

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO,

DO CONSELHO FISCAL E DO REVISOR OFICIAL DE CONTAS

Índice	Pág.
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. Avaliação qualitativa	10
4.3.7. Avaliação quantitativa (por objetivos)	10
4.3.8. Avaliação discricionária	11
4.3.9. Avaliação final.....	11
4.3.10. Remuneração variável	12
4.3.11. Estrutura da remuneração	12
4.3.7. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal.....	13
4.3.8. Remuneração do Revisor Oficial de Contas	13
4.3.9. Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral	13
4.4. Avaliação da Política de Remuneração.....	13
4.5. Divulgação da Política de Remuneração.....	14
4.6. Declaração de Conformidade	15

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 intervenientes 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;
- *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 destinatários da presente política 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, excluindo os benefícios com pensões;

Remuneração variável: componente de remuneração calculada com base em critérios de desempenho individual e coletivo;

Política: conjunto dos princípios e dos procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos destinatários da presente política, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração devida a estes, 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 – Função de Gestão de Riscos, Função Atuarial, Função de Verificação do Cumprimento (Compliance) e Função de 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.

Benefícios com pensões: um plano abrangendo os membros do Conselho de Administração que, tendo exercido funções na atividade seguradora, tenham o direito às suas pensões complementares de reforma, sujeito a aprovação em Assembleia-Geral.

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 rendibilidade 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 Remunerações, em linha com os requisitos regulamentares aplicáveis, 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. Diferimento do pagamento de uma parte substancial da componente variável da remuneração, independentemente da forma como a mesma é paga, tendo em conta a natureza e o horizonte temporal das atividades da Lusitania Vida;

- viii. Aquando da avaliação do desempenho individual e colectiva são tidos em conta critérios financeiros e não financeiros;
- ix. 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

As Competências da Comissão de Vencimentos são as estabelecidas nos Estatutos da Sociedade e, designadamente, a de fixação da remuneração dos membros dos órgãos sociais da Sociedade nos termos da lei e da presente política.

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

4.2 Comité de Remunerações - Competências e Composição

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

O Comité de Remunerações 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 Remunerações 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 Remunerações 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 Remunerações 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 Remunerações 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 Norma Regulamentar nº4/2022-R, de 26 de abril, da ASF em matéria de Sistema de Governação, 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 Remunerações 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 Remunerações reunirá com uma periodicidade mínima anual, devendo elaborar atas de todas as reuniões que realize.

Caso o Comité de Remunerações 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, contribuintes, bem como dos acionistas; 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 da Companhia e 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 área que constitui 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, num primeiro plano, efetuada pelo Comité de Remunerações e 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.

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 apenas podem auferir 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 na alínea anterior, é composta por uma componente fixa e pode ter uma componente variável. A parcela variável da remuneração encontra-se limitada a 35% do valor absoluto da remuneração fixa anual, sendo o seu valor target de 12% da remuneração fixa anual no caso de atingimento dos objetivos a 100%.
- d) Para que se considerem elegíveis para remuneração variável, a Companhia não deverá apresentar prejuízos (salvo deliberação da Assembleia Geral em contrário conforme previsto infra em 4.3.4.) e os membros do Conselho de Administração deverão ser sujeitos a um processo de avaliação de desempenho com padrões definidos pelo Comité de Remunerações, nos termos do qual relevam os objetivos anualmente fixados.
- 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 ou remuneração variável ao administrador.

4.3.4 Atribuição da componente variável da remuneração

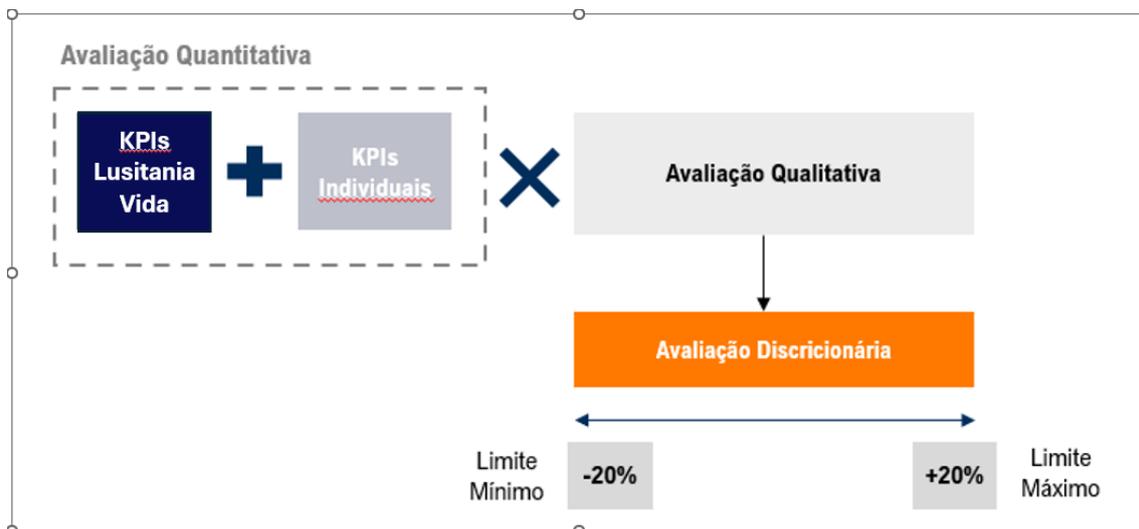
A componente variável da remuneração está dependente de:

- Deliberação da Assembleia Geral sob proposta da Comissão de Vencimentos, tendo em conta circunstâncias excecionais que afetem positiva ou negativamente os resultados ou o desempenho, caso existam;
- Obtenção de resultados líquidos positivos da Lusitania Vida no ano a que a remuneração variável diga respeito, determinando a percentagem efetiva a pagar para os diferentes níveis de desempenho individual, excepto se autorizado pela Assembleia Geral a atribuição sem que se verifique o aqui estabelecido.

4.3.5 Avaliação de desempenho dos Administradores Executivos

A avaliação de desempenho dos Administradores Executivos da Companhia compreende quatro blocos distintos: i) avaliação dos indicadores-chave de desempenho (KPIs) da Companhia; ii) avaliação dos KPIs individuais; iii) avaliação qualitativa (através de questionário), com carácter

meramente informativo; e iv) avaliação discricionária. O esquema seguinte ilustra a estrutura dos quatro blocos da Avaliação de Desempenho dos Administradores Executivos:



O processo de avaliação de desempenho dos administradores executivos, levado a cabo pelo Comité de Remunerações, consiste nas seguintes atividades:

- a) A Comissão de Vencimentos, com o apoio dos serviços da Lusitania Vida, e em conjunto com os administradores não executivos e com o Presidente da Comissão Executiva, ouvido o Conselho Fiscal, define os objetivos quantitativos fixados, individuais e coletivos, que transmite ao Comité de Remunerações;
- b) O Comité de Remunerações obtém dos serviços da Lusitania Vida as métricas efetivamente atingidas durante o ano, para estabelecer a comparação com os objetivos quantitativos, individuais e coletivos;
- c) O Comité de Remunerações, com o apoio dos serviços da Lusitania Vida, desencadeia o processo de avaliação qualitativa, enviando os questionários para cada participante no processo de avaliação qualitativa;
- d) Obtidos os elementos para efetuar a avaliação de desempenho relativamente a cada administrador executivo, o Comité de Remunerações prepara um resumo com a avaliação de desempenho qualitativa e quantitativa, contendo a quantificação da remuneração variável que resulta da aplicação das regras definidas nesta Política, sem ter em consideração a avaliação discricionária;
- e) Com base no resumo da avaliação de cada administrador executivo preparado pelo Comité de Remunerações, a Comissão de Vencimentos determina a avaliação discricionária e prepara uma proposta de remuneração variável para propor à Assembleia Geral.

A avaliação quantitativa do administrador tem em consideração:

- i. Desempenho individual do administrador (objetivos individuais), o qual tem um peso de 30%;
- ii. Desempenho colectivo da Companhia, o qual tem um peso de 70%:
 - o Real crescimento do negócio da Companhia;
 - o Riqueza efetivamente criada para os acionistas;

- Proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes;
- Sustentabilidade a longo prazo do negócio da Companhia;
- Riscos assumidos pela Companhia;
- Cumprimento das regras aplicáveis à atividade seguradora; e
- 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 tendo em consideração a política de apetite ao risco da Companhia;
- 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 do normativo interno e externo de referência; e
- ix. Alicerçada em valores humanistas e parcerias sólidas.

4.3.5.1. Avaliação qualitativa

A avaliação qualitativa consiste num questionário distribuído anualmente pelo Comité de Remunerações aos membros da Comissão Executiva e ao Presidente do Conselho de Administração, com o propósito de identificar aspetos qualitativos tanto do desempenho individual como coletivo dos membros da Comissão Executiva, bem como do funcionamento do órgão em si.

O questionário inclui cinco blocos distintos:

- Autoavaliação Comissão Executiva;
- Avaliação do Presidente da Comissão Executiva pelos membros da Comissão Executiva;
- Avaliação do Presidente da Comissão Executiva pelo Presidente do Conselho de Administração;
- Avaliação dos Administradores Executivos pelo Presidente da Comissão Executiva;
- Autoavaliação do Presidente da Comissão Executiva e Administradores Executivos.

O questionário é distribuído a todos os membros da Comissão Executiva, sendo que o Presidente do Conselho de Administração também participa para avaliar o desempenho do Presidente da Comissão Executiva.

4.3.5.2. Avaliação quantitativa (por objetivos)

Os objetivos da Companhia representam 70% do peso na avaliação de desempenho, sendo estes estabelecidos anualmente pela Comissão de Vencimentos. Deverão ser definidos objetivos corporativos para cada exercício, sendo que pelo menos um destes objetivos terá de ser um KPI de sustentabilidade.

Os objetivos individuais compõem os restantes 30% da avaliação e são determinados anualmente pela Comissão de Vencimentos, levando em consideração as responsabilidades específicas de cada Administrador Executivo.

Os objetivos da empresa e os objetivos individuais são avaliados pelo Comité de Remunerações, o qual atribui uma percentagem de consecução no processo de avaliação dos objetivos propostos e dos resultados alcançados.

Os objetivos e métricas para os anos seguintes são definidos pela Comissão de Vencimentos no final de cada exercício, sendo que os objetivos e métricas definidos previamente podem sofrer ajustes no final de cada exercício, para os anos seguintes. Portanto é necessário que no final de cada ano fiscal, sejam revistos os objetivos e métricas para os anos seguintes, assegurando que estejam alinhados e adequados às metas estabelecidas.

4.3.5.3. Avaliação discricionária

Está prevista uma componente de avaliação discricionária que pode resultar num acréscimo ou decréscimo de 20% no montante final da remuneração variável, sempre sujeito ao limite superior absoluto de 35% da remuneração fixa determinado na secção 4.3.3. Esta avaliação será conduzida pela Comissão de Vencimentos, que deverá elaborar um parecer fundamentado para justificar a avaliação discricionária. Os resultados da avaliação qualitativa deverão ser utilizados como base e fundamentação para a realização da avaliação discricionária.

4.3.5.4. Avaliação final

A avaliação final do desempenho para cada KPI está inserida num intervalo, expresso em percentagem, que reflete o cumprimento de cada objetivo estabelecido, sendo que cada intervalo da avaliação final corresponde a um (1) dos cinco (5) níveis finais, como disposto na seguinte tabela:

% de cumprimento dos KPIs*	Escala de avaliação
80%	1
90%	2
100%	3
110%	4
120%	5

*O resultado final da avaliação de desempenho atribui um valor percentual de consecução que é depois convertido para a escala de avaliação. O resultado final de avaliação é calculado de uma forma linear entre os diferentes pontos da escala, devendo o resultado final ser arredondado às centésimas.

O nível de avaliação final corresponderá à média dos níveis de avaliação atingidos para os KPI coletivos (com um ponderador de 70%) e para os KPI individuais (com um ponderador de 30%).

4.3.6. Remuneração Variável

Cada nível de avaliação final está associado a uma percentagem específica de Remuneração Variável, conforme indicado na tabela abaixo:

Escala de avaliação	Remuneração variável*
1	0%
2	6%
3 (target)	12% (target)
4	24,5%
5	35%

*A remuneração variável diz respeito à percentagem a aplicar ao do valor absoluto da remuneração fixa anual.

4.3.7. Diferimento da Remuneração variável

A remuneração variável dos membros da Comissão Executiva está sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo.

A remuneração variável é devida 100% em dinheiro, sendo parte paga no ano de atribuição do prémio e parte diferida nos três anos seguintes, observados os seguintes parâmetros:

- 50%, dessa remuneração será paga no ano de atribuição do prémio;
- 50% diferido por um período de 3 anos.

O pagamento da parte da remuneração variável sujeita a diferimento fica dependente de critérios de desempenho futuro, medidos com base em critérios ajustados ao risco, que atendam aos riscos associados à atividade da qual resulta a sua atribuição, de tal forma que o mesmo possa não ser efetuado quando o administrador contribua para a deterioração relevante do desempenho da Lusitania Vida em qualquer ano do período de diferimento.

4.3.8. Cessação de funções

As regras da cessação de funções dos membros da Comissão Executiva regem-se pelas seguintes orientações:

- O Administrador Executivo que deixar o cargo antes do término do seu mandato, terá direito à Remuneração Variável proporcional ao período em que desempenhou as funções - excepto se a cessação for imputável a esse Administrador Executivo.
- O Administrador Executivo que encerrar o seu mandato após o período de avaliação, mas antes da data de atribuição, a Remuneração Variável será paga.
- O Administrador Executivo que encerrar o seu vínculo profissional com a Lusitania Vida por motivos que não se enquadrem como um Evento de Extinção, isto não resultará na perda da Remuneração Variável já concedida, mas ainda não paga. Neste cenário, a Lusitania Vida pode concordar em pagar a Remuneração Variável no momento da rescisão do vínculo profissional, condicionada ao desempenho positivo da Lusitania Vida até esse ponto.

- Os eventos seguintes são identificados como Eventos de Extinção nesta política:
 - (i) rescisão do contrato profissional do Administrador Executivo por justa causa; e
 - (ii) violação material por parte do Administrador Executivo.

4.3.9. Estrutura da remuneração

A remuneração variável será paga sob a forma de participação nos resultados ou gratificação anual, segundo proposta da Comissão de Vencimentos e conforme deliberação da Assembleia Geral.

4.3.10. 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.

A Remuneração dos membros do Conselho Fiscal é fixada pela Comissão de Vencimentos.

4.3.11. 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.

4.3.12. Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral

A Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia é fixada pela 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 Remunerações 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 Remunerações 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 Remunerações, 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 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-administradores 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 administrador 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, a existir, 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, a existir, 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.

5. ELABORAÇÃO E RESPONSABILIDADE DE ACTUALIZAÇÃO DO DOCUMENTO

Responsável pela actualização:	Elaboração:	Verificação:	Aprovação:
Comité de Remunerações	Comité de Remunerações	Gabinete de Compliance	Assembleia Geral

6. HISTÓRICO DE REVISÕES DO DOCUMENTO

Nº Revisão	Data	Resumo de Alterações
00		Primeira versão
01	22-09-2023	Segunda versão: Revisão para alinhamento com os requisitos da NR 4/2022
02	19-04-2024	Terceira versão: Revisão para efeitos de Avaliação de Desempenho