

**POLITICA  
DE REMUNERAÇÃO  
DOS DIRECTORES DE TOPO E DOS  
COLABORADORES QUE  
DESEMPENHAM FUNÇÕES-CHAVE**



**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)

1. ENQUADRAMENTO LEGAL
2. COMPETÊNCIA
3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO
4. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO
  - 4.1. COMPONENTE FIXA
  - 4.2. COMPONENTE VARIÁVEL
    - 4.2.1. DIRETORES DE TOPO
    - 4.2.2. COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE
  - 4.3. OUTROS BENEFÍCIOS
5. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
6. DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
7. DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO
8. REGISTO E ARQUIVO

## 1. ENQUADRAMENTO LEGAL

A presente política de remuneração da LUSITANIA VIDA - COMPANHIA DE SEGUROS, S.A. visa concretizar as disposições legislativas e regulamentares que se passam a identificar:

- Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora, aprovado pela Lei n.º 147/2015 (artigo 64.º, n.º 4)
- Circular n.º 1/2017 (n.º 3), relativa à declaração de cumprimento da política de remuneração com as recomendações contidas na Circular 6/2010
- Norma Regulamentar n.º 5/2010-R, relativa à divulgação de informação sobre a política de remuneração das empresas de seguros ou de resseguros e sociedades gestoras de fundos de pensões e à declaração de cumprimento da política de remuneração com as recomendações contidas na Circular 6/2010
- Circular n.º 6/2010, relativas à política de remuneração das empresas de seguros ou de resseguros e sociedades gestoras de fundos de pensões
- 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 remuneração)
- 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*
- Orientações da OCDE sobre a Governação das Empresas de Seguros

## 2. COMPETÊNCIA

A política de remuneração dos colaboradores é aprovada pelo Conselho de Administração da COMPANHIA, sendo revista anualmente.

## 3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A presente política abrange os seguintes colaboradores da COMPANHIA:

- (i) Os diretores de topo
- (ii) Os colaboradores que exercem funções-chave

Os colaboradores acima referidos esgotam, no âmbito da COMPANHIA o universo dos colaboradores cuja atividade profissional tem impacto material no perfil de risco da COMPANHIA.

#### **4. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO**

A remuneração dos colaboradores inclui uma componente fixa, podendo ainda incluir uma componente variável, com respeito pela legislação laboral e pelo Contrato Coletivo de Trabalho aplicável, assentando nos seguintes indicadores essenciais:

- a) Desempenho: as remunerações dos colaboradores da LUSITANIA VIDA estão associadas a níveis de desempenho, individuais e coletivos;
- b) Estratégia: a remuneração de novos colaboradores é influenciada, em cada momento, por uma estratégia que tem em conta a importância da função do novo colaborador na COMPANHIA e os seus conhecimentos;
- c) Equidade: a prática remuneratória assenta em avaliações anuais justas e equilibradas tendo presente a dimensão da COMPANHIA;
- d) Competitividade: a COMPANHIA procura praticar níveis de remuneração compatíveis e inseridos na prática do mercado com o objetivo de reter os melhores colaboradores.

##### **4.1. COMPONENTE FIXA**

A remuneração base mensal dos colaboradores é determinada pela existência de uma tabela salarial própria, atualizada anualmente, sendo paga catorze vezes no ano.

A remuneração mensal é determinada tendo em conta a função desempenhada, o nível de responsabilidade e o tempo de serviço.

##### **4.2. COMPONENTE VARIÁVEL**

###### **4.2.1. DIRETORES DE TOPO**

O valor da componente variável da remuneração dos diretores de topo é fixado na sequência de uma avaliação de desempenho, norteadas pelos seguintes indicadores essenciais:

- a) Desempenho individual do colaborador
- b) Responsabilidades e funções do colaborador
- c) Desempenho da unidade da estrutura em que o colaborador se integra
- d) Níveis de desempenho obtidos pela COMPANHIA
- e) Cumprimento das regras e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida, designadamente as regras de controlo interno e as relativas às relações com tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes
- f) Contributo para a sustentabilidade e valor a longo prazo da COMPANHIA

A avaliação de desempenho é efetuada após serem conhecidos os resultados da COMPANHIA para o exercício social a que respeita.

A componente variável da remuneração deve constituir uma parte substancialmente reduzida da remuneração total, não ultrapassando o equivalente a 20 % da remuneração total anual.

A componente variável da remuneração pode não ser paga quando a situação financeira da COMPANHIA ou a avaliação de desempenho individual e da respetiva unidade de estrutura justifiquem essa decisão.

Tendo em conta a proporção reduzida que a componente variável da remuneração assume no contexto da remuneração dos diretores de topo, considera-se desnecessário diferir o pagamento de parte da componente variável da remuneração.

Uma vez que a COMPANHIA possui um acionista que detém praticamente 100% do respetivo capital social e que as ações da COMPANHIA não são cotadas em mercados regulamentados, excluiu-se a possibilidade de parte da componente variável da remuneração consistir na atribuição de ações ou de opções sobre ações da COMPANHIA.

A componente variável é composta por uma gratificação e pela participação nos resultados da COMPANHIA, sendo paga integralmente em numerário e na sua globalidade após a aprovação das contas do exercício.

- GRATIFICAÇÃO

A gratificação representará, no máximo, 100 % da componente variável, sendo aferida em função do desempenho individual, e será liquidada após aprovação das contas do exercício e realização da avaliação de desempenho.

- PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A participação nos resultados representará uma parte da componente variável, sendo aferida, essencialmente, em função do desempenho da unidade da estrutura em que o colaborador se integra e de desempenho da COMPANHIA, com respeito pelo limite máximo fixado nos estatutos para estes efeitos, sendo paga após aprovação das contas de exercício.

#### 4.2.2. COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE

Os colaboradores que exercem funções-chave são remunerados atendendo ao respetivo grau de responsabilidade e em função da prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das áreas sob o seu controlo, devendo a remuneração proporcionar uma recompensa adequada à relevância do exercício das suas funções.

A componente variável da remuneração dos colaboradores que exercem funções-chave é fixada na sequência de uma avaliação de desempenho, norteadas pelos seguintes indicadores essenciais:

- a) Contributo efetivo para o controlo interno da COMPANHIA, incluindo impacto, qualidade e eficiência no apoio à identificação e controlo de riscos
- b) Recomendações emitidas e implementadas para a redução de riscos e ocorrências de incumprimentos e de medidas adotadas para remediar ocorrências
- c) Resultados de auditorias externas
- d) Perdas recuperadas ou evitadas em áreas de maior risco

A componente variável da remuneração é constituída apenas por uma gratificação e é paga após aprovação das contas de exercício, podendo não ser paga quando a situação da COMPANHIA ou a avaliação de desempenho justifiquem essa decisão.

A componente variável não ultrapassará o equivalente a 20% da remuneração total anual, sendo aferida em função do desempenho anual e paga integralmente em numerário e na sua globalidade.

Os colaboradores que exercem funções-chave em regime de subcontratação são pagos nos termos dos respetivos contratos de prestação de serviços, que não incentivarão a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da COMPANHIA.

#### 4.3. OUTROS BENEFÍCIOS

Aos colaboradores são atribuídos os benefícios resultantes da legislação laboral e do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável.

### 5. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A presente política deve ser submetida a uma avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, a ser executada pelas funções-chave em articulação entre si e à luz das recomendações da Circular 6/2010, em especial sobre o efeito que tem na gestão de riscos e de capital da COMPANHIA.

As funções-chave devem apresentar ao Conselho de Administração um relatório com o resultado da sua análise que identifique as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências à luz das referidas recomendações.

### 6. DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

O conteúdo essencial da presente política de remuneração, conforme especificado na Norma Regulamentar 5/2010-R, é divulgado 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, devendo ainda estar acessível no sítio na Internet da COMPANHIA, pelo menos durante cinco anos.

A divulgação em causa deve conter a indicação discriminada das recomendações adotadas e não adotadas contidas na Circular 6/2010, fundamentando as razões da não adoção de determinadas recomendações.

## **7. DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO**

O Conselho de Administração envia anualmente à ASF, nos termos do ponto 3 da Circular 1/2017, uma declaração sobre a conformidade da presente política de remuneração da COMPANHIA relativamente às recomendações contidas na Circular 6/2010, indicando as insuficiências existentes, bem como as ações em curso ou a adotar para as corrigir e os prazos estabelecidos para o efeito ou, quando aplicável, justificação para as insuficiências existentes à luz do princípio da proporcionalidade, sendo tal declaração remetida em anexo aos relatórios anuais sobre a estrutura organizacional e os sistemas de gestão de riscos e de controlo interno.

## **8. REGISTO E ARQUIVO**

Todas as versões da Política de Remuneração serão mantidas em arquivo, devendo ser registada a data de quaisquer alterações introduzidas e respetiva justificação.

Lisboa, 3 de março de 2017