avaliação deverá ser feita de acordo com as metas definidas para cada exercício económico. A avaliação dos mesmos será feita de forma objectiva, tendo em consideração o grau de cumprimento dos objectivos definidos por via dos indicadores de desempenho.
8. A avaliação com base nos indicadores apresentados acima obedece a uma escala do grau de execução que varia entre 0% e 100%, sendo que o resultado qualitativo obedecerá ao seguinte:
 - a) < 50% - Razoável;
 - b) ≥ 50% e < 70% - Bom;
 - c) ≥ 70% e < 90% - Muito Bom;
 - d) ≥ 90% e ≤ 100% - Excelente.
9. A avaliação inferior a 50% não confere o direito de atribuição de remuneração variável.

10. A avaliação igual ou superior a 50% confere o direito a remuneração variável equivalente ao percentual obtido.

III. CONSIDERAÇÕES FINAIS

11. A Matriz de Avaliação foi elaborada com o objectivo de estabelecer as bases para a avaliação do desempenho do Conselho de Administração da ENSA, tendo em conta os objectivos definidos pelo accionista, em sede dos documentos estratégicos da empresa e servem de métricas para a atribuição da componente variável da remuneração da Comissão Executiva.

A COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES DA ENSA – SEGUROS DE ANGOLA, S.A.

ANEXO – MATRIZ DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA ENSA, S.A.

MATRIZ DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA COMISSÃO EXECUTIVA DA ENSA, S.A.				
Rentabilidade Real	Unidade	Programado	Realizado	% de Execução
Pr�mios de Seguro Directo	MKz			-
Rendimento dos Investimentos Financeiros	%			-
Resultado Técnico	MKz			-
Resultado Líquido	MKz			-
Margem de Solvência	%			-
Rácio Combinado	%			-
RoA	%			-
RoE	%			-
Pontuação				-
Diversificação da Carteira de Clientes	Unidade	Programado	Realizado	% de Execução
Número de Clientes Empresas	N.�			-
Número de Clientes Particulares	N.�			-
Aumento do �mero de apólices em Produtos Que Não os de Massa, sobre o Ano Anterior	%			-
Aumento do Número de Apólices do Produto Vida, sobre o Ano Anterior	%			-
Apólices Activas em 31 de Dezembro	N.�			-
Taxa de Retenção de Clientes	%			-
Distribuição dos Pr�mios pelos Tomadores	%			0
Pontuação				-
Qualidade e Inovação nos Produtos e Serviços	Unidade	Programado	Realizado	% de Execução
Satisfação na Subscrição e Renovação	%			-
Satisfação no Tratamento de Sinistros	%			-
Utilização dos Canais Digitais	%			-
Grau de Satisfação com os Produtos e Serviços	%			-
Pontuação				-
Privatização	Unidade	Programado	Realizado	
Abertura do Capital Social	%			-
Pontuação				-
Resultado Final				-
Resultado Líquido do Exercício	Kz			
Pr�mio Atribuível � Comissão Executiva	Kz			-
Pr�mio a Distribuir pela Comissão Executiva	Kz			-