

## **Política de Remuneração dos Colaboradores que exercem funções-chave e restantes Colaboradores**

### **1. Enquadramento**

Conforme previsto na Política em vigor e com o objetivo de assegurar um constante alinhamento com as melhores práticas no mercado e com vista a ajustar-se, na medida adequada, às indicações contidas na legislação em vigor, designadamente, ao previsto no Regulamento Delegado (EU) 2105/35 da Comissão de 10 de outubro, bem como às disposições constantes da Norma Regulamentar n.º 5/2010-R e da Circular n.º 6/2010 da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), ambas de 1 de abril, é formalizada a presente Política de Remuneração aplicável aos Colaboradores da GamaLife que, não sendo membros dos respetivos órgãos de administração ou de fiscalização, auferam uma remuneração variável e exerçam a sua atividade no âmbito das funções-chave ou outra atividade que possa ter impacto material no perfil de risco da Companhia e restantes Colaboradores.

### **2. Âmbito**

Com base no mencionado enquadramento, e em particular com a Norma Regulamentar n.º 5/2010, de 1 de abril, da ASF, a presente Política de Remuneração é aplicável:

- a) Aos Colaboradores que exercem a sua atividade profissional no âmbito de funções-chave, entendendo-se como tal todos aqueles que exercem uma atividade no âmbito dos sistemas de gestão de riscos, controlo interno, *Compliance*, atuarial e auditoria interna;
- b) A todos os Colaboradores com cargos de chefia de 1.º nível (Diretores de Topo) e Assessores do Órgão de Administração, independentemente da área em que exerçam atividade, na medida em que desenvolvem uma atividade profissional com impacto material no perfil de risco da Companhia, entendendo-se como tal todos aqueles que tenham um acesso regular a informação privilegiada e participem nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da Companhia;
- c) Com as necessárias adaptações, salvo decisão contrária do Conselho de Administração, aos restantes Colaboradores da Companhia que não se incluam nos cargos/funções definidos *supra*.

.Para efeitos da presente Política de Remuneração, o conjunto dos Colaboradores acima identificados será no presente documento designado genericamente por “Colaboradores”.

### **3. Processo de aprovação**

#### **3.1. Aprovação**

A Política de Remuneração dos “Colaboradores” é avaliada e aprovada pelo Conselho de Administração, mediante proposta apresentada pelo Administrador responsável pelo pelouro dos Recursos Humanos.

Na elaboração da proposta de Política de Remuneração participam diversos quadros dos principais Departamentos da Companhia, em particular do Departamento de Recursos Humanos, do Departamento de *Compliance* e do Departamento de Gestão de Risco.

#### **3.2. Consultores Externos**

Na definição da Política de Remuneração não são utilizados os serviços de Consultores Externos.

#### **3.3. Divulgação**

A Política de Remuneração é transparente e será objeto de divulgação interna, nomeadamente, através da sua publicação no Portal da Companhia.

#### **3.4. Revisão**

A Política de Remuneração é revista com uma periodicidade mínima anual, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 64.º do Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora (RJAS).

A Política de Remuneração é submetida a uma avaliação interna, independentemente executada pelas funções-chave da Companhia em articulação entre si.

#### **3.5. Mandato do Conselho de Administração**

Nos termos da Lei e dos Estatutos, a fixação da remuneração dos “Colaboradores” da Companhia incumbe ao Conselho de Administração, no âmbito da gestão da sua

política de pessoal e da política de incentivos, tendo em vista a prossecução dos objetivos estratégicos da Companhia.

### **3.6. Composição do Conselho de Administração**

A atual composição do Conselho de Administração é a seguinte:

Matteo Castelvetti (*Presidente*)

Alistair Wallace Bell (*Vogal*)

Filomena Teresa Mil-Homens Ferreira Santos (*Vogal*)

## **4. Remuneração**

Os “Colaboradores” que exercem a sua atividade profissional na Companhia, no âmbito das funções identificadas no ponto 2 da presente Política, devem ser remunerados face à experiência profissional relevante para as funções a desempenhar, à relevância do exercício das suas funções e à prossecução dos objetivos associados a estas.

### **4.1. Composição da remuneração**

A remuneração total resulta da combinação entre as componentes da remuneração fixa e da remuneração variável.

#### **Componente fixa da Remuneração**

A componente fixa da remuneração obedecerá aos limites que forem fixados pelo Conselho de Administração e será paga a todos os Colaboradores com contrato de trabalho, sendo composta por todas as prestações recebidas numa base regular e periódica em contrapartida do trabalho prestado.

A remuneração fixa pode ser constituída por diversas componentes, a saber:

- Vencimento base;
- Vencimento complementar; e
- Remuneração por isenção de horário de trabalho (IHT).

Na sequência da revisão e aprovação anual da Política de Remuneração, a remuneração fixa pode ser revista e aprovada pelo Conselho de Administração, de acordo com os resultados da Companhia, indicadores como a taxa de inflação, ou outros indicadores de mercado.

## **Componente variável da Remuneração**

À componente fixa da remuneração poderá acrescer uma remuneração variável, calculada com base em critérios de desempenho e sujeita a limites, nos termos que vierem a ser definidos pelo Conselho de Administração.

A atribuição de uma componente variável terá como principais referências a avaliação do desempenho do Colaborador e a *performance* da Companhia com base em métricas aprovadas pelo Conselho de Administração.

### **4.2. Limites e equilíbrio na Remuneração**

A componente variável, caso venha ser atribuída, não deverá exceder, em média, 20% da Remuneração Total Anual para a totalidade dos colaboradores da Companhia, sendo que o valor máximo individualmente considerado não deverá exceder 40% do valor total da remuneração anual.

Tal situação adequa-se às recomendações e às melhores práticas que favorecem uma percentagem elevada da componente remuneratória fixa em relação à componente variável da remuneração.

### **4.3. Critérios de definição da componente variável e momento do seu pagamento**

Em caso de atribuição, o montante da remuneração variável anual (RVA) terá os limites definidos pelo Conselho de Administração. Refere-se ao desempenho de curto prazo, oscilando o seu valor exato, em cada ano, em função do grau de cumprimento dos principais objetivos anuais corporativos e individuais (quantitativos e qualitativos), tendo como referência o modelo de Avaliação de Desempenho da GamaLife.

Tendo presentes as características inerentes à estrutura de remuneração em vigor, os valores máximos considerados e os níveis de tolerância ao risco definidos, não foi considerado necessário procederem ao diferimento de uma parte da RVA.

Assim, caso venha a ser atribuída, a RVA será paga de uma só vez, na sequência da sua aprovação.

De igual modo, tendo presente o facto de os títulos representativos do capital social da Companhia não serem cotados em mercados regulamentados, a possibilidade de

uma parte da RVA consistir na atribuição de opções sobre ações da Companhia não foi considerada na presente Política de Remuneração.

## **5. Outros benefícios**

Para além da remuneração fixa e variável descritas na presente Política de Remuneração, os “Colaboradores” poderão ainda auferir, se aplicável conforme definido em normativo próprio da Companhia para a generalidade dos Colaboradores, os seguintes benefícios:

- Seguro de Vida, Seguro de Saúde e Seguro de Acidentes de Trabalho;
- Planos individuais de reforma, em caso de reforma por velhice ou por invalidez.

## **6. Considerações finais**

A presente Política de Remuneração deve ser objeto de revisão anual e aprovada pelo Conselho de Administração.

Atendendo às recomendações estabelecidas, na elaboração da proposta de Política de Remuneração participam ativamente diversos quadros dos principais Departamentos da Companhia, em particular do Departamento de Recursos Humanos, do Departamento de *Compliance* e do Departamento de Gestão de Risco, sendo a mesma também avaliada com vista a apurar o seu eventual impacto ao nível da gestão de riscos.

Conforme previsto na legislação em vigor, esta Política de Remuneração será alvo de divulgação e o Conselho de Administração da Companhia enviará anualmente à ASF uma declaração sobre a conformidade da Política de Remuneração numa lógica de “*comply or explain*”.

O presente documento deverá ser devidamente atualizado, com indicação da data das alterações introduzidas e respetiva justificação, devendo o Departamento de Recursos Humanos manter um arquivo das versões anteriores.