



Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização

Eurovida – Companhia de Seguros de Vida, S.A.



Política de Remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da Eurovida – Companhia de Seguros de Vida, S.A. (doravante designada por Eurovida ou por Companhia)

Índice

1. Âmbito
2. Objeto
3. Política de remuneração dos membros dos órgãos de Administração e Fiscalização
4. Divulgação
5. Aplicação

1. Âmbito

A política de remuneração dos órgãos sociais da Eurovida assenta em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados utilizados pelo universo do Grupo Banco Popular Español, do qual a Eurovida faz parte integrante, tangente a todos os membros dos órgãos sociais definida para o mencionado Grupo.

A política de remunerações da Eurovida segue o disposto na Norma Regulamentar nº5/2010-R, de 1 de abril, no que refere aos deveres de divulgação de informação, e na Circular nº6/2010, de 1 de abril, no que refere ao governo e conteúdo da política.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho - Lei das Remunerações -, foi estabelecido o dever de apreciação de uma declaração sobre a Política de Remuneração pela Assembleia Geral, pelo Órgão de Administração ou pela Comissão de Remunerações, caso exista, das entidades de interesse público, enumeradas no Decreto-Lei n.º 225/2008, de 20 de Novembro, com o propósito de reforçar a transparência relativa à fixação de remunerações. Desta forma, deve ser submetida, anualmente a aprovação da Assembleia Geral, uma declaração referente à Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e Fiscalização.

A Lei n.º 28/2009, de 19 de junho, refere, ainda, como indispensável para as Políticas de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e Fiscalização das Entidades de interesse público, onde se enquadra a Eurovida, a divulgação das remunerações individuais auferidas por aqueles membros, de forma agregada e individual, nos documentos anuais de prestação de contas.



2. Objeto

A presente política tem por objeto estabelecer o regime de remunerações dos órgãos de administração e de fiscalização da Eurovida.

3. Política de remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização

De acordo com o preceituado na Lei das Remunerações é enunciada de seguida a política de remunerações dos órgãos de Administração e de Fiscalização relativa ao exercício findo a 31 de dezembro de 2013, a qual integra as melhores práticas, sem perder de vista, no entanto, os seguintes princípios basilares:

(i) a política de remuneração seguida até hoje tem sido correta e adequada aos objetivos estratégicos traçados pela Eurovida;

(ii) a Eurovida faz parte do Grupo Banco Popular Espanhol;

(iii) face à relação de domínio existente, as remunerações dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Eurovida estão diretamente associadas aos níveis de desempenho obtidos pelo Grupo Banco Popular, em cada ano, e dependentes das diretrizes emanadas pelos acionistas nesta matéria;

(iv) a prática remuneratória da Eurovida assenta em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados utilizados pelo Grupo Banco Popular e tangente a todos os membros dos órgãos de administração e fiscalização.

Na determinação da Política de Remuneração, aqui mencionada, foram adotados, a nível da estrutura e equilíbrio das remunerações, os seguintes pressupostos:

Composição da remuneração

A remuneração comporta uma parte fixa e uma parte variável, que será paga em numerário. Para além da remuneração fixa e variável descrita na presente Política de Remuneração, não existem outras formas de remuneração.

Limites e Equilíbrio na Remuneração

Remuneração Fixa

A componente fixa da remuneração é definida de acordo com o desempenho individual e, também, tem em consideração, a nível comparativo, as remunerações pagas por empresas semelhantes, em dimensão, que operem, em Portugal, no sector segurador.



Remuneração variável

A parte variável da remuneração oscilará, em cada ano, para cada membro, sendo em qualquer um dos casos determinado pelos acionistas, de acordo com os critérios utilizados para os membros da alta direção do Grupo Banco Popular, referente a remunerações e aos resultados consolidados do Grupo Banco Popular. Esta componente não pode ser superior a 10% do lucro do exercício.

Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho baseia-se no cumprimento de objetivos, nos resultados quantitativos e qualitativos obtidos considerando a sua origem, natureza e sustentabilidade, bem como, no risco associado à sua obtenção. A avaliação de desempenho depende, também, do cumprimento normativo e do valor acrescentado para os acionistas.

No mandato em curso na Eurovida (2013 – 2016) é aplicada aos membros dos órgãos sociais a seguinte política:

a) Remuneração dos membros do Conselho Fiscal

As remunerações do Conselho Fiscal são estipuladas de acordo com as práticas e condições remuneratórias normais para serviços similares. Desta forma, as remunerações são pagas em doze vezes por ano.

b) Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral

Não deve ser efetuada qualquer alteração na estrutura da remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral. Os membros da Mesa da Assembleia Geral auferem uma remuneração trimestral fixa, paga quatro vezes ao ano.

c) Presidente do Conselho de Administração

O Presidente do Conselho de Administração auferem uma remuneração mensal fixa, paga em catorze vezes ao ano.

d) Membros não executivos do Conselho de Administração

Os membros não executivos do Conselho de Administração não auferem qualquer remuneração.

e) Membros executivos do Conselho de Administração

Os membros executivos do Conselho de Administração são todos aqueles que desempenham funções executivas/de gestão corrente, no entanto, apenas um, dos quatro executivos, auferem uma remuneração mensal fixa, paga em catorze vezes ao ano e uma remuneração variável de acordo com os critérios anteriormente referidos.



f) Compensações a pagar por destituição sem justa causa do administrador

Não estão previstos quaisquer acordos que determinem valores a pagar aos membros executivos em caso de destituição sem justa causa.

4. Divulgação

De acordo com a Lei das Remunerações, a Eurovida encontra-se no dever de divulgar a informação relativa à Política de Remuneração, nos documentos anuais de prestação de contas, a Política de Remuneração dos membros dos seus órgãos de administração e de Fiscalização, bem como o montante anual da remuneração auferida por aqueles membros, de forma agregada e individual.

A Política de Remuneração será divulgada no sítio oficial na internet, nos aspetos que a lei assim o obrigar. Ainda de acordo com a Norma Regulamentar n.º5/2010-R, de 1 de abril, o Conselho de Administração submeterá anualmente, ao Instituto de Seguros de Portugal, uma declaração que remeta para a conformidade da Política de Remunerações, assumida pela Eurovida e que integra o Relatório da Gestão de Riscos e Controlo Interno.

5. Aplicação

A presente política é aplicável ao mandato em curso (2013-2016).