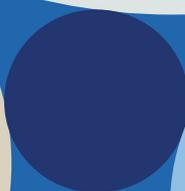
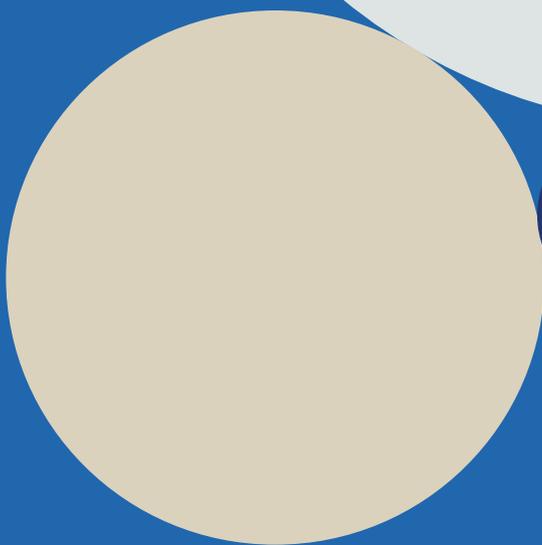
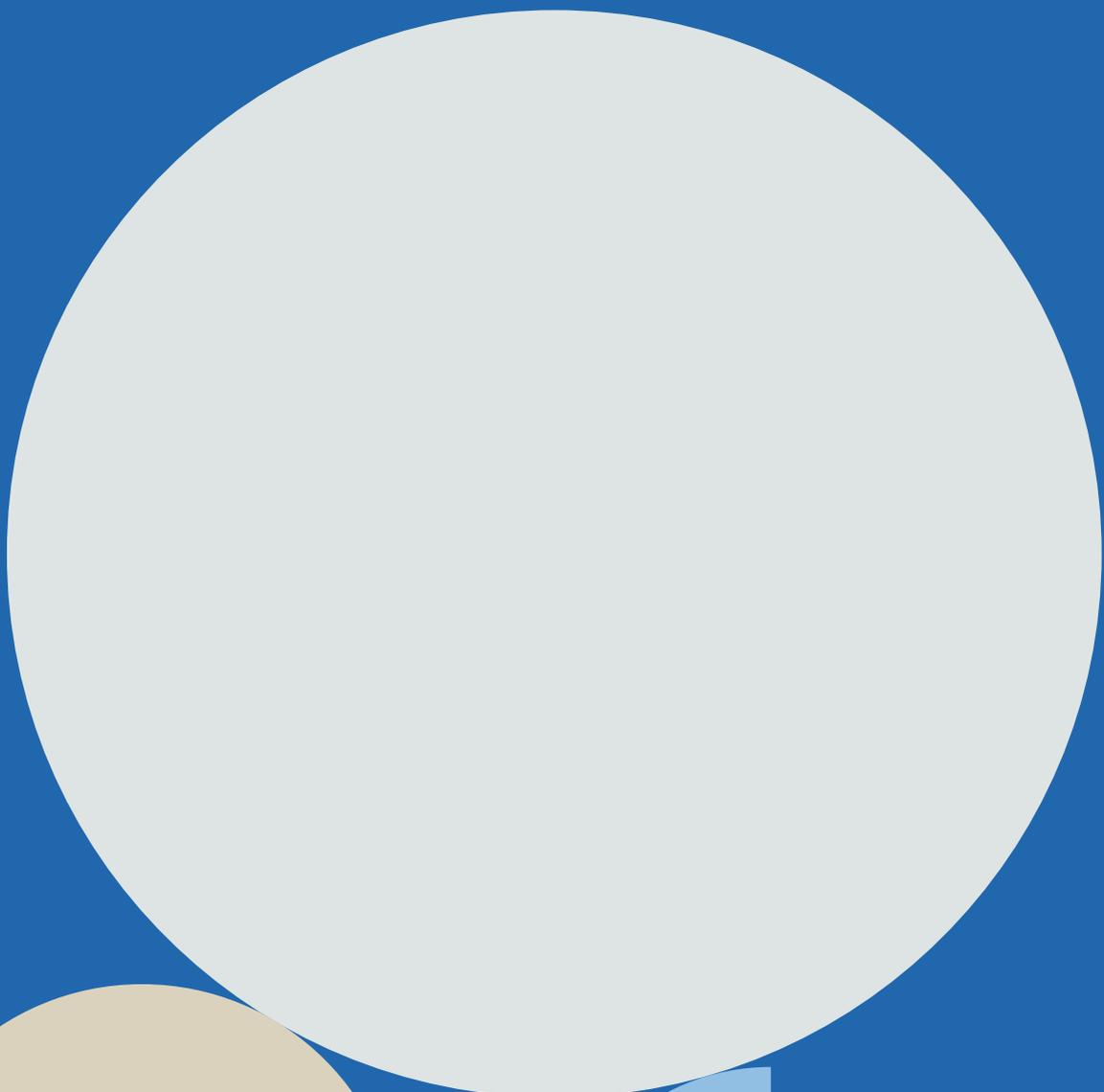


# Política Remuneração

Zurich – Companhia de Seguros Vida, S.A.



# Índice

<b>1. Introdução</b>	<b>3</b>
1.1. Autoridade	3
1.2. Objetivo	3
1.3. Âmbito	4
1.4. Documentos relacionados	4
<b>2. Responsabilidades</b>	<b>4</b>
2.1. Governação da Política de Remuneração	4
<b>3. Requisitos</b>	<b>6</b>
3.1. Processo de identificação das pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da Zurich Vida	6
3.2. Remuneração do Conselho de Administração	6
3.3. Órgão de Fiscalização	8
3.4. Diretores de Topo, Responsáveis por Funções-Chave e Colaboradores que exercem Funções-Chave	8
3.5. Prestadores de serviços que desempenhem Funções-Chave	10
3.6. Demais Colaboradores	10
3.7. Pagamento por Cessação de Funções	12
<b>4. Reporte</b>	<b>12</b>
<b>5. Anexos</b>	<b>12</b>
5.1. Anexo II - Histórico de versões	12

## Implementação

Esta política entra em vigor na data da sua aprovação nos termos abaixo expostos.

## Monitorização da aderência

Através do sistema de governação, gestão de riscos e controlo interno, Zurich Vida assegura os mecanismos de reporte e monitorização do cumprimento dos princípios estabelecidos nesta Política.

<b>Data de entrada em vigor</b>	Após aprovação pelo Conselho Administração e pela Assembleia Geral em dezembro de 2024
<b>Aprovado por</b>	Conselho de Administração e Assembleia Geral
<b>Responsável pelo documento</b>	Pessoas & Cultura
<b>Próxima data de revisão</b>	Prevista para o ano de 2025
<b>Versão</b>	3.0 – Substitui a versão 2.1
<b>Sumário das alterações</b>	Inclusão da referência à política de Remuneração do Grupo; Retirado do cálculo do Modelo de Incentivos de Curto Prazo o resultado da região, Inclusão da definição da atribuição das LTIP; Inclusão dos requisitos previstos na Norma Regulamentar da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões n.º 6/2024-R, de 12 de Setembro
<b>Palavras chave</b>	Política de Remuneração

# 1. Introdução

---

## 1.1. Autoridade

A presente Política é aprovada pela Assembleia Geral da Zurich – Companhia de Seguros Vida, S. A. (adiante “Zurich Vida” ou “Companhia”) no que diz respeito aos órgãos de administração e fiscalização da Zurich Vida, e, pelo Conselho de Administração no que diz respeito aos Responsáveis por Funções-Chave e Colaboradores que exercem funções chave, Diretores de Topo, Pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco, e demais colaboradores da Zurich Vida.

O dever de as Empresas de Seguros disporem de uma Política de Remuneração resulta do previsto na legislação nacional e supranacional em vigor, designadamente do previsto âmbito Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade de Seguros Resseguros (Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro), no Regulamento Delegado n.º 2015/35, da Comissão de 10 de outubro de 2014, e do Regime Jurídico de Constituição e Funcionamento dos Fundos de Pensões (Lei n.º 27/2020, de 23 de julho).

Por seu lado, a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, emitiu a Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, relativa ao Sistema de Governação da Empresas de Seguros e de Resseguros, que regula também os requisitos em matéria de remunerações.

Por outro lado, a Autoridade de Supervisão de Seguros de Fundos de Pensões emitiu a Norma Regulamentar n.º 6/2024, de 12 de Setembro, relativa ao Sistema de Governação das Entidades Gestoras de Fundos de Pensões.

Sem prejuízo das disposições legalmente aplicáveis, são ainda consideradas, para efeitos da presente Política, as Regras de Remuneração aprovadas pelo Conselho de Administração da Zurich Insurance Group Ltd. (“Zurich”), em conformidade com os Artigos 716a e 732 a 735d do Código das Obrigações Suíço (“CO”).o Código Suíço de Melhores Práticas para a Governação Corporativa, os Estatutos da Zurich, as Regras Organizacionais da Zurich e a Circular 2010/1 sobre Remuneração, emitida pela Autoridade Suíça de Supervisão do Mercado Financeiro (“FINMA”) em 21 de Outubro de 2009 (“Circular FINMA sobre Remuneração”).

---

## 1.2. Objetivo

O disposto na presente Política visa assegurar que a remuneração, inclusive os respetivos incentivos, não constituem uma ameaça à capacidade da Zurich Vida manter uma base de fundos próprios adequada. Para além disso, deverá ser assegurado que os acordos de remuneração celebrados pela Zurich Vida com os seus prestadores de serviços não incentivam a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da Zurich Vida e aos limites de tolerância ao risco estabelecido.

A Zurich Vida adota uma Política de Remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz que evite uma excessiva exposição ao risco, que evite potenciais conflitos de interesses e que seja coerente com os objetivos, valores e interesses a longo prazo da Zurich Vida, designadamente com as perspetivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados e beneficiários.

A Política de Remuneração será revista anualmente e, no que concerne à remuneração respeitante aos membros do órgão de administração e de fiscalização, submetida à aprovação anual da Assembleia Geral da Zurich Vida. Quaisquer alterações introduzidas devem ser aprovadas pelo Conselho de Administração e pela Assembleia Geral, no contexto das suas competências. O mandato e responsabilidades do Comité de Remuneração estão definidos no respetivo regulamento de funcionamento.

A Política de Remuneração procura recompensar todos os colaboradores da Zurich Vida pelo desempenho da Companhia a longo prazo e pela satisfação dos interesses societários e acionistas, dentro do enquadramento temporal relevante.

Por fim, e para além do disposto na presente Política, as pessoas sujeitas às secções 3.2 a 3.5 da Política de Remuneração não devem 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.

---

### 1.3. Âmbito

Esta Política aplica-se à Zurich Vida. A aprovação desta Política é da responsabilidade do Conselho de Administração e da Assembleia Geral, nos termos anteriormente mencionados. Esta Política foi definida tendo em conta os requisitos legais e regulamentares atualmente em vigor e será alterada sempre que se verificar a alteração das normas legais e/ou regulamentares.

---

### 1.4. Documentos relacionados

- Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora (Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro);
- Regulamento Delegado n.º 2015/35, da Comissão de 10 de outubro de 2014;
- Regime Jurídico de Constituição e Funcionamento dos Fundos de Pensões (Lei n.º 27/2020, de 23 de julho);
- Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril;
- Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 12 de setembro;
- Regras de Remuneração aprovadas pelo Conselho de Administração da Zurich Insurance Group Ltd.

## 2. Responsabilidades

---

### 2.1. Governação da Política de Remuneração

Em seguida são descritas as responsabilidades no âmbito da Política:

#### Assembleia Geral

A Assembleia Geral será responsável por:

- Aprovar a presente Política na parte relativa aos órgãos de administração e fiscalização;
- Tomar conhecimento do Relatório sobre a Política de Remuneração elaborado pelo Comité de Remuneração.

#### Conselho de Administração

O Conselho de Administração da Zurich Vida será responsável por:

- Definir e aprovar a Política de Remuneração;
- Submeter à aprovação da Assembleia Geral a parte da Política de Remuneração relativa aos órgãos de administração e fiscalização;
- Divulgar a Política de Remuneração;
- Assegurar que os acordos de remuneração celebrados pela Zurich Vida com os prestadores de serviços não incentivam a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da Zurich Vida e aos limites de tolerância ao risco estabelecido;
- Assegurar a existência de uma estrutura clara, transparente e adequada relativamente à definição, implementação e monitorização da presente Política, que identifique, de forma objetiva, os responsáveis envolvidos em cada processo, bem como as respetivas responsabilidades e competências;
- Tomar conhecimento do relatório de avaliação interna da Política de Remuneração elaborado pelo Comité de Remuneração e submeter o mesmo à Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, bem como a respetiva certificação e parecer do Revisor Oficial de Contas;
- Informar as funções de Verificação de Cumprimento, Gestão do Risco, Auditoria Interna e Atuarial de quaisquer factos relevantes para o exercício das respetivos direitos e competências;

- Assegurar que consta do sítio da Internet uma declaração de cumprimento do disposto no artigo 275.º do Regulamento Delegado n.º 2015/35 da Comissão e no capítulo IX da Norma Regulamentar n.º 4/2022 da ASF.

### Comité de Remuneração

O Comité de Remuneração é responsável por:

- Prestar apoio ao Conselho de Administração na definição da Política de Remuneração da Zurich Vida;
- Preparar decisões e recomendações sobre remuneração a dirigir aos órgãos competentes;
- Rever anualmente a Política de Remuneração e a sua implementação e funcionamento, procedendo a uma avaliação interna independente da mesma, tendo como objetivo a verificação do cumprimento da Política e das práticas de remuneração, de modo a assegurar que:
  - Existe uma efetiva aplicação da Política;
  - No que se refere à remuneração dos membros executivos do órgão de administração, é possível a formulação de um juízo de valor fundamentado e independente sobre a adequação da Política de Remuneração, à luz da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da Zurich Vida;
  - A Política se mantém adequada perante a ocorrência de alterações às operações ou ao ambiente de negócio da Zurich Vida;
  - A Política está de acordo com a legislação e a regulamentação nacional e internacional em vigor.
- Apresentar o relatório sobre a revisão da Política de Remuneração ao Conselho de Administração, ao Conselho Fiscal e à Assembleia Geral.
- Prestar informação adequada ao órgão de administração relativamente ao funcionamento da Política de Remuneração da Zurich Vida;
- Reunir-se com uma periodicidade mínima anual, devendo elaborar atas de todas as reuniões que realize;
- Dar cumprimento às demais obrigações legal/regulamentarmente previstas;
- Informar as funções de Verificação de Cumprimento, Gestão do Risco, Auditoria Interna e Atuarial de quaisquer factos relevantes para o exercício dos respetivos direitos e competências.

### Pessoas & Cultura

A Unidade de Pessoas & Cultura será responsável por:

- Prestar apoio ao Comité de Remuneração;
- Gerir o processo de avaliação de desempenho que é confiado à Unidade de Pessoas & Cultura, sendo a responsabilidade da avaliação e, conseqüente comunicação, confiada ao respetivo Superior Hierárquico do colaborador em causa. Em caso de conflito, reportar, na medida do necessário, ao Conselho de Administração e/ou, quando aplicável, à Assembleia Geral;
- Assegurar que o processo de avaliação de desempenho cumpre o disposto na presente Política;
- Dar suporte na implementação, gestão contínua e conformidade desta Política;
- Informar as funções de Verificação de Cumprimento, Gestão do Risco, Auditoria Interna e Atuarial de quaisquer factos relevantes para o exercício dos respetivos direitos e competências.

## 3. Requisitos

### 3.1. Processo de identificação das pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da Zurich Vida

Para efeitos da presente Política, as pessoas cujas atividades profissionais têm impacto relevante no perfil de risco da Zurich Vida são os colaboradores que possuem um acesso regular a informação privilegiada e participam no processo de tomada de decisão e definição da estratégia da Zurich Vida.

Atualmente, para além das funções identificadas de forma autónoma nas secções 3.2 a 3.5 da presente Política, não estão identificados outros colaboradores que se encontrem enquadrados no âmbito da presente definição. Assim, tendo em conta o acima exposto e a estrutura organizativa da Zurich Vida, as Pessoas cujas atividades profissionais têm impacto relevante no perfil de risco da Zurich Vida são os (i) membros do órgão de administração, (ii) membros do órgão de fiscalização, (iii) Diretores de topo, (iv) Responsáveis por Funções-Chave e (v) Colaboradores que exercem Funções-Chave.

### 3.2. Remuneração do Conselho de Administração

A Zurich Vida é atualmente constituída por um Conselho de Administração e por uma Comissão Executiva. Assim, a Zurich Vida dispõe de Administradores que não exercem funções executivas, e Administradores que exercem funções executivas, enquanto membros da Comissão Executiva.

Caso o exercício de funções por parte dos Administradores seja remunerado, a referida remuneração obedece ao disposto *infra*.

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração é exclusivamente composta por uma componente fixa ("**Remuneração Fixa**") e não inclui qualquer componente que dependa do desempenho ou do valor da Companhia, podendo ser revista anualmente.

Por sua vez, a remuneração dos Administradores Executivos é composta por Remuneração Fixa e por uma componente não fixa ("**Remuneração Variável**").

A Remuneração Variável, por normativo do Grupo Zurich, encontra-se fixada num limite máximo até 75% do valor absoluto da Remuneração Fixa anual. A elegibilidade para Remuneração Variável implica um rigoroso processo de avaliação de desempenho, de acordo com padrões definidos pela Zurich Insurance Group Ltd, nos termos do qual relevam os objetivos anualmente fixados, determinando um valor bruto final em função da percentagem supracitada.

A Remuneração Variável comporta duas componentes, a primeira associada ao Modelo de Incentivos de Curto Prazo, e a segunda estando integrada no Plano de Incentivos de Longo Prazo, em ambos os casos determinados pela Zurich Insurance Group Ltd e sujeitos a avaliação de desempenho, com base em indicadores de desempenho distintos:

#### 1- Modelo de Incentivos a Curto Prazo

O modelo recorre ao seguinte método de cálculo:

- Desempenho do Grupo, que determina se se efetua globalmente o pagamento do Modelo de Incentivos de Curto Prazo;
- Resultado da Companhia a nível local, determinando a percentagem efetiva a pagar aos diferentes níveis de desempenho individual;
- Desempenho Individual face aos objetivos definidos e acordados no início do ano, escalados em 3 (três) níveis, com a possibilidade de três fatores de diferenciação para cada um dos níveis (baixo, médio, alto), com percentagens correspondentes, definidas entre 0% e 185% do valor potencial. Na definição dos objetivos visa-se assegurar que os mesmos não colidam com o dever de agir de acordo com os melhores interesses dos Clientes.

- Após a decisão da classificação individual, a percentagem final correspondente ao pagamento individual ficará dependente do cumprimento orçamental definido para a Companhia, podendo ou não ter de ser aplicado um processo de alinhamento com a introdução de ajustamentos nas classificações ao nível das diferentes Unidades da Companhia

O Modelo de Incentivos de Curto Prazo, tendo em vista assegurar que uma parte significativa do pagamento da Remuneração Variável é diferida por um período de 3 (três anos), prevê que a Remuneração Variável apurada ao abrigo deste modelo num determinado ano será paga de acordo com as seguintes percentagens:

- 60% do valor apurado é pago no mês de março do ano seguinte àquele a que a avaliação de desempenho se reporta; e
- Os remanescentes 40% do valor apurado são pagos em três prestações iguais em cada mês de março dos 3 (três) anos subsequentes, dependendo, todavia, cada pagamento anual da verificação das seguintes condições:
  - Resultado Líquido da Companhia, no exercício referente ao ano anterior ao do pagamento, ser positivo;
  - Obtenção de uma avaliação individual, no ano anterior ao do pagamento, que permita ao Administrador Executivo ser elegível para receber Remuneração Variável ao abrigo do Modelo de Incentivos de Curto Prazo; e
  - Obtenção de uma média de avaliações individuais nos 3 (três) anos anteriores ao do pagamento que tenha permitido ao Administrador Executivo ser elegível para receber Remuneração Variável ao abrigo do Modelo de Incentivos de Curto Prazo nesses anos.

Em caso de cessação da relação com a Companhia não haverá direito a receber as parcelas que se encontram diferidas e que ainda não foram liquidadas.

De forma a garantir a sustentabilidade a longo prazo do processo de avaliação de desempenho, todos os indicadores supramencionados obedecem à estratégia da Zurich Insurance Group Ltd, que por sua vez se encontra refletida também na estratégia da Zurich Vida, e que é sempre definida num quadro plurianual a 3 (três) anos, tendo sempre como princípios fundamentais:

- Aumentar as receitas e a rentabilidade;
- Focalizar e Concretizar;
- Aprender e Melhorar.

Este alinhamento dos objetivos definidos com a estratégia da Zurich Insurance Group Ltd, bem como o diferimento do pagamento da Remuneração Variável, nos termos acima expostos, procura garantir que a avaliação de desempenho individual seja efetuada num quadro plurianual, assegurando assim a consistência do desempenho a longo prazo.

Nesta matéria cumpre destacar que a avaliação do desempenho, como base para a atribuição de Remuneração Variável, pode ser revista no caso de exposição a riscos atuais e futuros, tendo em conta o perfil de risco da Zurich Vida e o custo do capital.

Para além do acima exposto, as Regras de Remuneração implementadas pela Zurich Insurance Group, Ltd são consistentes com a integração dos riscos de sustentabilidade, incluindo a realização de uma avaliação regular de forma a aferir que a remuneração não incentiva a tomada inadequada de riscos.

O processo de avaliação de desempenho é confiado à Unidade de Pessoas & Cultura da Zurich Insurance Group Ltd., sendo a responsabilidade da avaliação confiada ao superior hierárquico funcional dos Administradores Executivos. Neste sentido, importa referir que existe uma relação entre o processo de avaliação de desempenho, o cálculo da Remuneração Variável e o valor acrescentado proporcionado aos Acionistas.

Naturalmente, o processo encontra-se congruente com as regras de controlo interno e as referentes às relações com os tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e aderentes, bem como da sustentabilidade e do cumprimento das regras aplicáveis à atividade desenvolvida.

## **2- Plano de Incentivos de Longo Prazo**

Ainda como componente da Remuneração Variável, os Administradores Executivos são elegíveis para o Plano de Incentivos de Longo Prazo da Zurich Insurance Group Ltd. Este plano permite alinhar os incentivos

remuneratórios com os interesses estratégicos a longo prazo da Zurich Insurance Group Ltd e respetivos Acionistas.

A Participação no Plano de Incentivos de Longo Prazo é revista anualmente, não sendo facultada nenhuma garantia de continuidade de participação.

Aos participantes no Plano de Incentivos de Longo Prazo são atribuídas ações, diretamente dependentes dos resultados dos indicadores a 3 (três) anos de “Relative Total Shareholder Return (“TSR”) position”, “resultados médios operacionais após impostos rendibilidade dos capitais próprios ajustados (“BOTAT ROE”)”, “Cumulative net cash remittances”, “Operational CO2e emissions”, tendo as seguintes características, nos termos das regras fixadas para o Plano de Incentivos de Longo Prazo:

- Atribuição de Performance Share Units (PSUs);
- Atribuição, dependente dos resultados do desempenho, de Dividend Equivalent Units (DEUs), para o período entre a atribuição e a conversão (*vesting*) dos PSUs
- Conversão dos PSUs em ações (*vesting*) no mês de abril subsequente ao terceiro aniversário da atribuição.

Os critérios de desempenho “TSR”, “BOPAT ROE” e “Cumulative net cash remittance” têm uma ponderação de 30% cada e o “Operational CO2e emission” tem uma ponderação de 10% para efeitos de avaliação, e deve verificar-se o cumprimento de todos os indicadores para que se possa verificar a atribuição de ações.

Neste sentido, os Resultados do Segmento de Negócio, assim como a Classificação Final de Desempenho, determinam a Remuneração Variável auferida pelos Administradores Executivos.

---

### 3.3. Órgão de Fiscalização

Caso o exercício de funções por parte do Órgão de Fiscalização seja remunerado, a referida remuneração obedece ao disposto *infra*.

À semelhança da remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração, também a remuneração dos membros do Órgão de Fiscalização é exclusivamente composta por Remuneração Fixa e não inclui qualquer componente que dependa do desempenho ou do valor da instituição, podendo ser revista anualmente.

---

### 3.4. Diretores de Topo, Responsáveis por Funções-Chave e Colaboradores que exercem Funções-Chave

A remuneração dos Diretores de Topo, Responsáveis por Funções-Chave e dos Colaboradores que exercem Funções-Chave é composta por Remuneração Fixa e por Remuneração Variável.

A Remuneração Variável, por normativo do Grupo Zurich, encontra-se balizada entre 5% e 35% do valor absoluto da Remuneração Fixa anual. A elegibilidade para Remuneração Variável implica um rigoroso processo de avaliação de desempenho, de acordo com padrões definidos pela Zurich Insurance Group Ltd, nos termos do qual relevam os objetivos anualmente fixados, determinando um valor bruto final em função da percentagem supracitada.

A Remuneração Variável é paga em quatro parcelas, estando associada ao Modelo de Incentivos de Curto Prazo determinado pela Zurich Insurance Group Ltd e sujeito a avaliação de desempenho, com base em indicadores de desempenho, distintos segundo as categorias seguintes:

#### A) Diretores de Topo, com exceção daqueles que exercem Funções-Chave

O modelo recorre ao seguinte método de cálculo:

- Desempenho do Grupo, que determina se se efetua globalmente o pagamento do Modelo de Incentivos de Curto Prazo;
- Resultado da Companhia a nível local, determinando a percentagem efetiva a pagar aos diferentes níveis de desempenho individual;
- Desempenho Individual face aos objetivos definidos e acordados no início do ano, escalados em 3 (três) níveis, com a possibilidade de três fatores de diferenciação para cada um dos níveis (baixo, médio, alto), com percentagens correspondentes, definidas entre 0% e 185% do valor potencial. Na

definição dos objetivos visa-se assegurar que os mesmos não colidam com o dever de agir de acordo com os melhores interesses dos Clientes.

- Após a decisão da classificação individual, a percentagem final correspondente ao pagamento individual, ficará dependente do cumprimento orçamental definido para a Companhia, podendo ou não ter de ser aplicado um processo de alinhamento com a introdução de ajustamentos nas classificações ao nível das diferentes Unidades da Companhia.

O Modelo de Incentivos de Curto Prazo, tendo em vista assegurar que uma parte significativa do pagamento da Remuneração Variável é diferida no período de 3 (três anos), prevê que a Remuneração Variável apurada ao abrigo deste modelo num determinado ano será paga de acordo com as seguintes percentagens:

- 60% do valor apurado é pago no mês de março do ano seguinte àquele a que a avaliação de desempenho se reporta; e
- Os remanescentes 40% da Remuneração Variável são pagos em três prestações iguais em cada mês de março dos 3 (três) anos subsequentes, dependendo, todavia, cada pagamento anual da verificação das seguintes condições:
  - Resultado Líquido da Companhia, no exercício referente ao ano anterior ao do pagamento, ser positivo;
  - Obtenção de uma avaliação individual, no ano anterior ao do pagamento, que permita ao Diretor de Topo, com exceção daqueles que exercem funções-chave, ser elegível para receber Remuneração Variável ao abrigo do Modelo de Incentivos de Curto Prazo; e
  - Obtenção de uma média de avaliações individuais nos 3 (três) anos anteriores ao do pagamento que tenha permitido ao Diretor de Topo, com exceção daqueles que exercem funções-chave, ser elegível para receber Remuneração Variável nesses anos.

#### **B) Diretores de Topo que sejam responsáveis por Funções-Chave, Colaboradores que exercem Funções-Chave e Diretores de Topo com funções cujo desempenho deva ser independente dos resultados da Companhia**

O modelo recorre ao seguinte método de cálculo:

- Desempenho do Grupo, que determina se se efetua globalmente o pagamento do Modelo de Incentivos de Curto Prazo;
- Desempenho Individual face aos objetivos definidos e acordados no início do ano, escalados em 3 (três) níveis, com a possibilidade de três fatores de diferenciação para cada um dos níveis (baixo, médio, alto), com percentagens correspondentes, definidas entre 0% e 185% do valor potencial. Na definição dos objetivos visa-se assegurar que os mesmos não colidam com o dever de agir de acordo com os melhores interesses dos Clientes.
- Após a decisão da classificação individual, a percentagem final correspondente ao pagamento individual, ficará dependente do cumprimento orçamental definido para a Companhia, podendo ou não ter de ser aplicado um processo de alinhamento com a introdução de ajustamentos ao nível das diferentes Unidades da Companhia.

O Modelo de Incentivos de Curto Prazo, tendo em vista assegurar que uma parte significativa do pagamento da Remuneração Variável é diferida por um período de 3 (três anos), prevê que a Remuneração Variável apurada ao abrigo deste modelo num determinado ano será paga de acordo com as seguintes percentagens:

- 60% do valor apurado é pago no mês de março do ano seguinte àquele a que a avaliação de desempenho se reporta; e
- Os remanescentes 40% da Remuneração Variável são pagos em três prestações iguais em cada mês de março dos 3 (três) anos subsequentes, dependendo, todavia, cada pagamento anual da verificação das seguintes condições:
  - Obtenção de uma avaliação individual, no ano anterior ao do pagamento, que permita ao Diretor de Topo responsável por Funções-Chave ou Diretor de Topo com funções cujo desempenho deva ser independente dos resultados da Companhia, ser elegível para receber Remuneração Variável ao abrigo do Modelo de Incentivos de Curto Prazo; e
  - Obtenção de uma média de avaliações individuais nos 3 (três) anos anteriores ao do pagamento que tenha permitido ao Diretor de Topo responsável por Funções-Chave ou

Diretor de Topo com funções cujo desempenho deva ser independente dos resultados da Companhia, para receber Remuneração Variável nesses anos.

Por forma a garantir a sustentabilidade a longo prazo do processo de avaliação de desempenho, todos os indicadores supramencionados obedecem, à estratégia da Zurich Insurance Group Ltd, que por sua vez se encontra refletida também a estratégia da Zurich Vida, e que é sempre definida num quadro plurianual a 3 (três) anos, tendo sempre como princípios fundamentais:

- Aumentar as receitas e a rentabilidade;
- Focalizar e Concretizar;
- Aprender e Melhorar.

Este alinhamento dos objetivos definidos com a estratégia da Zurich Insurance Group Ltd, bem como o diferimento do pagamento da Remuneração Variável, nos termos acima expostos, procura garantir que a avaliação de desempenho individual seja efetuada num quadro plurianual, assegurando assim a consistência do desempenho a longo prazo.

Nesta matéria cumpre destacar que a avaliação do desempenho, como base para a atribuição de Remuneração Variável, pode ser revista em baixa no caso de exposição a riscos atuais e futuros, tendo em conta o perfil de risco da Zurich Vida e o custo do capital.

Para além do acima exposto, as Regras de Remuneração implementadas pela Zurich Insurance Group, Ltd são consistentes com a integração dos riscos de sustentabilidade, incluindo a realização de uma avaliação regular de forma a aferir que a remuneração não incentiva a tomada inadequada de riscos.

O processo de avaliação de desempenho é confiado à Unidade de Pessoas & Cultura da Zurich Insurance Group Ltd, sendo a responsabilidade da avaliação confiada ao Superior Hierárquico. Neste sentido, importa referir que existe uma relação entre o processo de avaliação de desempenho, o cálculo da Remuneração Variável e o valor acrescentado proporcionado aos Acionistas.

Naturalmente, o processo encontra-se congruente com as regras de controlo interno e as referentes às relações com os tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e aderentes, bem como da sustentabilidade e do cumprimento das regras aplicáveis à atividade desenvolvida.

---

### 3.5. Prestadores de serviços

A presente Política aplica-se, com as devidas adaptações, às pessoas que integrem prestadores de serviços que desempenhem Funções-Chave para a Zurich Vida, bem como aos trabalhadores dos prestadores de serviços que desempenhem atividades em nome da Zurich Vida, nos termos previstos no artigo 123.º, n.º 1 da Lei n.º 27/2020, de 23 de julho.

---

### 3.6. Demais Colaboradores

A remuneração dos colaboradores da Zurich Vida que não sejam membros de órgãos sociais, Diretores de Topo, Responsáveis por Funções-Chave ou que exerçam Funções-Chave (“Colaboradores”) é composta por Remuneração Fixa e por Remuneração Variável. Sem prejuízo, a sua remuneração não é obrigatoriamente enquadrada pelos requisitos aplicáveis às secções 3.2 a 3.5 da presente Política.

A Remuneração Variável, por normativo do Grupo Zurich, encontra-se fixada num limite máximo de 100% do valor absoluto da Remuneração Fixa anual. Contudo, na Zurich Vida, alinhando a práticas de mercado, os valores potenciais da Remuneração Variável têm atualmente uma distribuição aproximada entre 5% e 35% do valor absoluto da Remuneração Fixa anual. A elegibilidade para Remuneração Variável implica um rigoroso processo de avaliação de desempenho, de acordo com padrões definidos pela Zurich Insurance Group, Ltd, nos termos do qual relevam os objetivos anualmente fixados, determinando um valor bruto final em função da percentagem supracitada.

#### A) Colaboradores em geral

A Remuneração Variável é paga durante o mês de março do ano seguinte ao que a avaliação de desempenho diz respeito, estando associada ao Plano de Incentivos de Curto Prazo, determinado pela Zurich Insurance Group, Ltd., com base nos seguintes indicadores de desempenho:

- Desempenho do Grupo, que determina se se efetua globalmente o pagamento do Modelo de Incentivos de Curto Prazo;
- Resultado da Companhia a nível local, determinando a percentagem efetiva a pagar aos diferentes níveis de desempenho individual;
- Desempenho Individual face aos objetivos definidos e acordados no início do ano, escalados em 3 (três) níveis, com a possibilidade de três fatores de diferenciação para cada um dos níveis (baixo, médio, alto), com percentagens correspondentes, definidas entre 0% e 185% do valor potencial. Na definição dos objetivos visa-se assegurar que os mesmos não colidam com o dever de agir de acordo com os melhores interesses dos Clientes.
- Após a decisão da classificação individual, a percentagem final correspondente ao pagamento individual ficará dependente do cumprimento orçamental definido para a Companhia, podendo ou não ter de ser aplicado um processo de alinhamento com a introdução de ajustamentos ao nível das diferentes Unidades da Companhia.

**B) Colaboradores com funções cujo desempenho, de acordo com as Políticas do Grupo Zurich, deva ser independente dos resultados da Companhia a nível local**

- Desempenho do Grupo, que determina se se efetua globalmente o pagamento do Modelo de Incentivos de Curto Prazo;
- Desempenho Individual face aos objetivos definidos e acordados no início do ano, escalados em 3 (três) níveis, com a possibilidade de três fatores de diferenciação para cada um dos níveis (baixo, médio, alto), com percentagens correspondentes, definidas entre 0% e 185% do valor potencial. Na definição dos objetivos visa-se assegurar que os mesmos não colidam com o dever de agir de acordo com os melhores interesses dos Clientes.
- Após a decisão da classificação individual, a percentagem final correspondente ao pagamento individual ficará dependente do cumprimento orçamental definido para a Companhia, podendo ou não ter de ser aplicado um processo de alinhamento com a introdução de ajustamentos ao nível das diferentes Unidades da Companhia.

Por forma a garantir a sustentabilidade a longo prazo do processo de avaliação de desempenho, todos os indicadores supramencionados obedecem à estratégia da Zurich Insurance Group, Ltd, que por sua vez se encontra refletida também a estratégia da Zurich Vida, e é sempre definida num quadro plurianual a 3 (três) anos, tendo sempre como princípios fundamentais:

- Aumentar as receitas e a rentabilidade;
- Focalizar e Concretizar;
- Aprender e Melhorar.

Nesta matéria cumpre destacar que a avaliação do desempenho, como base para a atribuição de Remuneração Variável, pode ser revista em baixa no caso de exposição a riscos atuais e futuros, tendo em conta o perfil de risco da Zurich Vida e o custo do capital.

Para além do acima exposto, as Regras de Remuneração implementada pela Zurich Insurance Group, Ltd é consistente com a integração dos riscos de sustentabilidade, incluindo a realização de uma avaliação regular de forma a aferir que a remuneração não incentiva a tomada inadequada de riscos.

As atividades de investimento relacionadas com a sustentabilidade e com fatores ambientais, sociais e de governação (ESG) fazem parte da implementação da estratégia de investimento da Zurich Vida. O desempenho é avaliado tendo em consideração uma série de resultados de implementação da estratégia que podem incluir ou incorporar sustentabilidade e metas ESG em relação aos objetivos atribuídos a quem desempenha atividades no âmbito da atividade de investimento.

O processo de avaliação de desempenho é confiado à Unidade de Pessoas & Cultura da Zurich Vida, sendo a responsabilidade da avaliação e, conseqüente comunicação, confiada ao Superior Hierárquico de cada Colaborador. Neste sentido, importa referir que existe uma relação entre o processo de avaliação de desempenho, o cálculo da Remuneração Variável e o valor acrescentado proporcionado aos Acionistas.

Naturalmente, o processo encontra-se congruente com as regras de controlo interno e as referentes às relações com os Tomadores de Seguros, Segurados, Participantes, Beneficiários e Aderentes, bem como da sustentabilidade e do cumprimento das regras aplicáveis à atividade desenvolvida.

### 3.7. Pagamento por Cessação de Funções

Para além das indemnizações legalmente previstas, atualmente a Zurich Vida não procede à atribuição de pagamentos por cessação de funções de membros dos órgãos de administração e fiscalização, Diretores de Topo, Responsáveis por Funções-Chave, Colaboradores que exercem Funções-Chave e Colaboradores em geral.

## 4. Reporte

Os intervenientes na presente Política devem informar as funções de Verificação de Cumprimento, Gestão do Risco, Auditoria Interna e Atuarial de quaisquer factos relevantes para o exercício das respetivos direitos e competências.

## 5. Anexos

### 5.1. Anexo II - Histórico de versões

Versão	Data	Elaborado por	Comentários
3.0	Dezembro 2024	Assembleia Geral	Aprovado
3.0	Dezembro 2024	Conselho de Administração	Aprovado
3.0	Dezembro 2024	Pessoas & Cultura	Inclusão da referência à política do Grupo FINMA; Retirado do cálculo do Modelo de Incentivos de Curto Prazo o resultado da região, Inclusão da definição da atribuição das LTIP; Inclusão dos requisitos previstos na Norma 6/2024-R, de 12 de setembro da ASF.
2.1.	maio de 2024	Assembleia Geral	Aprovado
2.1.	maio de 2024	Conselho de Administração	Aprovado
0.2.1	maio de 2024	Pessoas & Cultura	Adoção do novo <i>template</i> do Grupo para formalização das Políticas do Grupo Zurich; Clarificação da redação da Política no que se refere ao deferimento da remuneração variável em 40% ao longo de 3 (três) anos
2.0	18 de dezembro de 2023	Assembleia Geral	Aprovado
2.0	14 de dezembro de 2023	Conselho de Administração	Aprovado
0.2	dezembro 2023	Pessoas & Cultura	Revisão da Política tendo em vista dar cumprimento ao parecer do Comité de Remuneração emitido em 2023 que identificou a) a necessidade de a remuneração variável ser diferida não apenas para os membros do órgão de administração que exercem funções executivas, mas também para os Diretores de Topo, membros de funções-chave e outras pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da Zurich Vida; b) a necessidade da avaliação das pessoas anteriormente identificadas ter um caráter plurianual.
1.0	22 de dezembro de 2022	Assembleia Geral	Aprovada
1.0	30 de novembro de 2022	Conselho de Administração	Aprovada
0.1	18 de novembro de 2022	Pessoas & Cultura	Nova Política, que visa cumprir com os requisitos previstos no Regime Jurídico de

Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora (Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro), no Regulamento Delegado n.º 2015/35, da Comissão de 10 de outubro de 2014, e do Regime Jurídico de Constituição e Funcionamento dos Fundos de Pensões (Lei n.º 27/2020, de 23 de julho) e da Norma Regulamentar N.º 4/2022-R, nomeadamente o previsto nos artigos 10.º e 78.º e seguintes da referida Norma.

---