

Política de Remunerações dos Membros dos Órgãos de Administração, de Fiscalização e da Mesa da Assembleia Geral da GamaLife - Companhia de Seguros de Vida, S.A.

1. Introdução | Objeto

1.1 A presente política de Remunerações dos Membros dos Órgãos de Administração, de Fiscalização e da Mesa da Assembleia Geral da GamaLife - Companhia de Seguros de Vida, S.A. (de ora em diante também designada por “Companhia” ou “GamaLife”), tem por objeto dar cumprimento ao regime previsto na Lei n.º 28/2009, de 19 de junho, que prevê que as entidades de interesse público, como é o caso das empresas de seguros e de resseguros, devem, anualmente, submeter à aprovação da Assembleia Geral uma declaração sobre a política de remuneração dos membros dos seus órgãos de administração e fiscalização.

1.2 No que diz respeito à atividade seguradora, esta matéria é ainda regulada pelo Regulamento Delegado (EU) 2015/35 da Comissão de 10 de Outubro, bem como pelas 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.

1.3 É com base no mencionado enquadramento legal e regulamentar que se procede à elaboração e divulgação da presente Política de Remunerações dos Membros dos Órgãos de Administração, de Fiscalização e da Mesa da Assembleia Geral da GamaLife para o ano de 2020, que se submete à aprovação da Assembleia Geral.

2. Princípios aplicáveis à Política de Remunerações

A presente Política de Remunerações obedece aos princípios constantes da Circular n.º 6/2010, de 1 de Abril, nomeadamente os seguintes:

- a) A Política de Remunerações e as suas respectivas práticas são estabelecidas, implementadas e mantidas em conformidade com a atividade da Companhia, i) sendo consistente com uma estratégia de gestão e controlo de riscos eficaz, ii) evitando uma excessiva exposição ao risco, iii) evitando potenciais conflitos de interesse e iv) sendo coerente com os objetivos, valores e interesses da Companhia a longo prazo;
- b) A Política de Remunerações obedece ao Princípio da Proporcionalidade, sendo desenhada por forma a ter em conta a organização interna da Companhia, bem

como a dimensão, natureza e complexidade dos riscos inerentes à sua atividade;

- c) A Política de Remunerações obedece aos limites previstos nos Estatutos da Companhia.

3. Princípios aplicáveis à Política de Remunerações

3.1 Aprovação

A Política de Remuneração dos órgãos sociais da Companhia é, nos termos previstos no Artigo 22.º e seguintes dos Estatutos da Companhia, aprovada em sede de Assembleia Geral.

3.2 Divulgação

A Política de Remuneração é transparente e será objeto de divulgação interna, nomeadamente através da sua publicação no Portal da Companhia. A Política de Remuneração deverá ainda constar dos documentos anuais de prestação de contas, disponíveis no sítio institucional da Companhia durante um período mínimo de 5 anos.

3.3 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 independente executada pelas funções-chave da Companhia em articulação entre si.

4. Membros do Conselho de Administração com funções executivas

4.1 Remuneração dos Membros do Conselho de Administração com funções executivas

São membros executivos do Conselho de Administração aqueles administradores em que o referido conselho delegue, em cada momento, de forma individual ou conjunta, incluindo, se aplicável, através da constituição de uma comissão executiva, poderes de decisão a respeito de matérias que se insiram no âmbito da gestão corrente da Companhia, em cumprimento do disposto na lei e nos respetivos estatutos, ou, ainda, na ausência de tal delegação, aqueles administradores que se encarreguem efetivamente da mencionada gestão corrente.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração com funções executivas é aprovada pela Assembleia Geral em conformidade com a presente Política de Remunerações, e integra uma componente fixa de remuneração e, eventualmente, uma componente variável.

4.1.1 Componente Fixa da Remuneração

Os membros do Conselho de Administração com funções executivas auferem uma remuneração fixa mensal, paga 14 (catorze) vezes em cada ano civil completo, cuja definição terá por base o posicionamento competitivo face ao universo de empresa de referência nacional.

Sempre que a remuneração total anual dos membros do Conselho de Administração com funções executivas integre uma componente fixa e uma componente variável, a componente fixa da remuneração obedecerá aos limites que forem fixados anualmente em sede de Assembleia Geral, não devendo, em regra, ser inferior a 60% da mencionada remuneração total anual.

4.1.2 Componente variável da remuneração

À componente fixa poderá acrescer uma remuneração variável, calculada com base em critérios de desempenho individual e/ou coletiva e sujeita a limites, nos termos que vierem a ser definidos em Assembleia Geral.

A remuneração variável anual, quando existente, não deverá em regra, ser superior a 40% da remuneração total anual, oscilando contudo o seu valor exato, em cada ano, em função da avaliação do desempenho individual e global dos membros do Conselho de Administração com funções executivas, bem como do grau de cumprimento dos principais objetivos da Companhia, designadamente do resultado líquido do Exercício do ano anterior, da rentabilidade dos capitais próprios e da capacidade para pagar dividendos, tendo sempre em consideração no processo de avaliação a adequabilidade, quer dos capitais próprios da Companhia aos riscos assumidos, quer ainda da representação das provisões técnicas.

O pagamento da componente variável da remuneração, quando atribuída, tem lugar preferencialmente após o apuramento das contas de cada exercício económico, sendo que a remuneração variável anual da totalidade dos membros do Conselho de

Administração com funções executivas não poderá exceder 3% dos lucros do exercício, quando existentes, conforme determinado no número 2 do Artigo 22.º dos estatutos da Companhia.

4.1.2.1 Elegibilidade à componente variável | Critérios de desempenho | Atribuição

- a) A elegibilidade para a atribuição de remuneração variável assenta num processo de avaliação de desempenho individual e/ou coletivo, definido pela Companhia com base em critérios mensuráveis e pré-determinados, incluindo critérios não financeiros, tendo em conta nomeadamente os seguintes indicadores:
- i) Remuneração líquida referente ao período de avaliação;
 - ii) ROE;
 - iii) Capacidade de pagar dividendos; e
 - iv) Adequação do capital ao nível de risco e às provisões técnicas realizadas.
- b) A avaliação do desempenho dos membros do Conselho de Administração com funções executivas é realizada pela Acionista única da Companhia, em Assembleia Geral, conforme modelo definido internamente na Companhia, nomeadamente em obediência aos princípios enunciados na presente Política de Remunerações.
- c) Na eventualidade de os resultados evidenciarem uma deterioração relevante do desempenho da Companhia no último exercício apurado ou quando esta seja expectável no exercício em curso, poderão ser introduzidas limitações necessárias e adequadas, incluindo o eventual não pagamento de qualquer componente variável, com vista a preservar o seu equilíbrio financeiro e o cumprimento dos demais rácios de solvabilidade impostos legalmente.

4.1.2.2 (Não) Diferimento da componente variável

Considerando a atual estrutura de remuneração, os valores máximos considerados e os níveis de tolerância ao risco definidos, não é considerado necessário, até à presente data, proceder ao diferimento de uma parte da componente variável da remuneração.

4.1.2.3 Natureza da componente variável | Instrumentos Financeiros

A remuneração variável pode ser atribuída sob a forma de bónus de *performance*, prémio de desempenho e/ou distribuição de lucros, conforme o que vier a ser expressamente determinado em Assembleia Geral.

Sem prejuízo do acima disposto, o acionista poderá, em sede de Assembleia Geral, definir que a componente variável da remuneração, ou uma parte desta, seja atribuída através de planos de acções ou de opções de aquisição de ações da Companhia ou de qualquer outra empresa do Grupo.

4.1.2.4 Celebração de contratos

É proibida a celebração de contratos pelos membros do órgão de administração, quer com a Companhia, quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela Companhia.

4.2 Fundo de Pensões e outros benefícios

Os membros do Conselho de Administração com funções executivas poderão ainda beneficiar de uma contribuição para um fundo de pensões.

Para além do referido na presente Política de Remunerações, não são consideradas outras formas de remuneração dos membros do Conselho de Administração com funções executivas, não sendo igualmente atribuídos aos mesmos quaisquer benefícios pecuniários ou não pecuniários de relevo.

5. Membros do Conselho de Administração sem funções executivas

Os membros do conselho de Administração sem funções executivas poderão auferir uma remuneração fixa anual nos termos que vierem a ser definidos e aprovados pela Assembleia Geral que, em qualquer caso e a verificar-se, não dependerá de qualquer elemento de desempenho, não havendo lugar ao pagamento de qualquer remuneração variável.

6. Limites à indemnização a pagar por destituição sem justa causa do órgão de administração

A eventual indemnização por destituição sem justa causa de um membro do órgão de administração não deve ser paga se a mesma resultar de um inadequado desempenho do membro cessante.

7. Órgãos de Fiscalização

7.1 Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é, nos termos previstos no Artigo 25.º dos Estatutos da Companhia, constituído por três membros, dos quais um desempenha as funções de Presidente.

Os respetivos membros são remunerados através do pagamento de uma valor fixo mensal, pago 14 vezes em cada ano civil completo, nos termos definidos em Assembleia Geral.

8. Revisor Oficial de Contas

O Revisor Oficial de Contas será remunerado de acordo com as condições definidas na legislação aplicável. Os respetivos honorários deverão ser propostos pelo Revisor Oficial de Contas e aprovados pelo Conselho de Administração, após parecer do Conselho Fiscal.

9. Membros da Mesa da Assembleia Geral

A Mesa da Assembleia Geral é, nos termos previstos no Artigo 13.º dos Estatutos da Companhia, constituída por um Presidente e um Secretário.

Os Membros da Mesa da Assembleia Geral poderão ser remunerados através de um valor fixo por Assembleia Geral, na data da sua realização, sendo o mesmo definido em Assembleia Geral, caso haja lugar ao seu pagamento.