AEGON Santander

SEGUROS

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

Internal

Índice

1. Objeto e âmbito de aplicação 4

2. Regras gerais 4

3. Avaliação de desempenho 6

4. Estrutura da remuneração 6

a. Remuneração Fixa 6

b. Remuneração Variável 7

5. Remuneração das pessoas que dirigem efetivamente a empresa, são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave e de outras pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da sociedade 9

a. Âmbito 9

b. Princípios e regras especiais 11

c. Critérios especiais de atribuição da remuneração variável 11

c.1. Diferimento da Remuneração Variável 13

d. Pagamentos por cessação de funções 14

e. Membros executivos do Conselho de Administração 15

f. Membros não executivos do Conselho de Administração 16

g. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal 16

h. Responsáveis e pessoas que exercem funções-chave 17

i. Responsáveis e pessoas que exercem funções-chave no âmbito do sistema de controlo 17

6. Intregração dos riscos em matéria de sustentabilidade 18

7. Comité de remuneração 18

8. Regras relativas à aprovação da política **20**

9. Avaliação interna independente **21**

10. Divulgação **22**

11. Controlo do documento **25**

a. Aprovação e Gestão de Versões 25

1. Objeto e âmbito de aplicação

A Aegon Santander Portugal, Companhia de Seguros, S.A. (a "Sociedade" ou "Companhia") estabelece na presente Política de Remunerações o conjunto dos princípios e dos procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos colaboradores da empresa, 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.

A Sociedade efetuou uma revisão da Política de Remunerações em vigor, a qual se aplica a todo o universo de colaboradores, dando cumprimento aos Artigos 258.º, 275.º, 294.º e 308.º do Regulamento Delegado (EU) 2015/35 da Comissão de 10 de outubro de 2014, ao Artigo 64.º, n.º 4 Regime Jurídico De Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora (RJASR), aprovado pela Lei nº 147/2015, de 9 de setembro e às novas indicações que, relativamente a essa matéria, constam da Norma Regulamentar N.º 4/2022-R, de 31 de maio (NR 4/2022-R), da Autoridade de Supervisão dos Seguros e Fundos de Pensões (ASF), que revogou parcialmente aa Norma Regulamentar N. º 5/2010-R no que respeita ao setor segurador.

Na elaboração da presente Política de Remuneração foram tomadas em consideração elementos da Secção 2 das "Orientações da EIOPA relativas ao sistema de governação - EIOPA-BoS-14/253 PT", refletidas pela ASF na Norma Regulamentar n.º 4/2022-R e da "Opinion on the supervision of remuneration principles in the insurance and reinsurance sector (EIOPA-BoS-20/040), de 7 de abril de 2020".

2. Regras gerais

Por via desta política pretende-se salvaguardar, nos precisos termos em que o preconizam o RJASR e a NR 4/2022-R, uma política de remunerações da Sociedade consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz, o seu perfil de risco e práticas de gestão dos riscos e que seja mantida em conformidade com os seus objetivos, valores e interesses a longo prazo, tendo, designadamente, presente as perspetivas de crescimento e rendibilidade sustentáveis, bem como a proteção dos interesses dos tomadores de seguros e investidores.

Neste sentido, a Política está sujeita às seguintes regras gerais:

(i) Promover uma gestão de risco sólida e eficaz e que não incentive a assunção de riscos que excedam os limites de tolerância face ao risco da empresa;

(ii) Evitar uma excessiva exposição ao risco e limitar potenciais conflitos de interesses;

(iii) Assegurar a respetiva adequação à organização interna, dimensão, natureza e complexidade da atividade desenvolvida ou a desenvolver pela Sociedade e, em especial, no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir;

(iv) Assegurar que os acordos relativos às remunerações celebrados com os prestadores de serviços não incentivam a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da Sociedade e aos limites de tolerância ao risco estabelecidos;

(v) Salvaguardar que os prémios de remuneração não constituem uma ameaça à capacidade da Sociedade para manter uma base de fundos próprios adequada;

(vi) Dotá-la de uma estrutura clara, transparente e adequada relativamente à definição, implementação e monitorização da política de remuneração, que identifique, de forma objetiva, os colaboradores envolvidos em cada processo, bem como as respetivas responsabilidades e competências.

A fixação da remuneração está sujeita aos seguintes princípios gerais orientadores:

(i) Simplicidade, clareza, transparência, alinhados com a cultura da Sociedade;

(ii) Competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado e equidade, sendo que a prática remuneratória assenta em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;

(iii) Alinhamento com as melhores práticas e tendências recentes no sector segurador e financeiro, a nível nacional e internacional, com o objetivo último de desincentivar a exposição a riscos excessivos e promover a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados positivos, nomeadamente:

i) a criação de limites máximos para as componentes da Remuneração que devem ser equilibradas entre si;

ii) o diferimento no tempo de uma parcela da Remuneração Variável.

3. Avaliação de desempenho

A remuneração variável a atribuir a cada colaborador terá também em conta a respetiva avaliação de desempenho, a sua contribuição efetiva para alcançar os objetivos e os resultados da Companhia e o valor acrescentado que este registou no exercício. O processo de atribuição de remuneração variável aos colaboradores não se confunde, mas terá em consideração o processo anual de avaliação de desempenho destes.

A avaliação de desempenho dos colaboradores compete à respetiva Hierarquia, com homologação da Hierarquia Superior. Este processo passa também pela identificação de objetivos, qualitativos e quantitativos, discutidos com cada colaborador para o ano seguinte.

4. Estrutura da remuneração

A estrutura da presente Política é orientada em função da obtenção de resultados líquidos positivos, limitando a assunção de riscos que, de alguma forma, possam comprometer este objetivo, pelo que, em caso algum, poderá colocar em causa a capacidade da Sociedade manter fundos próprios adequados.

Para efeitos da presente Política de Remunerações e sua aplicação:

(i) "Remuneração" corresponderá ao conjunto de vantagens atribuídas aos colaboradores da Sociedade como contrapartida dos serviços prestados, ainda que periódicas, fixas ou variáveis (mesmo que contingentes), de natureza contratual ou não e de carácter monetário ou não monetário;

(ii) "Remuneração variável" corresponderá à componente de remuneração calculada, por norma, com base em critérios de desempenho, podendo atender a outros critérios, como fatores externos.

a. Remuneração Fixa

A Remuneração Fixa é paga 14 vezes por ano.

A Remuneração Fixa Anual dos colaboradores é determinada tendo em conta as referências do mercado e equidade interna, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões

A Remuneração Fixa tem os limites que forem fixados anualmente, não devendo representar uma parcela inferior a 45% da Remuneração Total Anual.

b. Remuneração Variável

A remuneração variável é adequadamente equilibrada face à remuneração fixa.
Sempre que referente aos colaboradores identificados no ponto 5 da presente política, e cumprindo as regras aí mencionadas, a remuneração variável é composta por uma parte diferida.

A ponderação da consecução dos objetivos estratégicos definidos pela e para a Sociedade, seja em termos absolutos, seja por comparação com outras entidades do sector, para efeitos de fixação da remuneração variável, permite promover um adequado alinhamento com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade e dos seus acionistas.

No caso de serem imputados à Sociedade, por acionistas ou por terceiros, responsabilidade por atos de gestão, a remuneração variável poderá, mediante decisão dos acionistas, ser suspensa até ao apuramento de tais pretensões e, no caso de serem consideradas procedentes, não será atribuída a respetiva remuneração enquanto não estiverem liquidados tais danos.

Independentemente das condições de apuramento e pagamento da remuneração variável a tornarem de valor final indeterminado e de pagamento eventual, não sendo assim possível predeterminar a proporção entre as componentes fixas e variáveis da remuneração, o rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável base anual e o valor total da remuneração fixa anual não deve, ser superior a 100%

Como elemento da remuneração variável, estabelece-se um prémio de desempenho da Sociedade, vinculado a objetivos, dependente de avaliação anual.

A determinação do valor do prémio de desempenho tem por base os seguintes critérios:

(i) Desempenho individual tendo em conta os resultados quantitativos individuais alcançados;
(ii) Resultados financeiros e criação de Valor de Novo Negócio no fecho do exercício relevante;
(iii) Fatores de risco.

O valor do prémio de desempenho base é definido anualmente e destina-se a compensar a consecução de resultados anuais e o desempenho individual. Anualmente, o valor do prémio de desempenho pode variar entre 0% e 150% do valor do prémio atribuído no ano anterior, em acordo com o grau de cumprimento dos objetivos definidos para este ano.

A remuneração variável poderá ser composta pela atribuição de um Incentivo de Longo Prazo (ILP).
Esta componente da remuneração variável poderá ser aplicável aos colaboradores identificados no ponto 5 da presente política, nas condições aí mencionadas.

O pagamento da remuneração plurianual estará sujeito ao cumprimento global de 100% dos resultados financeiros e criação de Valor de Novo Negocio no fecho do período de referência.

O Incentivo de Longo Prazo individual (IPL), é determinado pela aplicação de uma percentagem, que poderá ir até 40%, da soma da remuneração total anual bruta dos 3 anos de referência.

A atribuição do Incentivo de Longo Prazo (ILP) não poderá em nenhuma circunstância implicar que as componentes variáveis da remuneração sejam superiores a 100% da componente fixa da remuneração.

A entrega do Incentivo de Longo Prazo individual fica ainda sujeita à participação no cumprimento dos objetivos definidos.

5. Remuneração das pessoas que dirigem efetivamente a empresa, são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave e de outras pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da sociedade

a. Âmbito

Os princípios e regras ora definidas aplicam-se à remuneração a atribuir às seguintes pessoas:

(i) «Pessoas que dirigem efetivamente a empresa», entendidas como o conjunto de pessoas que abrange membros do órgão de administração, bem como membros da direção de topo caso sejam responsáveis pelo processo de tomada de decisão a alto nível e pela aplicação das estratégias definidas e das políticas aprovadas pelo órgão de administração;

(ii) «Responsáveis por funções-chave», entendidas como as pessoas que são responsáveis pelas funções-chave, onde se incluem as funções de gestão de riscos, de verificação do cumprimento, de auditoria interna e atuarial, ou por outras funções que confiram influência significativa na gestão da Sociedade e que esta ou a ASF como tal qualifiquem em dado momento, atendendo à natureza, dimensão e complexidade dos riscos inerentes à respetiva atividade;

(iii) «Pessoas que exercem funções-chave», as pessoas que desempenham ou executam tarefas relacionadas com uma função-chave;

(iv) e de outras pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da Sociedade.

Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 275.º do Regulamento Delegado, serão consideradas pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da Sociedade as que possuem um acesso regular a informação privilegiada e participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da empresa. Para efeitos da presente Política considera-se:

(i) Acesso regular a informação privilegiada: Para efeitos da presente Política entende-se por informação privilegiada toda a informação:

- não tornada pública;
- que seja precisa;
- diga respeito, direta ou indiretamente, à empresa de seguros ou a entidades dos grupos económicos em que se insere ou aos seus produtos;
- e que, se fosse tornada pública, poderia influenciar de maneira sensível o a posição da empresa de seguros no mercado ou o preço das entidades do grupo e/ ou dos seus produtos.

Para estes efeitos, considera-se acesso regular a informação privilegiada o acesso efetivo ou potencial que alguém tenha ou possa ter por efeito do exercício das suas funções e que seja ou deva ser assegurado a tal pessoa permanentemente e/ ou incondicionalmente, por efeito de disposições legais ou regulamentares, disposições estatutárias, políticas e procedimentos internos ou disposição contratual.

(ii) Decisões sobre gestão e estratégia negocial: Para efeitos da presente Política considera-se participação nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da empresa de seguros o exercício de cargos ou funções que impliquem ao titular a tomada de decisões sobre a gestão ou estratégia negocial, seja individualmente ou no âmbito de decisão colegial (por exemplo, decisões de órgãos colegiais).

Encontra-se ainda abrangida na participação nas decisões sobre gestão ou estratégia negocial o exercício de cargos ou funções que impliquem ao titular a prática de atos formais de aconselhamento, apreciação e/ ou validação de decisões sobre a gestão ou estratégia negocial, seja individualmente ou no âmbito de decisão colegial (por exemplo, decisões de órgãos colegiais), para cumprimento de disposições legais ou regulamentares, disposições estatutárias, políticas e procedimentos internos ou disposição contratual.

Atenta a dimensão e estrutura organizacional da Sociedade as pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da Sociedade serão essencialmente as que exerçam algum dos cargos acima mencionados, sendo o acesso a informação privilegiada e/ ou a participação em decisões sobre a gestão e estratégia negocial da Sociedade por outras pessoas excecional.

Porém, sempre que um membro de órgão ou responsável por função verifique o acesso regular e/ ou a participação de outra pessoa em decisões sobre a gestão e a estratégia negocial da Sociedade poderá comunicar a situação ao responsável pela função de gestão de riscos, que analisará, em conjunto com o responsável pela verificação cumprimento e pela área de Recursos Humanos, se as funções efetivamente exercidas tornam a pessoa qualificável como uma pessoa cujas atividades profissionais tem um impacto relevante no perfil de risco da Sociedade e comunicará a situação ao Conselho de Administração, propondo as eventuais alterações orgânicas, procedimentais e/ ou funcionais consideradas pertinentes ao caso, incluindo os eventuais procedimentos regulatórios a tomar.

b. Princípios e regras especiais

Nos casos em que os sistemas de remuneração incluem componentes fixas e variáveis, tais componentes devem ser equilibradas, de molde que a componente fixa ou garantida represente uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de evitar uma dependência excessiva dos trabalhadores relativamente às componentes variáveis e de permitir à empresa dispor de uma política de prémios plenamente flexível, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração.

As pessoas sujeitas ao presente Título comprometer-se-ão 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.

c. Critérios especiais de atribuição da remuneração variável

Em conformidade com a alínea e) do n.º 2 do artigo 275.º do Regulamento Delegado, a remuneração variável atribuída às pessoas sujeitas ao presente Título, incluindo a parte diferida dessa remuneração, apenas deve ser paga ou constituir um direito adquirido se for sustentável à luz da situação financeira da Sociedade no seu todo e se se justificar à luz do desempenho da pessoa em causa e da unidade de estrutura onde este se integra, devendo o total da remuneração variável ser reduzido ou não atribuído em caso de deterioração relevante do desempenho da Sociedade ou em caso de incumprimento ou risco de incumprimento do requisito de capital de solvência pela

Sociedade.

Nos casos em que a remuneração variável está dependente do desempenho, o montante total da remuneração variável baseia-se sempre numa combinação da avaliação do desempenho do indivíduo e da unidade de negócio em causa, bem como dos resultados globais Sociedade ou do Grupo em que se insere.

Devem ser tidos em conta critérios financeiros e não financeiros aquando da avaliação do desempenho individual, que atendam aos objetivos prosseguidos e às decisões tomadas no exercício das funções. Quando aqueles critérios não forem cumpridos a remuneração variável poderá reduzida ou, em casos excecionais, não ser atribuída.

Os critérios referidos no parágrafo anterior devem ser predeterminados e mensuráveis e comunicados ao membro de órgão social ou colaborador sujeito ao presente Título e incluir critérios financeiros, que sejam ajustáveis em função do risco, e não financeiros, como o respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida e pela proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados e beneficiários, de modo a promover a sustentabilidade da Sociedade e a criação de valor a longo prazo.

Os critérios financeiros e não financeiros devem ser adequadamente equilibrados, consistentes com a presente Política e refletir os objetivos estratégicos da empresa.

O processo de avaliação do desempenho individual para efeitos de atribuição de remuneração variável de qualquer tipo deve ter por referência um quadro plurianual, a fim de assegurar que o mesmo se baseia num desempenho de longo prazo.

A medição do desempenho, como base para a remuneração variável, deve incluir um ajustamento revisto em baixa no caso de exposição a riscos atuais e futuros, tendo em conta o perfil de risco da Sociedade e o custo do capital.

c.1. Diferimento da Remuneração Variável

O pagamento de uma parte substancial da componente variável da remuneração, independentemente da forma como a mesma será paga, incluirá uma componente flexível e diferida que tenha em conta a natureza e o horizonte temporal das atividades da empresa – a remuneração variável plurianual: o período de diferimento não deve ser inferior a três anos e deve ser corretamente fixado em função da natureza da atividade, dos seus riscos e das atividades da pessoa sujeita em causa.

Apenas no termo dos três anos de diferimento a pessoa sujeita adquire o direito à esta Remuneração Variável quanto ao período de referência e se consolida o montante devido ao colaborador.

O pagamento da parte da Remuneração Variável Plurianual deve ficar dependente de critérios de desempenho futuro, medidos com base em critérios ajustados ao risco, que atendam aos riscos associados à atividade da qual resulta a sua atribuição, de tal forma que o mesmo possa não ser efetuado quando a pessoa sujeita contribua para a deterioração relevante do desempenho da empresa em qualquer ano do período de diferimento.

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 275.º do Regulamento Delegado 2015/35 da Comissão Europeia, a parte substancial da componente variável da remuneração sujeita a um período de diferimento deve ser determinada em função crescente do seu peso relativo face à componente fixa da remuneração, devendo a percentagem diferida aumentar significativamente em função do nível hierárquico ou responsabilidade da pessoa sujeita ao presente Título.

Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que existe um diferimento de uma parte substancial da remuneração variável quando haja um diferimento de 40 % da mesma, sem prejuízo de deverem ser deferidas percentagens superiores em casos de remunerações variáveis muito elevadas ou em função do perfil de risco da empresa de seguros ou de resseguros.

Considerando o reduzido universo de colaboradores que poderão auferir de remuneração variável, a materialidade da mesma e a aplicação das regras definidas relativamente ao equilibrio entre as diversas componentes de remuneração, a Companhia definiu as seguintes métricas, para aplicação de um diferimento mínimo de 40%:

- O total de Remuneração Variável base definida para cada ano seja superior a 2% do Resultado Antes de

Impostos gerados no ano;

- A Remuneração Variável base de cada colaborador seja superior ou igual a 50% da Remuneração Total Anual.

Para efeitos de um diferimento mínimo de 40% a Companhia:

(i) procede ao cálculo do valor estimado total de remuneração variável relativo ao ano de referência, incluindo todas as suas parcelas;

(ii) estima a Remuneração Variável diferida que corresponde a 40% do total da remuneração variável atribuível no ano em referência;

(iii) procede ao adiantamento da Remuneração Variável diferida, transferindo o montante correspondente para o colaborador no ano posterior ao período de referência;

(iv) A avaliação plurianual é efetuada durante os três anos decorridos sobre o termo do período anual de referência;

(v) A avaliação plurianual pode determinar eventuais acertos a efetuar quanto aos montantes de Remuneração Variável Plurianual adiantados nos anos transatos;

(vi) Sempre que devam ser efetuadas reduções quanto a montantes de Remuneração Variável já adiantados, dar-se-á preferência à sua dedução no montante de Remuneração Variável a adiantar no ano em curso;

(vii) Apenas quando o montante a recuperar seja superior ao montante de Remuneração Variável a adiantar no ano em curso poderá ser solicitado algum reembolso à pessoa sujeita em causa. Para efeitos de reembolso, poderá ser prevista a dedução em montantes de Remuneração Variável a adiantar em anos subsequentes.

d. Pagamentos por cessação de funções

Os pagamentos a efetuar a sujeitos abrangidos pelo presente Título em caso de cessação de funções são determinados casuisticamente e em função do disposto na legislação aplicável e, eventualmente, do disposto em convenções coletivas de trabalho aplicáveis ao sector segurador, considerando as seguintes regras:

(i) Os pagamentos de cessação de emprego devem estar associados ao desempenho demonstrado ao longo de todo o período de atividade e ser concebidos de forma a não recompensar o insucesso;

(ii) O pagamento será efetuado no momento imediatamente anterior à cessação de funções;

(iii) O montante a liquidar por motivo de cessação de funções será sempre inferior ao que receberia presumivelmente caso se mantivesse em exercício de funções até ao final do mandato/ contrato em vigor;

(iv) Independentemente da forma de cessação do contrato, e exceto quando proibido por norma legal ou regulamentar aplicável, qualquer montante que exceda o montante legalmente devido será sujeito ao diferimento de 40% da compensação pelo período de três anos, elevado para quatro anos em caso de cessação por acordo resultante de um inadequado desempenho das funções em causa;

(v) Poderá não se haver lugar à realização de pagamentos na eventualidade de ocorrer uma destituição com justa causa ou uma cessação por acordo resultante de um inadequado desempenho das funções em causa;

(vi) O total da remuneração diferida poderá ser reduzido ou não atribuído em caso de deterioração relevante do desempenho da Sociedade ou em caso de incumprimento ou risco de incumprimento do requisito de capital de solvência pela Sociedade, o que será executado preferencialmente através da redução ou supressão do pagamento de remuneração variável plurianual.

e. Membros executivos do Conselho de Administração

A Política de Remunerações dos titulares dos órgãos sociais enquadra-se nas diretrizes que foram formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no sector.

Especificamente no que respeita ao administrador responsável pela gestão corrente da sociedade com contrato de trabalho com a Sociedade e não obstante a suspensão do referido contrato, este beneficiará de seguro de saúde e das vantagens resultantes da regulamentação coletiva aplicável aos trabalhadores da Sociedade.

(i) Determinação da retribuição

O administrador responsável pela gestão corrente da sociedade, nos termos do número 3 do artigo 407 do Código das Sociedades Comerciais, é avaliado pelo Presidente do Conselho de Administração da Sociedade.

(ii) Remuneração fixa

A Remuneração Fixa Anual dos administradores é determinada tendo em conta a avaliação de desempenho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões.

(iii) Remuneração variável

A remuneração dos administradores comporta igualmente uma componente variável, de atribuição não garantida. O apuramento da Remuneração Variável individual será efetuado considerando a avaliação do desempenho respetivo (em termos quantitativos e qualitativos), de acordo com as funções e o nível de responsabilidade, assim como dos resultados da Sociedade, também por comparação com outras entidades internacionais do sector.

De forma a objetivar e tornar mais transparente o processo de determinação da remuneração variável, esta tem em conta os objetivos quantitativos e qualitativos da Sociedade, bem como os respetivos indicadores previstos no *Business Plan Anual* e Trianual.

Como elemento da remuneração variável, a Sociedade estabelece um Incentivo de Longo Prazo individual (IPL), sendo este determinado de acordo com as regras descritas no ponto 4.b. da presente política.

f. Membros não executivos do Conselho de Administração

Os administradores não executivos não auferem qualquer remuneração na Sociedade, o que inclui o Presidente do Conselho de Administração.

g. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal

Os membros do órgão de fiscalização apenas auferem Remuneração Fixa, acordada com cada um dos membros,

devendo contudo ser assegurado que tais remunerações se encontram em linha com o negócio em Portugal.

h. Responsáveis e pessoas que exercem funções-chave

No que respeita aos colaboradores responsáveis ou que exerçam funções chave aplicam-se as seguintes regras específicas, que afastam qualquer conteúdo da presente Política que seja contrária ao ora estabelecido:

(i) Os colaboradores envolvidos na realização de tarefas associadas às funções-chave são remunerados em função da prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das áreas sob o seu controlo, proporcionando a remuneração uma recompensa adequada à relevância do exercício das suas funções.

(ii) Em particular, a função atuarial e o atuário responsável são remunerados de forma consentânea com o seu papel na instituição e não em relação ao desempenho desta.

(iii) O rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável dos titulares das funções chave e o valor total da remuneração fixa não pode ser superior a 100%.

(iv) O processo de determinação da remuneração variável terá não apenas em conta os objetivos quantitativos e qualitativos da Sociedade, os respetivos indicadores previstos no *Business Plan Anual* e Trianual, bem como os objetivos individuais do colaborador, mas também o controlo dos riscos associados às funções exercidas, o relacionamento com clientes e a observância da legislação e outros normativos aplicáveis à atividade.

i. Responsáveis e pessoas que exercem funções-chave no âmbito do sistema de controlo

A atribuição da componente variável da remuneração do pessoal que exerce as funções de controlo (gestão de riscos, verificação do cumprimento, auditoria interna e atuarial) deve atender à prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, ser independente do desempenho das unidades operacionais e áreas que são submetidas ao seu controlo.

6. Intregração dos riscos em matéria de sustentabilidade

A Companhia tem um forte compromisso no desenvolvimento do seu negócio e actividade seguindo as melhores práticas ao nível da sustentabilidade.

Os objetivos de sustentabilidade comuns para toda a Companhia fazem parte dos objetivos não financeiros considerados na avaliação de desempenho. Também o perfil de risco e a sua monitorização, factores essenciais para a determinação da remuneração, incluem esta tipologia de riscos.

A política de Investimentos da Companhia integra limites de risco ESG (Ambiental, Social e de Governação) que são monitorizados regularmente.

Por outro lado, a Política de Remunerações estabelece e reforça o cumprimento de alguns pilares que contribuem para a mitigação de risco de sustentabilidade, em concreto, de riscos classificados como sociais, destacando-se:

- Cada colaborador é avaliado de modo individual;
- São promovidos os interesses e bem estar a curto e longo prazo de todos os colaboradores. Os resultados e a dimensão do bem estar são avaliados periodicamente através de inquéritos aos colaboradores e são definidos planos de ação, caso se justifique;
- São oferecidos benefícios adequados e equitativos;
- É promovido o desenvolvimento e a formação a todos os colaboradores;
- É condenada e censurada qualquer discriminação por nacionalidade, raça, género, religião, orientação sexual ou crenças culturais, nas estruturas de remuneração.

7. Comité de remuneração

A Assembleia Geral designa um Comité de Remuneração, que deverá ser composto por membros do órgão de

administração que não desempenhem funções executivas, por membros do órgão de fiscalização ou por peritos externos.

O Comité de Remuneração é composto por uma maioria de membros independentes, de modo a que possa formular juízos informados e independentes sobre a política de remuneração e a sua supervisão. Considera-se independente a pessoa que não esteja associada a qualquer grupo de interesses específicos na Sociedade nem se encontre em alguma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão, designadamente em virtude de:

(i) Ser titular ou atuar em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital social da Sociedade;

(ii) Ter sido reeleita por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

Os membros do Comité de Remuneração devem possuir, a nível coletivo, qualificação profissional adequada ao exercício das suas funções, detendo, em particular, conhecimentos e experiência profissional na área da gestão de riscos e do controlo interno e, especialmente, em matéria de alinhamento da política de remuneração com a estratégia global de negócios, a política de gestão de riscos e os limites de tolerância ao risco e o sistema de governação, incluindo a gestão de conflitos de interesses, da empresa de seguros ou de resseguros.

O Comité de Remuneração tem por funções:

(i) Prestar apoio ao Órgão de Administração na definição da política de remuneração da Sociedade;

(ii) Preparar decisões e recomendações sobre remuneração;

(iii) Rever anualmente a Política de Remuneração e a sua implementação e funcionamento, de modo a assegurar que:

i) Existe uma efetiva aplicação da política;

ii) 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 presente norma regulamentar, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da Sociedade;

iii) A Política se mantém adequada perante a ocorrência de alterações às operações ou ao ambiente de negócio da empresa;

iv) A Política está de acordo com a legislação e a regulamentação nacional e internacional em vigor;

(iv) Prestar informação adequada ao Órgão de Administração relativamente ao funcionamento da Política de Remuneração.

O Comité de Remuneração deve reunir-se com uma periodicidade mínima anual, sem prejuízo da realização de reuniões intercalares, periódicas ou pontuais, devendo elaborar atas de todas as reuniões que realize.

8. Regras relativas à aprovação da política

A presente Política consta de um documento autónomo e será revista anualmente ou sempre que se verifique uma alteração significativa no sistema de governação ou nas áreas relevantes pelo Conselho de Administração.

Ao rever anualmente a Política de Remuneração e a sua implementação e funcionamento, o Comité de Remuneração assegura o envolvimento adequado dos responsáveis pelas funções-chave, designadamente das funções de gestão de riscos e de verificação do cumprimento.

Caso o Comité de Remuneração recorra à prestação de serviços externos, não deve contratar pessoa singular ou coletiva que preste ou tenha prestado à Sociedade, nos três anos anteriores, serviços relativamente a matérias da responsabilidade direta do Órgão de Administração ou que tenha relações contratuais ou societárias com entidades que prestem serviços de consultoria à Sociedade.

O Comité de Remuneração é coadjuvado pela verificação do cumprimento, a gestão de riscos e pelos Recursos Humanos, que remeterão as respetivas análises e propostas fundamentadas ao Comité de Remuneração, enquanto órgão responsável pela revisão.

A intervenção das funções-chave e da área de Recursos Humanos deverá ser efetuada de forma a evitar conflitos de interesses e a permitir a formação de um juízo de valor independente sobre a adequação da política de remuneração, incluindo os seus efeitos sobre a gestão de riscos e de capital da empresa. As áreas funcionais

poderão igualmente recorrer a peritos externos quando considerem que tal recurso poderá reforçar a qualidade técnica da Política e da documentação produzida em sede de revisão.

O Comité de Remuneração procederá nos seguintes termos à análise do relatório e coordenação da harmonização de soluções propostas, procurando assegurar que a política de remuneração se encontra alinhada com a estratégia global de negócios, a política de gestão de riscos e os limites de tolerância ao risco e o sistema de governação, incluindo a gestão de conflitos de interesses, dando conhecimento do Relatório e dos pareceres de cada área funcional, da área de Recursos Humanos e de eventuais pareceres externos ao Conselho de Administração.

Ao Conselho de Administração incumbe a aprovação da política de remuneração, sendo assessorado pelo Responsável pela Verificação do Cumprimento, pelo Responsável pela Gestão de Riscos e pelos Recursos Humanos e com o auxílio de peritos externos, caso tal se afigura necessário para evitar conflitos de interesses, para permitir a formação de um juízo de valor independente sobre a respetiva adequação e os seus efeitos sobre a gestão de riscos e de capital da Sociedade.

O Comité de Remuneração submete anualmente a política para aprovação da Assembleia Geral no que se refere à remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, acompanhada ou não de propostas de alteração, devidamente fundamentadas, bem como sempre que sejam propostas alterações noutro momento.

Independentemente das regras e procedimentos definidos supra, o Comité de Remuneração deve informar anualmente os acionistas sobre o exercício das suas funções, incluindo o envio de um parecer fundamentado sobre a adequação da Política de Remuneração e de eventuais alterações à mesma que considere necessárias, e deve estar presente nas Assembleias Gerais em que a Política de Remuneração conste da ordem de trabalhos, bem como prestar a informação que lhe for solicitada pela Assembleia Geral.

Todo o processo é devidamente documentado, sendo mantido arquivo do documento da Política de Remunerações atualizada e versões anteriores, bem como indicação da data das alterações introduzidas, respetiva justificação, relatórios e atas emitidas, responsáveis pelas propostas e datas de intervenção de cada órgão/ responsável/ função/ área.

9. Avaliação interna independente

A política de remuneração deve ser submetida a uma avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, executada pelo Comité de Remuneração, tendo como objetivo a verificação do cumprimento da política e das práticas de remuneração.

Os resultados da avaliação prevista no número anterior constarão de um relatório que deve:

(i) Incluir uma análise da política de remuneração da Sociedade e da sua implementação, à luz da legislação e regulamentação aplicáveis e tendo em consideração as políticas e procedimentos internos, em especial o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa;

(ii) Identificar eventuais deficiências detetadas, as medidas a adotar ou já em curso para as corrigir e os prazos estabelecidos para o efeito ou, quando aplicável, uma justificação para as mesmas à luz do princípio da proporcionalidade;

(iii) Ser apresentado ao órgão de administração, de fiscalização e à assembleia geral.

O relatório com os resultados da avaliação interna da política de remuneração deve ser ainda objeto de apreciação por um revisor oficial de contas, o qual deve, na sua apreciação, concluir sobre a adequação da política de remuneração à luz da Norma Regulamentar da ASF n.º 4/2022-R, de 31 de maio, e tendo especialmente em conta o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa, bem como identificar eventuais alterações à política de remuneração que considere necessárias.

O Conselho de Administração deve enviar à ASF o relatório com os resultados da avaliação interna da política de remuneração, bem como a respetiva certificação e parecer do revisor oficial de contas sobre o conteúdo do referido relatório até 14 semanas após o final do exercício.

10. Divulgação

A presente política será divulgada a cada membro do pessoal da Sociedade.

Sem prejuízo das informações a constar do relatório sobre a solvência e a situação financeira o Conselho de Administração deve assegurar a realização de uma divulgação da política de remuneração das pessoas que dirigem efetivamente a empresa, são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave e de outras pessoas cujas

atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da Sociedade, a qual deve incluir, pelo menos, informação sobre:

(i) O processo de decisão utilizado na definição da política de remuneração, incluindo, se for caso disso, a indicação do mandato e da composição do comité de remuneração, a identificação dos consultores externos cujos serviços foram utilizados para determinar a política de remuneração e dos serviços adicionais prestados por estes consultores à Sociedade ou aos membros do Conselho de Administração e demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa;

(ii) O modo como a remuneração é estruturada de forma a permitir o alinhamento dos interesses dos colaboradores com os interesses de longo prazo da Sociedade, bem como sobre o modo como é baseada na avaliação do desempenho e desincentiva a assunção excessiva de riscos;

(iii) A relação entre a remuneração fixa e a variável e eventuais mecanismos de limitação da remuneração variável;

(iv) Os critérios de atribuição da remuneração variável e as componentes que lhe deram origem;

(v) Os critérios para diferimento do pagamento da remuneração variável e o período de diferimento mínimo, bem como, no caso concreto, a parcela que se encontra diferida e a parcela que já foi paga;

(vi) A possibilidade de o pagamento da componente variável da remuneração, se existir, ter lugar, no todo ou em parte, após o apuramento das contas de exercício correspondentes a todo o mandato;

(vii) Os principais parâmetros e fundamentos de qualquer sistema de prémios anuais e de quaisquer outros benefícios não pecuniários;

(viii) A remuneração paga sob a forma de participação nos lucros e/ou de pagamento de prémios e os motivos por que tais prémios e ou participação nos lucros foram concedidos;

(ix) As indemnizações pagas ou devidas a ex-colaboradores relativamente à cessação das suas funções durante o exercício;

(x) As limitações contratuais previstas para a compensação a pagar por destituição sem justa causa do colaborador e sua relação com a componente variável da remuneração;

(xi) Os montantes pagos a qualquer título por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo;

(xii) As principais características dos regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, com indicação se foram sujeitas a apreciação pela assembleia geral;

(xiii) A estimativa do valor dos benefícios não pecuniários relevantes considerados como remuneração não abrangidos nas situações anteriores;

(xiv) A existência de mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável.

Relativamente à remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração, a divulgação sobre política de remuneração deve incluir ainda informação sobre:

(i) Os órgãos competentes da Sociedade para realizar a avaliação de desempenho dos membros executivos do Conselho de Administração;

(ii) Os critérios predeterminados para a avaliação de desempenho dos membros executivos do Conselho de Administração;

(iii) Os critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em ações, bem como sobre a manutenção, pelos membros executivos do Conselho de Administração, das ações da Sociedade a que tenham acedido, sobre a eventual celebração de contratos relativos a essas ações, designadamente contratos de cobertura (*hedging*) ou de transferência de risco, respetivo limite, e sua relação face ao valor da remuneração total anual;

(iv) Os critérios em que se baseia a eventual atribuição de remuneração variável em opções e indicação do período de diferimento e do preço de exercício.

Relativamente à remuneração dos membros do Órgão de Fiscalização, a divulgação sobre política de remuneração deve referir o processo de decisão utilizado na definição da política de remuneração, incluindo, se for caso disso, a indicação do mandato e da composição do comité de remuneração, a identificação dos consultores externos cujos serviços foram utilizados para determinar a política de remuneração e dos serviços adicionais prestados por estes consultores à Sociedade ou aos membros do Conselho de Administração e demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa.

A informação referida *supra* deve ser divulgada 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, juntamente com a informação

sobre o montante anual da remuneração auferida por cada membro do Conselho de administração e demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa e por cada membro do Órgão de Fiscalização.

A informação prevista *supra* deve estar acessível em repositório dedicado para o efeito e de fácil acessibilidade, no site institucional da Sociedade, pelo menos durante cinco anos.

O Conselho de Administração assegura ainda que consta do sítio institucional da Sociedade uma declaração de cumprimento do disposto no artigo 275.º do Regulamento Delegado e no capítulo IX da Norma Regulamentar da ASF n.º 4/2022-R, de 31 de maio.

11. Controlo do documento

a. Aprovação e Gestão de Versões

Versão	Data da versão	Aprovação	Data da aprovação
V000.0	2015	Assembleia Geral	2015
V001.0	2017	Assembleia Geral	27.12.2017
V002.0	2023	Assembleia Geral	20.12.2023