

**POLITICA  
DE REMUNERAÇÃO  
DOS MEMBROS DO CONSELHO DE  
ADMINISTRAÇÃO, DO CONSELHO  
FISCAL E DO  
REVISOR OFICIAL DE CONTAS**



**LUSITANIAVIDA**

LUSITANIA VIDA, COMPANHIA DE SEGUROS, S.A.  
Rua do Prior, nº 6 1200-777 Lisboa PORTUGAL  
C.S. 20.000.000 Euros · NIPC 501 845 208

T (+351) 213 814 860  
Dias úteis, das 08h30 às 16h00  
[lusitaniavida@lusitaniavida.pt](mailto:lusitaniavida@lusitaniavida.pt)

<b>Índice</b>	<b>Pág.</b>
1. OBJETIVO E ÂMBITO	3
2. ENQUADRAMENTO LEGAL	3
3. DEFINIÇÕES, SIGLAS E ABREVIATURAS	3
4. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS E PROCESSO DE DECISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	4
4.1. Comissão de Vencimentos - Competências e Composição.....	5
4.2. Comité de Remuneração - Competências e Composição .....	5
4.3. Determinação das Remunerações .....	6
4.3.1. Princípios .....	6
4.3.2. Objetivo da remuneração dos membros do Conselho de Administração .....	7
4.3.3. Regras aplicáveis à remuneração dos membros do Conselho de Administração.....	8
4.3.4. Método de determinação da componente variável da remuneração.....	8
4.3.5. Avaliação de desempenho dos Administradores Executivos.....	8
4.3.6. Estrutura da remuneração .....	9
4.3.7. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal .....	10
4.3.8. Remuneração do Revisor Oficial de Contas .....	10
4.3.9. Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral.....	10
4.4. Avaliação da Política de Remuneração .....	10
4.5. Divulgação da Política de Remuneração .....	11
4.6. Declaração de Conformidade.....	12

## 1. OBJETIVO e ÂMBITO

A presente Política de Remuneração dos Membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e do Revisor Oficial de Contas (“Política”) define os princípios aplicáveis em matéria de remuneração da Lusitania Vida, Companhia de Seguros, S.A. (“Lusitania Vida” ou “Companhia”) aos referidos membros.

A Política foi desenhada de acordo com a organização interna da Lusitania Vida, bem como com a natureza, a dimensão e a complexidade dos riscos inerentes à sua atividade.

A Política aplica-se à Lusitania Vida no seu conjunto, contendo disposições específicas que se baseiam nas tarefas e no desempenho do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e do Revisor Oficial de Contas.

A Política identifica, de forma objetiva, os colaboradores envolvidos em cada processo, bem como as respetivas responsabilidades e competências, tendo sido elaborada de forma transparente.

## 2. ENQUADRAMENTO LEGAL

A presente Política visa concretizar as disposições legislativas e regulamentares e orientações setoriais que se identificam:

- Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora, aprovado pela Lei n.º 147/2015 (artigo 64.º, n.º 4);
- Regulamento Delegado (UE) 2015/35, da Comissão, de 10 de outubro de 2014, que completa a Diretiva Solvência II (artigo 275.º, relativo à Política de remunerações);
- Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril relativa ao sistema de governação das empresas de seguros e de resseguros (artigo 78.º e seguintes);
- Orientações da EIOPA relativas ao sistema de governação - EIOPA-BoS-14/253 PT (Orientações 9 e 10 sobre Política de remuneração);
- *Insurance Core Principles* da *International Association of Insurance Supervisors*, de novembro de 2019; e
- Orientações da OCDE sobre Governação das Empresas de Seguros.

## 3. DEFINIÇÕES, SIGLAS E ABREVIATURAS

Para efeitos da aplicação da presente Política, entende-se por:

**Remuneração:** conjunto de vantagens atribuídas aos colaboradores da Lusitania Vida como contrapartida dos serviços prestados, ainda que periódicas, fixas ou variáveis (mesmo que contingentes), de natureza contratual ou não e de carácter monetário ou não monetário;

**Remuneração variável:** componente de remuneração calculada com base em critérios de desempenho;

**Política:** conjunto dos princípios e dos procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos colaboradores da Lusitania Vida, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração devida a esses colaboradores, incluindo a decorrente do processo de avaliação do desempenho;

**Indemnização em caso de destituição:** qualquer pagamento causado pela rescisão antecipada de contratos celebrados por membros executivos do Conselho de Administração, incluindo pagamentos relacionados com a duração de um período de pré-aviso ou cláusula de não concorrência incluída no contrato;

**Funções-chave:** as funções estabelecidas no âmbito dos sistemas de gestão de riscos e de controlo interno legalmente previstos – Gestão de Riscos, Atuariado, Verificação do Cumprimento (*Compliance*) e Auditoria Interna da Companhia;

**Risco em matéria de sustentabilidade:** um acontecimento ou condição de natureza ambiental, social ou de governação cuja ocorrência é suscetível de provocar um impacto negativo significativo efetivo ou potencial no valor do investimento.

#### **4. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS E PROCESSO DE DECISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

A Lusitania Vida elaborou a presente Política e implementa práticas de remuneração de acordo com as seguintes orientações:

- i. Adequação da Política à dimensão, natureza e complexidade da atividade desenvolvida pela Lusitania Vida e, em especial, no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir;
- ii. Alinhamento com as atividades desenvolvidas pela Lusitania Vida e com a estratégia de gestão do risco, incluindo os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação, nomeadamente, o perfil de risco, objetivos, práticas de gestão dos riscos e os interesses e desempenho a longo prazo no seu conjunto, designadamente com as perspetivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis, e a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes;
- iii. Promoção através da presente Política de uma gestão de risco sã e prudente, sem incentivos à assunção de riscos que excedam os limites de tolerância face ao risco da Lusitania Vida e que evite potenciais conflitos de interesses;
- iv. Clareza, transparência e eficácia, incluindo na definição, implementação, monitorização e supervisão da presente Política;
- v. Criação do Comité de Remuneração, a fim de apoiar periodicamente o Conselho de Administração no acompanhamento da definição da presente Política e das práticas de remuneração, da sua implementação e do respetivo funcionamento;
- vi. Equilíbrio entre as componentes fixas e variáveis, de molde que a componente fixa ou garantida represente uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de evitar uma dependência excessiva relativamente às componentes variáveis e de permitir à Companhia dispor de uma política de prémios plenamente flexível, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração;

- vii. Combinação da avaliação do desempenho com os resultados globais da Lusitania Vida e do Grupo a que pertence para aferir o montante total de remuneração variável;
- viii. Pagamento de uma parte substancial da componente variável da remuneração, independentemente da forma como a mesma é paga, que inclui uma componente diferida que tem em conta a natureza e o horizonte temporal das atividades da Lusitania Vida;
- ix. Aquando da avaliação do desempenho individual são tidos em conta critérios financeiros e não financeiros;
- x. Inclusão de um ajustamento revisto em baixa no caso de exposição a riscos atuais e futuros, tendo em conta o perfil de risco da Lusitania Vida e o custo do capital.

#### **4.1. Comissão de Vencimentos - Competências e Composição**

A remuneração dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e da Mesa da Assembleia Geral são fixadas pela Comissão de Vencimentos.

Os membros da Comissão de Vencimentos são eleitos quadrienalmente pela Assembleia Geral, sendo permitida a sua reeleição.

#### **4.2 Comité de Remuneração - Competências e Composição**

A Política é elaborada e revista anualmente pelo Comité de Remuneração que a submete à aprovação da Assembleia Geral.

O Comité de Remuneração é designado pela Assembleia Geral, tendo em consideração, entre outros elementos, a dimensão, natureza e âmbito das atividades da Companhia, a sua organização interna e a complexidade resultante da política de remuneração e da ligação desta com o perfil de risco da Lusitania Vida.

O Comité de Remuneração pode ser composto por membros do Órgão de Administração que não desempenhem funções executivas, por membros do Órgão de Fiscalização ou por peritos externos.

O Comité de Remuneração deve ser composto por uma maioria de membros independentes, nos termos do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais, por forma a poder formular juízos informados e independentes sobre a política de remuneração e a sua supervisão.

Os membros do Comité de Remuneração devem possuir, a nível coletivo, qualificação profissional adequada ao exercício das suas funções, detendo, em particular, conhecimentos e experiência profissional na área da gestão de riscos e do controlo interno e, especialmente, em matéria de alinhamento da política de remuneração com a estratégia global de negócios, da política de gestão de riscos e limites de tolerância ao risco com o sistema de governação, incluindo a gestão de conflitos de interesses, da Companhia.

O Comité de Remuneração procurará assegurar, sempre que tal se justifique, o envolvimento adequado dos responsáveis pelas funções-chave na prossecução das seguintes responsabilidades:

- a) Prestar apoio ao órgão de administração na definição da política de remuneração da empresa;
- b) Preparar decisões e recomendações sobre remuneração;

- c) Rever anualmente a política de remuneração e a sua implementação e funcionamento, de modo a assegurar que:
- i) Existe uma efetiva aplicação da política;
  - ii) No que se refere à remuneração dos membros executivos do órgão de administração, é possível a formulação de um juízo de valor fundamentado e independente sobre a adequação da política de remuneração, à luz da presente norma regulamentar, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa;
  - iii) A política se mantém adequada perante a ocorrência de alterações às operações ou ao ambiente de negócio da empresa;
  - iv) A política está de acordo com a legislação e a regulamentação nacional e internacional em vigor.
- d) Prestar informação adequada ao órgão de administração relativamente ao funcionamento da política de remuneração da empresa.

O Comité de Remuneração informará anualmente os acionistas sobre o exercício das suas funções, incluindo o envio de um parecer fundamentado sobre a adequação da política de remuneração e de eventuais alterações à mesma que considere necessárias, e deve estar presente nas Assembleias Gerais em que a política de remuneração conste da ordem de trabalhos, bem como prestar a informação que lhe for solicitada pela Assembleia Geral.

O Comité de Remuneração reunirá com uma periodicidade mínima anual, devendo elaborar atas de todas as reuniões que realize.

Caso o Comité de Remuneração venha a recorrer, no exercício das suas funções, à prestação de serviços externos em matéria de remunerações, não poderá contratar pessoa singular ou coletiva que preste ou tenha prestado à Lusitania Vida, nos três anos anteriores, serviços relativamente a matérias da responsabilidade direta do Órgão de Administração ou que tenha relações contratuais ou societárias com entidades que prestem serviços de consultoria à Companhia.

### **4.3 Determinação das Remunerações**

#### **4.3.1 Princípios**

Nos termos dos estatutos da Companhia, as remunerações dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da Lusitania Vida são fixadas, pela Comissão de Vencimentos.

O Revisor Oficial de Contas da Companhia, por seu turno, é remunerado de acordo com o contrato de prestação de serviços, tendo por referência a prática de mercado.

Os critérios que presidem à determinação da remuneração prosseguem uma gestão e controlo de risco eficaz e idónea, para evitar uma excessiva exposição ao risco e potenciais conflitos de interesses, sendo coerente com os objetivos, valores e interesses a longo prazo da Companhia, designadamente as perspetivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis e proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes.

Os critérios que presidem à determinação da remuneração visam garantir que a mesma:

- Não constitui uma ameaça à capacidade de a Companhia manter uma base de fundos próprios adequada;

- Não incentiva a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da Companhia e aos limites de tolerância ao risco estabelecidos;
- Se encontra alinhada com os valores, objetivos e estratégia da Companhia, com o seu apetite pelo risco e com seus interesses a longo prazo, salvaguardando os interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes; e
- Não impede nem restringe a capacidade da Companhia de atrair e reter talento.

#### **4.3.2 Objetivo da remuneração dos membros do Conselho de Administração**

A Política de Remuneração procura recompensar os membros executivos do Conselho de Administração pelo desempenho da Lusitania Vida a longo prazo e pela satisfação dos interesses societários e dos acionistas dentro do enquadramento temporal relevante.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração tem como objetivo o alinhamento dos interesses destes com os interesses da Lusitania Vida, almejando a eliminação de todas circunstâncias que possam constituir uma situação de conflitos de interesses.

Para tal, estabelece-se uma relação de harmonia entre a componente fixa e a variável da remuneração dos administradores, quando haja lugar ao pagamento desta última. Pretende-se, assim, que a componente fixa represente uma proporção suficientemente elevada da remuneração total. Tal medida visa evitar uma excessiva exposição ao risco por parte dos membros do Conselho de Administração que, de outra forma, se poderiam considerar dependentes das componentes variáveis. Por outro lado, a referida medida permitirá à Lusitania Vida dispor de uma política de prémios plenamente flexível, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração atendendo aos resultados registados.

A componente variável da remuneração estará, naturalmente, dependente do desempenho do membro do Conselho de Administração, baseando-se a avaliação deste numa combinação da apreciação do respetivo desempenho (por recurso a critérios financeiros e não financeiros), do desempenho da(s) área(s) que constitui(em) o seu pelouro, bem como dos resultados globais da Lusitania Vida.

Atento o exposto, a componente variável da remuneração dos membros executivos apenas pode ser atribuída em exercícios em que a Lusitania Vida não tenha apresentado prejuízos e deve depender do resultado da avaliação de desempenho do membro do Conselho de Administração, a qual será sujeita a apreciação da Assembleia Geral.

Nesta sede, importa clarificar que a medição do desempenho, como base para a determinação da componente variável, deve incluir um ajustamento revisto em baixa no caso de exposição a riscos atuais e futuros por parte da Companhia.

Considerando o peso que a componente variável representa na remuneração global dos membros do Conselho de Administração, não se afigura necessário proceder ao diferimento do pagamento da mesma.

Complementarmente, tendo presente, por um lado, que a Companhia possui um acionista que detém praticamente a totalidade do respetivo capital social e que, por outro, as ações da Companhia não estão cotadas em mercado regulamentado, exclui-se a possibilidade da componente variável da remuneração consistir na atribuição de ações ou de opções sobre as suas ações.



Encontra-se vedada aos membros do Conselho de Administração a celebração contratos, quer com a Companhia, quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhe for fixada pela Companhia.

#### **4.3.3 Regras aplicáveis à remuneração dos membros do Conselho de Administração**

A Remuneração dos Administradores da Lusitania Vida observa as seguintes regras:

- a) Os administradores não executivos da Lusitania Vida auferem apenas a remuneração fixa.
- b) Os administradores executivos que desempenhem cargo idêntico em outra sociedade do Grupo Montepio, apenas serão remunerados por uma das sociedades.
- c) A remuneração dos administradores executivos, cuja situação não tenha enquadramento no número anterior, é composta por uma componente fixa e pode ter uma componente variável. A parcela variável da remuneração encontra-se limitada a 25% do valor absoluto da remuneração fixa anual.
- d) Para que se considerem elegíveis para remuneração variável, a Companhia não deverá apresentar prejuízos e os membros do Conselho de Administração deverão ser sujeitos a um processo de avaliação de desempenho com padrões definidos em política própria, nos termos do qual relevam os objetivos anualmente fixados. Apurado o valor bruto final desta componente, esta será integralmente paga em numerário e na sua globalidade após aprovação das contas do exercício.
- e) A Lusitania Vida não atribui aos administradores benefícios não pecuniários relevantes que sejam considerados como remuneração.
- f) Caso o desempenho inadequado do cargo por parte de membro do Conselho de Administração resulte na sua destituição, ou na cessação da relação contratual por acordo, não haverá lugar ao pagamento de qualquer compensação ao administrador.

#### **4.3.4 Método de determinação da componente variável da remuneração**

O Método de determinação da componente variável da remuneração assenta nos seguintes vetores:

- Decisão da Assembleia Gera, sob Montepio Geral – Associação Mutualista, na qualidade de acionista maioritário, na medida em que é responsável pelo alinhamento estratégico da atividade de todas as entidades que constituem o Grupo Montepio;
- Resultados líquidos positivos da Lusitania Vida, determinando a percentagem efetiva a pagar para os diferentes níveis de desempenho individual; e
- Desempenho individual face aos objetivos definidos e acordados no início do ano.

#### **4.3.5 Avaliação de desempenho dos Administradores Executivos**

A avaliação de desempenho dos administradores executivos assenta nos seguintes indicadores essenciais:

- a) Desempenho individual do administrador;
- b) Real crescimento do negócio da Companhia;
- c) Riqueza efetivamente criada para os acionistas;

- d) Proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes;
- e) Sustentabilidade a longo prazo do negócio da Companhia;
- f) Riscos assumidos pela Companhia;
- g) Cumprimento das regras aplicáveis à atividade seguradora; e
- h) Contributo para a preservação ou melhoria da sustentabilidade social

De forma a garantir a sustentabilidade da Companhia a longo prazo, todos os critérios de definição, de avaliação e de atribuição de remunerações obedecem aos princípios subjacentes à estratégia da Lusitania Vida:

- i. Manutenção de elevados níveis de qualidade e eficiência;
- ii. Promoção de uma política de aplicação de recursos;
- iii. Adequada constituição de carteira de ativos para fazer face às responsabilidades assumidas;
- iv. Incremento da quota de mercado;
- v. Valorização permanente de todos os colaboradores;
- vi. Estímulo à inovação;
- vii. Alta qualidade e disponibilidade no serviço a prestar a tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes;
- viii. Estrita observância das leis; e
- ix. Alicerçada em valores humanistas e parcerias sólidas.

#### 4.3.6. Estrutura da remuneração

Componentes	% Média	Limite Máximo	Fixo / Variável	Pré-requisitos para pagamento	Pagamento	Frequência Anual
Remuneração Base	78%		Fixo	Estipulações contratuais de desempenho	e Mensal	14
Gratificação anual	22%	25%	Variável	Desempenho anual	Anual	1
Participação de Resultados				Cumprimento dos objetivos		

## **Remuneração**

**Remuneração Base:** Remuneração anual fixa determinada pela Comissão de Vencimentos.

**Participação de Resultados:** Remuneração anual variável atribuída em função dos resultados líquidos positivos da Companhia.

**Gratificação Anual:** Remuneração anual variável atribuída pela Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Vencimentos, após avaliação do desempenho.

**Benefícios:** Pensão de reforma, atribuível nos termos aprovados pela Assembleia Geral.

### **4.3.7. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal**

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Lusitania Vida é fixa, podendo a mesma ser revista anualmente. A remuneração destes não inclui qualquer componente que dependa do desempenho ou dos objetivos alcançados pela Companhia.

### **4.3.8. Remuneração do Revisor Oficial de Contas**

A remuneração do Revisor Oficial de Contas é tendencialmente fixa nos termos do contrato de prestação de serviços, tendo por referência a prática de mercado. São, contudo, admitidos desvios ao preço acordado em função da especial complexidade do trabalho desenvolvido, tudo nos termos melhor descritos no contrato de prestação de serviços celebrado com aquele.

### **4.3.9. Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral**

A Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral ficará dependente de decisão da Assembleia Geral sob proposta da Comissão de Vencimentos.

## **4.4 Avaliação da Política de Remuneração**

A política de remuneração deve ser submetida a uma avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, executada pelo Comité de Remuneração com o objetivo de verificar o cumprimento da política e das práticas de remuneração.

Para o efeito, o Comité de Remuneração elaborará um relatório onde procederá à análise da presente Política à luz da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, em especial no que diz respeito ao efeito da mesma na gestão de riscos e capital da Companhia. O Comité de Remuneração deverá, igualmente, identificar eventuais deficiências detetadas na Política, as medidas a adotar ou cuja adoção se encontra em curso e o prazo estabelecido para o efeito ou, em alternativa uma justificação para as mesmas à luz do princípio da proporcionalidade.

O relatório de avaliação da Política de Remuneração será objeto de apreciação por parte do revisor oficial de contas que deverá pronunciar-se sobre a adequação da mesma aos requisitos decorrentes da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, tendo especialmente em conta o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa, bem como identificar eventuais alterações à Política que considere necessárias.

O relatório de avaliação da Política de Remuneração deverá ser apresentado ao Conselho de Administração, ao Conselho Fiscal e à Assembleia Geral.

O Conselho de Administração da Lusitania Vida enviará à ASF o relatório com os resultados da avaliação interna da Política de Remuneração, bem como a respetiva certificação e parecer do revisor oficial de contas sobre o conteúdo do referido relatório.

#### **4.5 Divulgação da Política de Remuneração**

A Política de Remuneração será objeto de divulgação no relatório sobre a estrutura e as práticas de governo societário previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 70.º do Código das Sociedades Comerciais, juntamente com a informação sobre o montante anual da remuneração auferida por cada membro do órgão de administração e demais pessoas que dirigem efetivamente a Lusitania Vida e por cada membro do órgão de fiscalização.

Esta informação deve, igualmente, estar acessível em repositório dedicado para o efeito e de fácil acessibilidade, no sítio da Lusitania Vida na Internet, pelo menos durante cinco anos.

Em termos gerais, a informação a divulgar deve abranger, sempre que for caso disso, os seguintes aspetos:

- a)** O processo de decisão utilizado na definição da política de remuneração, incluindo, a indicação do mandato e da composição da Comissão de Vencimentos e do Comité de Remuneração, a identificação dos consultores externos cujos serviços foram utilizados para determinar a política de remuneração e dos serviços adicionais prestados por estes consultores à empresa ou aos membros dos órgãos de administração e demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa;
- b)** O modo como a remuneração é estruturada de forma a permitir o alinhamento dos interesses dos membros do Conselho de Administração com os interesses de longo prazo da empresa, bem como sobre o modo como é baseada na avaliação do desempenho e desincentiva a assunção excessiva de riscos;
- c)** A relação entre a remuneração fixa e a variável e eventuais mecanismos de limitação da remuneração variável;
- d)** Os critérios de atribuição da remuneração variável e as componentes que lhe deram origem;
- e)** Os critérios para diferimento do pagamento da remuneração variável e o período de diferimento mínimo, bem como, no caso concreto, a parcela que se encontra diferida e a parcela que já foi paga;
- f)** A possibilidade de o pagamento da componente variável da remuneração, se existir, ter lugar, no todo ou em parte, após o apuramento das contas de exercício correspondentes a todo o mandato;
- g)** Os principais parâmetros e fundamentos de qualquer sistema de prémios anuais e de quaisquer outros benefícios não pecuniários;
- h)** A remuneração paga sob a forma de participação nos lucros e/ou de pagamento de prémios e os motivos por que tais prémios e ou participação nos lucros foram concedidos;
- i)** As indemnizações pagas ou devidas a ex-colaboradores relativamente à cessação das suas funções durante o exercício;
- j)** As limitações contratuais previstas para a compensação a pagar por destituição sem justa causa do colaborador e sua relação com a componente variável da remuneração;

- k) Os montantes pagos a qualquer título por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo;
- l) As principais características dos regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, com indicação se foram sujeitas a apreciação pela assembleia geral;
- m) A estimativa do valor dos benefícios não pecuniários relevantes considerados como remuneração não abrangidos nas situações anteriores;
- n) A existência de mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável.

No que respeita aos membros executivos do Conselho de Administração, a divulgação deverá, ainda, assegurar a identificação dos órgãos competentes da Lusitania Vida para realizar a avaliação de desempenho dos membros executivos do órgão de administração e, ainda, sempre que aplicável, os critérios utilizados para:

- i. a avaliação de desempenho dos membros executivos do órgão de administração;
- ii. a atribuição de remuneração variável em ações, bem como sobre a manutenção, pelos membros executivos do órgão de administração, das ações da empresa de seguros ou de resseguros a que tenham acedido, sobre a eventual celebração de contratos relativos a essas ações, designadamente contratos de cobertura (*hedging*) ou de transferência de risco, respetivo limite, e sua relação face ao valor da remuneração total anual;
- iii. a atribuição de remuneração variável em opções e indicação do período de diferimento e do preço de exercício.

Relativamente à remuneração dos membros do Conselho Fiscal, a divulgação da remuneração deverá assegurar a identificação do processo de decisão utilizado na definição da política de remuneração.

#### **4.6 Declaração de Conformidade**

Compete ao Conselho de Administração produzir uma declaração de cumprimento do disposto no artigo 275.º do Regulamento Delegado (UE) 2015/35, da Comissão, de 10 de outubro de 2014, e do disposto na Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, que será disponibilizada no sítio da Lusitania Vida na Internet.