



**POLÍTICA  
DE REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES  
DE TOPO, DAS FUNÇÕES-CHAVE,  
DOS COLABORADORES CUJA  
ATIVIDADE TEM IMPACTO MATERIAL  
NO PERFIL DE RISCO  
DA COMPANHIA  
E DOS DEMAIS COLABORADORES**

ÍNDICE	Pág.
1. OBJETIVO.....	3
2. CAMPO DE APLICAÇÃO.....	3
3. DEFINIÇÕES, SIGLAS E ABREVIATURAS.....	3
4. MODO OPERATÓRIO .....	4
4.1. Princípios Aplicáveis.....	5
4.2. Componentes da remuneração .....	6
4.2.1. Componente fixa .....	6
4.2.2. Componente variável .....	6
4.3. Política de Remuneração dos Diretores de Topo.....	7
4.4. Política de Remuneração das Funções-Chave .....	9
4.5. Política de Remuneração dos Colaboradores com atividade de impacto material no perfil de risco da Companhia e dos restantes Colaboradores.....	10
5. REQUISITOS TRANSVERSAIS A POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO DA LUSITANIA VIDA.....	11
5.1. Avaliação da Política de Remuneração .....	11
5.2. Divulgação das Políticas de Remuneração.....	11
5.3. Declaração de Conformidade .....	12
6. ELABORAÇÃO E RESPONSABILIDADE DE ATUALIZAÇÃO DO DOCUMENTO .....	12
7. HISTÓRICO DE REVISÕES DO DOCUMENTO.....	12

No caso de ter sido feita impressão, cópia ou download deste documento, verificar se está em vigor antes de utilizar.

## 1. OBJETIVO

De acordo com o estabelecido no Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora, as empresas de seguros e resseguros devem definir e implementar uma política, devidamente documentada, relativa à remuneração que deverá ser previamente aprovada pelo Órgão de Administração da Companhia, sem prejuízo da possibilidade da sua aprovação por parte de outros órgãos sociais, legal ou estatutariamente, previstos.

Neste contexto, e dentro das suas competências, vem a Comissão Executiva da Lusitania Vida dar a conhecer aos interessados a Política de Remuneração dos Diretores de Topo, das Funções-Chave, dos Colaboradores cuja atividade tem impacto material no perfil de risco da Companhia e dos demais Colaboradores, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração devida àqueles, incluindo a decorrente do processo de avaliação do desempenho.

Pretende-se, assim, proceder ao alinhamento da prática já instituída na Companhia com os princípios e regras decorrentes, quer da Diretiva Solvência II quer do Regulamento Delegado 2015/35, que os concretiza, com as orientações da EIOPA nesta matéria, bem como com os requisitos aplicáveis em matéria de remuneração decorrentes da Norma Regulamentar da ASF n.º 4/2022-R.

## 2. CAMPO DE APLICAÇÃO

A presente Política é aplicável à Lusitania Vida, no seu conjunto, e contém disposições específicas que têm em conta as tarefas e o desempenho dos Diretores de Topo, das Funções-Chave, dos Colaboradores cujas atividades têm um impacto material no perfil de risco da Companhia e dos demais Colaboradores.

A remuneração dos prestadores de serviços é determinada nos termos, princípios e regras previstas nas políticas e demais normativos aplicáveis em matéria de compras e realização de despesas e de subcontratação. Não obstante, não são admitidos acordos que resultem na assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da empresa e aos limites de tolerância aos riscos estabelecidos.

## 3. DEFINIÇÕES, SIGLAS E ABREVIATURAS

**Política de remuneração** – Conjunto de princípios e procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos Colaboradores da Companhia, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração devida a esses Colaboradores, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho.

**Remuneração fixa** – Conjunto de vantagens atribuídas aos destinatários da Política, como contrapartida dos serviços prestados à Companhia, ainda que periódicas, fixas ou variáveis (mesmo que contingentes), de natureza contratual ou não, e de caráter monetário ou não monetário.

*No caso de ter sido feita impressão, cópia ou download deste documento, verificar se está em vigor antes de utilizar.*

**Remuneração variável** – Componente de remuneração calculada com base em critérios de desempenho, podendo atender a outros critérios, como fatores externos.

**Diretores de Topo** – As pessoas singulares que, não fazendo parte do Órgão de Administração, constituem a primeira linha hierárquica responsável pela gestão da Companhia.

**Funções-Chave** – As funções de gestão de riscos, de verificação do cumprimento (Compliance), de auditoria interna e atuarial.

**Pessoas cuja atividade profissional tem impacto material no perfil de risco da Companhia** – Os Colaboradores que possuem um acesso regular a informação privilegiada e participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da Lusitania Vida.

**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. MODO OPERATÓRIO

A Política de Remunerações pretende que as suas componentes sejam justas, adequadas a cada função, à sua valorização, interna e externa, bem como à experiência de cada Colaborador e, simultaneamente, constituam um veículo de motivação e de aumento do desempenho, individual e coletivo.

A Companhia possui uma grelha salarial própria que é atualizada periodicamente. A grelha salarial da Companhia considera também os ajustes anuais resultantes da revisão do Acordo Coletivo de Trabalho (A.C.T.), realizada conjuntamente com os representantes dos trabalhadores.

As remunerações dos Diretores de Topo, dos Responsáveis por Funções-Chave e das pessoas cuja atividade profissional tem impacto material no perfil de risco da Companhia são revistas anualmente pelo Órgão de Administração.

As remunerações dos restantes Colaboradores são, igualmente, revistas anualmente sob proposta dos Diretores de Topo dos Responsáveis por Funções-Chave e dos Colaboradores cuja atividade profissional tem impacto material no perfil de risco da Companhia ao Órgão de Administração, que procede à avaliação e revisão das mesmas, aprovando-as, recusando-as ou alterando-as.

*No caso de ter sido feita impressão, cópia ou download deste documento, verificar se está em vigor antes de utilizar.*

Os critérios que presidem à determinação da revisão da remuneração, fixa e variável, assentam no processo de avaliação do mérito e desempenho individual, de equipa e organizacional, reconhecendo o valor a quem melhor executa as suas funções e cumpre com a consecução dos objetivos definidos pela Companhia.

#### 4.1. Princípios Aplicáveis

A Lusitania Vida elaborou a presente Política e implementa práticas de remuneração de acordo com os seguintes princípios definidos pela Comissão Executiva enquanto responsável por supervisionar a sua implementação, visando a/o:

- 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 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 e beneficiários;
- iii. Promoção, através da presente Política, de uma gestão de risco sólida e eficaz, 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. Divulgação a cada Colaborador da Lusitania Vida;
- 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 dos Colaboradores relativamente às componentes variáveis, e de permitir à Companhia dispor de uma política de remuneração variável plenamente flexível, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração;
- vii. Combinação da avaliação com os resultados globais da Lusitania Vida, de molde a 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 poderá incluir uma componente flexível e diferida que tem em conta a natureza e o horizonte temporal das atividades da Lusitania Vida;
- ix. Inclusão, aquando da avaliação do desempenho individual de critérios específicos de avaliação, de carácter financeiro e não financeiro, os quais devem ser equilibrados, consistentes com a política de remunerações e refletir os objetivos estratégicos da Empresa;
- 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;
- xi. Exclusão de pagamentos que não recompensam o insucesso, excluindo os estritamente requeridos do ponto de vista legal;

**No caso de ter sido feita impressão, cópia ou download deste documento, verificar se está em vigor antes de utilizar.**

- xii. Obrigação, por parte dos indivíduos sujeitos à política de remuneração de que se comprometem a não utilizar quaisquer estratégias pessoais de cobertura ou seguros de remuneração ou de responsabilidade civil que possam comprometer os efeitos de alinhamento com os riscos subjacentes às respetivas modalidades de remuneração;
- xiii. Independência da componente variável da remuneração de Colaboradores que exercem as Funções-Chave e do desempenho das unidades operacionais e áreas cuja atividade supervisionam, monitorizam ou auditam.

## 4.2. Componentes da remuneração

O modelo de remuneração da Lusitania Vida inclui uma componente fixa e variável, adequadamente equilibradas: a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, o que evita uma dependência excessiva dos Colaboradores relativamente à componente variável, permitindo à Companhia dispor de uma política de reconhecimento de contributos e desempenho plenamente flexível, que inclui a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração. O peso da componente variável da remuneração poderá ser sujeito a limite máximo, decorrente de decisão das Companhias, ou determinado pela legislação laboral ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aplicável.

### 4.2.1. Componente fixa

A remuneração-base mensal dos Colaboradores é determinada pela existência de uma tabela salarial própria, revista e acordada periodicamente em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), concertado com os representantes dos trabalhadores, 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. Os Colaboradores envolvidos na realização das tarefas associadas às funções-chave são remunerados em função da prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das áreas cuja atividade supervisionam, monitorizam ou auditam, devendo a remuneração proporcionar uma recompensa adequada à relevância do exercício das suas funções.

### 4.2.2. Componente variável

A remuneração variável só é assegurada se for sustentável à luz da situação financeira da Lusitania Vida no seu todo, incluindo do seu desempenho enquanto Companhia, e se justificada pelo desempenho do Colaborador em causa e da equipa ou órgão de estrutura onde este se integra. A componente da remuneração variável será, de um modo geral, fortemente reduzida ou mesmo eliminada no caso de regressão do desempenho ou desempenho negativo da Lusitania Vida.

Os critérios de atribuição da remuneração variável, em função do desempenho, têm por referência um quadro anual, sendo os critérios gerais de atribuição os seguintes:

- i. Desempenho: As remunerações dos Colaboradores da Lusitania Vida estão associadas a níveis de desempenho individuais e coletivos;

*No caso de ter sido feita impressão, cópia ou download deste documento, verificar se está em vigor antes de utilizar.*

- ii. Estratégia: A remuneração dos Colaboradores é influenciada, em cada momento, por uma estratégia que tem em conta a importância das suas funções na Companhia e as suas competências;
- iii. Equidade: A prática remuneratória assenta em avaliações anuais justas e equilibradas, tendo presente a dimensão da Companhia;
- iv. Competitividade: A Companhia procura praticar níveis de remuneração compatíveis e inseridos na prática do mercado com o objetivo de reter os melhores Colaboradores.

Sempre que o montante da remuneração variável a atribuir aos destinatários da presente política não ultrapasse o valor de 30% da sua remuneração anual bruta, admite-se, face à proporção reduzida que a componente variável da remuneração assume no contexto global da remuneração, que não haja lugar ao seu diferimento.

#### **4.3. Política de Remuneração dos Diretores de Topo**

A Política de Remuneração da Lusitania Vida, aprovada pelo Órgão de Administração, é elaborada nos termos da Norma Regulamentar da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) n.º 4/2022, e assenta em critérios objetivos ajustados à sua dimensão, visando evitar situações de conflitos de interesses, sendo coerente com os objetivos, valores e interesses definidos na missão da Companhia.

O valor da componente variável da remuneração dos Diretores de topo é fixado pela Comissão Executiva na sequência de uma avaliação de desempenho, norteadas pelos seguintes indicadores essenciais, em complemento aos referidos no ponto 4.2.2:

- i. Responsabilidades e funções do Colaborador;
- ii. Desempenho individual do Colaborador, na componente de atingimento de objetivos e comportamentos esperados ao longo do ano;
- iii. Desempenho do órgão de estrutura em que o Colaborador se integra;
- iv. Níveis de desempenho obtidos pela Companhia;
- v. 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, terceiros lesados e beneficiários;
- vi. Contributo para o crescimento sustentável e valor a longo prazo da Companhia;
- vii. Conduta empresarial responsável;
- viii. Integração de riscos em matéria de sustentabilidade, nomeadamente através da aferição do grau de cumprimento das metas ou outros indicadores definidos na estratégia de sustentabilidade da Companhia e aplicáveis ao caso concreto.

A componente variável será definida em função do desempenho anual e constituída por compensação pecuniária e/ou outras componentes de remuneração flexível, e na sua globalidade após a aprovação das contas do exercício, sendo determinada após serem conhecidos os resultados da Companhia para o exercício social a que respeita a avaliação de desempenho, considerando-se ainda a avaliação individual e de equipa. A componente variável da remuneração pode não ser paga quando o desempenho do Colaborador estiver significativamente abaixo do nível esperado; e/ou quando a situação financeira da Companhia ou a avaliação da respetiva equipa ou unidade de estrutura justifiquem essa decisão,

**No caso de ter sido feita impressão, cópia ou download deste documento, verificar se está em vigor antes de utilizar.**

sobretudo na situação em que exista uma ameaça à capacidade da Lusitania Vida para manter uma base de fundos próprios adequada.

Uma vez que a Companhia possui um acionista que detém praticamente a totalidade 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 usualmente composta por uma gratificação, podendo esta ser de carácter extraordinário, por não garantida, sendo constituída por compensação pecuniária e/ou outras componentes de remuneração flexível, e na sua globalidade após a aprovação das contas do exercício.

### Estrutura da Remuneração

Componentes	Base/Parâmetros	Fixo/Variável	Pré-requisitos para pagamento	Pagamento
Remuneração fixa	Função, nível de responsabilidade e tempo de serviço	Fixo	Estipulações contratuais e desempenho	Mensal
Remuneração variável	Prossecução dos objetivos associados às respetivas funções e resultados da Companhia	Variável	Cumprimento de objetivos e desempenho anual	Anual (ano seguinte) e de carácter extraordinário, se cumpridos os pré-requisitos

**Remuneração fixa** – Determinada pela existência de uma tabela salarial própria, atualizada anualmente pelo Órgão de Administração em função da taxa média de atualização da tabela do Acordo Coletivo de Trabalho (A.C.T.), e do desempenho verificado no ano anterior à qual é acrescida o valor de Isenção de Horário de Trabalho, e eventuais componentes adicionais (subsídios de antiguidade, margem livre ou outros) e paga catorze vezes ao ano.

**Remuneração variável** – Remuneração anual variável atribuída em função dos resultados da Companhia e da avaliação de desempenho individual, constituída por compensação pecuniária e/ou outras componentes de remuneração flexível, e na sua globalidade após a aprovação das contas do exercício.

**Benefícios** – Para além da remuneração fixa e variável descritas na presente Política, os Diretores de Topo auferem ainda os seguintes benefícios em conformidade com o disposto no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT):

- Seguro de Acidentes Pessoais, de Trabalho e Saúde, com possibilidade de extensão a familiares;
- Desconto no prémio dos seguros de que sejam tomadores;
- Planos individuais de reforma em caso de velhice ou invalidez.

**No caso de ter sido feita impressão, cópia ou download deste documento, verificar se está em vigor antes de utilizar.**

#### 4.4. Política de Remuneração das Funções-Chave

Os Colaboradores que exercem Funções-Chave são remunerados atendendo ao respetivo grau de responsabilidade e tendo em vista a prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das áreas que supervisionam, monitorizam ou auditam, 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, para além dos já referidos no ponto 4.2.2.:

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

A componente variável da remuneração é constituída 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 será definida em função do desempenho anual e constituída por compensação pecuniária e/ou outras componentes de remuneração flexível, e na sua globalidade após a aprovação das contas do exercício.

#### Estrutura da Remuneração

Componentes	Base/Parâmetros	Fixo/Variável	Pré-requisitos para pagamento	Pagamento
Remuneração fixa	Função, nível de responsabilidade e tempo de serviço	Fixo	Estipulações contratuais e desempenho	Mensal
Remuneração variável	Prossecução dos objetivos associados às respetivas funções e resultados da Companhia	Variável	Cumprimento de objetivos e desempenho anual	Anual (ano seguinte) e de carácter extraordinário, se cumpridos os pré-requisitos

**Remuneração fixa** – Determinada pela existência de uma tabela salarial própria, atualizada anualmente pelo Órgão de Administração em função da taxa média de atualização da tabela do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), e do desempenho verificado no ano anterior à qual é acrescida o valor de Isenção de Horário de Trabalho, e eventuais componentes adicionais (subsídios de antiguidade, margem livre ou outros) e paga catorze vezes ao ano.

*No caso de ter sido feita impressão, cópia ou download deste documento, verificar se está em vigor antes de utilizar.*

**Remuneração variável** – Remuneração anual variável atribuída em função dos resultados da Companhia e da avaliação de desempenho individual, constituída por compensação pecuniária e/ou outras componentes de remuneração flexível, e na sua globalidade após a aprovação das contas do exercício.

**Benefícios** – Para além da remuneração fixa e variável descritas na presente Política, as Funções-Chave auferem ainda os seguintes benefícios em conformidade com o disposto no Acordo Coletivo de Trabalho (A.C.T.):

- Seguro de Acidentes Pessoais, de Trabalho e Saúde, com possibilidade de extensão a familiares;
- Desconto no prémio dos seguros de que sejam tomadores;
- Planos individuais de reforma em caso de velhice ou invalidez.

#### **4.5. Política de Remuneração dos Colaboradores com atividade de impacto material no perfil de risco da Companhia e dos restantes Colaboradores**

A Política de Remuneração dos Colaboradores com atividade de impacto material no perfil de risco da Companhia e dos demais Colaboradores que não se inserem nas categorias indicadas nos pontos 4.3. e 4.4 é avaliada e aprovada pelo Órgão de Administração.

Os Colaboradores que exercem a sua atividade fora do âmbito dos pontos 4.3. e 4.4., são remunerados de acordo com o preceituado no Acordo Coletivo de Trabalho aplicável à atividade da Companhia.

Na sequência da revisão e aprovação anual da Política de Remuneração, admite-se a revisão, pelo Órgão de Administração, da remuneração fixa de acordo com os resultados da Companhia, indicadores como a taxa de inflação, a taxa de aumento da Contratação Coletiva para a atividade seguradora ou outros indicadores de mercado.

#### **Estrutura da Remuneração**

Componentes	Base/Parâmetros	Fixo/Variável	Pré-requisitos para pagamento	Pagamento
Remuneração fixa	Função, nível de responsabilidade e tempo de serviço	Fixo	Estipulações contratuais e desempenho	Mensal
Remuneração variável / comercial	Prossecução dos objetivos associados às respetivas funções e resultados da Companhia	Variável	Cumprimento de objetivos e desempenho anual	Annual (ano seguinte) e de caráter extraordinário, se cumpridos os pré-requisitos

**Remuneração fixa** – Determinada pela existência de uma tabela salarial própria, atualizada anualmente pelo Órgão de Administração em função da taxa média de atualização da tabela do Acordo Coletivo de Trabalho (A.C.T.), e do desempenho verificado no ano anterior, à qual poderá ser acrescido o valor de Isenção de Horário de Trabalho, e eventuais componentes adicionais (subsídios de antiguidade, margem livre ou outros) e paga catorze vezes ao ano.

**No caso de ter sido feita impressão, cópia ou download deste documento, verificar se está em vigor antes de utilizar.**

**Remuneração variável** – Remuneração anual variável atribuída face à prossecução dos objetivos associados às respetivas funções e dos resultados, constituída por compensação pecuniária e/ou outras componentes de remuneração flexível, e na sua globalidade após a aprovação das contas do exercício.

**Remuneração variável / comercial** – Para os Colaboradores que prestem serviço, no ativo, na qualidade de Gerentes de Balcão, Consultores Comerciais e Consultores Comerciais Internos, em relação aos quais é emitido uma Ordem de Serviço anual onde se fixa a componente variável da remuneração em função dos resultados comerciais obtidos.

**Benefícios** – Para além da remuneração fixa e variável descritas na presente Política, os Colaboradores que exercem a sua atividade fora do âmbito dos pontos 4.3. e 4.4. auferem ainda os seguintes benefícios em conformidade com o disposto no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT):

- Seguro de Acidentes Pessoais, de Trabalho e Saúde, com possibilidade de extensão a familiares;
- Desconto no prémio dos seguros de que sejam tomadores;
- Planos individuais de reforma em caso de velhice ou invalidez.

## 5. REQUISITOS TRANSVERSAIS A POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO DA LUSITANIA VIDA

### 5.1. 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 Remunerações, tendo como objetivo a verificação do cumprimento da política e das práticas de remuneração. O Comité de Remunerações poderá solicitar o parecer das funções-chave da Companhia em relação à presente Política. A referida avaliação deverá resultar na produção de um relatório que inclua:

- Uma análise da política de remuneração da Lusitania Vida e da sua implementação à luz dos requisitos legais, regulamentares e orientações ou recomendações aplicáveis, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa;
- A identificação de eventuais deficiências detetadas, as medidas a adotar ou já em curso para as corrigir e/ou mitigar, e os prazos estabelecidos para o efeito ou, quando aplicável, uma justificação para as mesmas à luz do princípio da proporcionalidade.

O referido relatório deverá ser partilhado com o Órgão de Administração, com o Órgão de Fiscalização e com a Assembleia Geral e deve ser ainda objeto de apreciação por um revisor oficial de contas, sendo remetido para a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), acompanhado da respetiva certificação e parecer do revisor oficial de contas sobre seu conteúdo.

### 5.2. Divulgação das Políticas de Remuneração

O processo de avaliação dos Colaboradores abrangidos pela presente Política, incluindo os critérios utilizados para determinar a remuneração variável, são comunicados previamente ao período abrangido pelo processo de avaliação. A presente Política está igualmente acessível a todos os Colaboradores da Companhia na intranet.

**No caso de ter sido feita impressão, cópia ou download deste documento, verificar se está em vigor antes de utilizar.**

O conteúdo essencial da presente Política, com exceção da parte aplicável ao demais Colaboradores, conforme especificado na Norma Regulamentar da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) n.º 4/2022-R, de 31 de maio, 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; estando acessível no sítio na Internet da Companhia, pelo menos durante cinco anos.

### 5.3. Declaração de Conformidade

O Órgão de Administração da Companhia assegurará que consta do sítio Lusitania Vida na Internet uma declaração de cumprimento do disposto no artigo 275.º do Regulamento Delegado e no capítulo atinente à Política de Remuneração da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R.

## 6. ELABORAÇÃO E RESPONSABILIDADE DE ATUALIZAÇÃO DO DOCUMENTO

Responsável pela atualização:	Elaboração:	Verificação:	Aprovação:
Direção de Gestão de Pessoas	Rui Nascimento Alves	Comité de Remunerações	Comissão Executiva

## 7. HISTÓRICO DE REVISÕES DO DOCUMENTO

N.º Revisão	Data	Resumo Alterações
00	DD-MM-AAA	Primeira versão.

No caso de ter sido feita impressão, cópia ou download deste documento, verificar se está em vigor antes de utilizar.