

## **Divulgação da Política de Remuneração dos Membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e do Revisor Oficial de Contas da Lusitania, Companhia de Seguros, S.A.**

### **1. Enquadramento Legal**

A política que de seguida se divulga, consiste num conjunto de princípios e procedimentos destinados a fixar o modo como os membros do Conselho de Administração, os membros do Conselho Fiscal e o Revisor Oficial de Contas são remunerados e procede a um maior alinhamento da prática já instituída na Companhia com os princípios e regras decorrentes dos seguintes diplomas:

Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora, aprovado pela Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro;

Circular n.º 1/2017, de 15 de fevereiro, relativa à declaração de cumprimento da política de remuneração com as recomendações contidas na Circular n.º 6/2010, de 1 de abril;

Norma Regulamentar n.º 5/2010-R, de 1 de abril, 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 n.º 6/2010, de 1 de abril; e

- Circular n.º 6/2010, de 1 de abril, relativas à política de remuneração das empresas de seguros ou de resseguros e sociedades gestoras de fundos de pensões.

### **2. Competências**

A Política de Remuneração dos Membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e do Revisor Oficial de Contas em vigor foi fixada pela Comissão de Vencimentos, composta por três membros eleitos pela Assembleia Geral para o quadriénio em curso (2015/2018), tendo sido aprovada em Assembleia Geral.

No âmbito deste processo de determinação da remuneração não existe intervenção, a qualquer título, de consultores externos

### **3. Componentes da Remuneração**

#### **A. Remuneração dos membros do Conselho de Administração**

Na senda dos princípios e orientações que decorrerem do enquadramento legal do tema, a remuneração dos membros do Conselho de Administração da Lusitania, Companhia de Seguros, obedece às seguintes regras:

- 1) Os administradores não executivos auferem uma remuneração fixa;
- 2) Os administradores executivos que exerçam funções em outras empresas do Grupo Montepio não auferem qualquer remuneração nessas empresas;
- 3) 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 fixada em 25% do valor absoluto de remuneração fixa anual.

As linhas telefónicas indicadas, quando aplicável, têm o custo de uma chamada para a rede fixa nacional.

Para efeitos de atribuição de componente variável, terá de se verificar cumulativamente o registo de resultados positivos por parte da Companhia e a obtenção de uma avaliação positiva de desempenho por parte do administrador, de acordo com os padrões anualmente definidos pela Comissão de Vencimentos.

Apurado o valor bruto final desta componente, este será integralmente pago em numerário e na sua globalidade após aprovação das contas do exercício;

- 4) A Lusitania não atribui a administradores benefícios não pecuniários relevantes que sejam considerados como remuneração; e
- 5) Ocorrendo o desempenho inadequado do cargo por parte de um administrador e este resulte na sua destituição, ou na cessação da relação contratual por acordo, não haverá lugar ao pagamento de qualquer compensação ao administrador.

### Avaliação de Desempenho

São tidos em consideração os seguintes indicadores essenciais na avaliação de desempenho dos administradores executivos:

- Desempenho individual do administrador;
- Real crescimento do negócio da Companhia;
- Riqueza efetivamente criada para os acionistas;
- Proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados e beneficiários;
- Sustentabilidade a longo prazo do negócio da Companhia;
- Riscos assumidos pela Companhia; e
- Cumprimento das regras aplicáveis à atividade seguradora.

Nestes termos, a estrutura da remuneração dos administradores com funções executivas é a seguinte:

Componentes	% média	Base / Parâmetros	Fixo / Variável	Pré-requisitos para pagamento	Pagamento
Remuneração Base	75	Função, nível de responsabilidade e tempo de serviço	Fixo	Estipulações contratuais e desempenho	Anual
Participação Resultados	25	Resultados da Companhia	Variável	Cumprimento de objetivos	Anual
Gratificação Anual		Desempenho	Variável	Desempenho anual	Anual

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

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

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

As linhas telefónicas indicadas, quando aplicável, têm o custo de uma chamada para a rede fixa nacional.

**Benefícios:** Pensão de reforma, atribuível de acordo com deliberação da Assembleia Geral, nos termos da qual os membros do Conselho de Administração que possuíam contrato de trabalho como diretores da Companhia antes da sua eleição para administradores têm direito a uma pensão complementar de reforma à atribuída pela Segurança Social para 80% da última remuneração base.

Por forma a proteger-se o interesse a longo prazo da Lusitania e a desincentivar-se a assunção excessiva de riscos, a Companhia veda aos membros do Conselho de Administração a possibilidade de celebração de contratos que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração.

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

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Lusitania 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.

### **C. 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 desenvolvidos no contrato de prestação de serviços celebrado com o aquele.

### **4. Avaliação da Política de Remuneração**

A Política é sujeita a uma avaliação anual a cargo das funções-chave da Companhia que apresentarão à Comissão de Vencimentos um relatório com as conclusões e sugestões de medidas de mitigação de desconformidades com as recomendações do Regulador, não havendo, para este efeito, recurso a consultores externos.

### **5. Sumário de Exceções**

A presente política de remuneração não contempla a adoção das recomendações IV.3, IV.4, IV.5, IV.7, IV.8, IV.9 da Circular n.º 6/2010, porquanto:

O peso da componente variável na remuneração global dos administradores não justifica o seu deferimento; e

Não são atribuídas ações ou opções sobre ações porquanto a Companhia possui um acionista que detém, praticamente, a totalidade do respetivo capital social, não estando as ações daquela cotadas em mercado regulamentado.

As linhas telefónicas indicadas, quando aplicável, têm o custo de uma chamada para a rede fixa nacional.

## Divulgação da Política de Remuneração dos Diretores de Topo

A política de remuneração da Lusitania, aprovada pelo Conselho de Administração e elaborada nos termos da Circular nº 6/2010 do ISP, assenta em critérios objetivos ajustados à sua dimensão e que visa evitar conflitos de interesses e seja coerente com os objetivos, valores e interesses definidos na sua missão. Os critérios escolhidos para a sua avaliação são:

**Desempenho** – As remunerações dos colaboradores da Lusitania estão associadas aos níveis de desempenho obtidos pela Companhia, aos objetivos atingidos pela área em que a pessoa se encontra integrada e pelo mérito individual.

**Estratégia** – Influencia em cada momento a remuneração de novos colaboradores tendo em conta a importância da função do novo colaborador na empresa e os seus conhecimentos.

**Equidade** – A prática remuneratória assenta em avaliações anuais justas e equilibradas tendo presente a dimensão da empresa e a inexistência de potenciais conflitos de interesse.

**Competitividade** – A Companhia procura praticar níveis de remuneração compatíveis e inseridos na prática do mercado com o objetivo de reter os melhores colaboradores na Companhia.

### Estrutura da Remuneração

Componentes	% média	Base / Parâmetros	Fixo / Variável	Pré-requisitos para pagamento	Pagamento
Remuneração Base	82,5	Função, nível de responsabilidade e tempo de serviço	Fixo	Estipulações contratuais e desempenho	Mensal
Participação Resultados	17,5	Resultados da Companhia e resultados sectoriais	Variável	Cumprimento de objetivos	Base anual efetuado no ano seguinte
Gratificação Anual		Desempenho	Variável	Desempenho anual	Anual

### Remuneração

**Remuneração Base:** Determinada pela existência de uma tabela salarial própria, atualizada anualmente pelo Conselho de Administração em função da taxa média de atualização da tabela do C.C.T., à qual é acrescida o valor da Isenção de Horário de Trabalho, e paga catorze vezes ao ano.

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

**Gratificação Anual:** Remuneração anual variável atribuída pelo Conselho de Administração após avaliação de desempenho.

As linhas telefónicas indicadas, quando aplicável, têm o custo de uma chamada para a rede fixa nacional.