

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Santander Totta Seguros

CONTEÚDOS

1. INTRODUÇÃO	3
2. DEFINIÇÕES	3
3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	4
4. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES	4
5. PRINCÍPIOS GERAIS E SECÇÕES DA POLÍTICA	5
Secção 5.1: Remuneração Fixa:.....	7
Secção 5.2 Compensação Variável	8
Secção 5.3: Retribuição dos membros dos órgãos sociais	14
a) Administradores Não executivos e Membros do Conselho Fiscal.....	14
b) Administradores Executivos	14
Secção 5.4: Identificação e Remuneração dos responsáveis das funções chave, ou das pessoas que exercem funções chave e de outras pessoas cujas atividades profissionais tem um impacto relevante no perfil de risco da empresa	17
6. GOVERNO	19
7. TITULARIDADE, APROVAÇÃO, INTERPRETAÇÃO, PRAZO DE VIGÊNCIA E REVISÃO PERIÓDICA	20
8. CONTROLO DE VERSÕES	20

1. INTRODUÇÃO

O principal objetivo desta Política de Remuneração (doravante, a "Política") é estabelecer as bases da forma como a Santander Totta Seguros S.A. (doravante STS) gere a remuneração de todos os seus colaboradores, bem como dos membros dos órgãos sociais. Em suma, esta Política visa estabelecer e alinhar, de forma clara e concisa, as práticas remuneratórias da STS com os seus princípios orientadores fundamentais e normas aplicáveis.

Adicionalmente, dada a natureza do seu negócio, a STS considera os seus profissionais como o principal elemento para alcançar os seus objetivos e contribuir para o progresso das pessoas e das empresas. A remuneração é um elemento fundamental na gestão de talento e motivação dos colaboradores e, por essa razão, é essencial ter uma Política de Remuneração que estabeleça os princípios, processos e critérios para a atribuição de referida remuneração.

Para além de promover uma cultura de alta *performance*, onde o desempenho e a capacidade de impacto dos colaboradores são recompensados, a Política deve promover, no contexto de uma Empresa Responsável, bons comportamentos e estar alinhada com os interesses dos acionistas, colaboradores, clientes e sociedade.

Neste sentido, uma empresa responsável necessita de uma cultura sólida que não incentive condutas ou comportamentos que limitem ou ponham em risco a manutenção de uma base sólida de capital e que permita a gestão, o controlo e a supervisão eficaz da variedade de riscos que o Grupo Santander enfrenta, incluindo os decorrentes de sistemas de retribuição.

Por este motivo, a STS adota práticas remuneratórias consistentes que cumpre com todos os requisitos regulamentares aplicáveis, incluindo os do Grupo Santander, em que está inserida.

Esta Política é desenvolvida tendo por base a Política de Remuneração do Grupo Santander, bem como o restante normativo corporativo relevante nesta matéria.

A presente política é publicada e divulgada no *sharepoint* interno "Santander Totta Seguros – Comunicação Interna" com acesso de todos os colaboradores.

2. DEFINIÇÕES

As definições dos principais conceitos incluídos na Política são as seguintes:

- **Grupo Santander:** é constituído pelo Banco Santander S.A. e respetivas filiais.
- **Remuneração Fixa:** Remuneração, cuja concessão e montante estão sujeitos às seguintes condições principais: a) é baseada em critérios pré-determinados; b) tais critérios não são discricionários e refletem o nível de experiência profissional e a antiguidade do pessoal; c) é permanente, ou seja, é mantida ao longo do tempo em associação com as responsabilidades específicas da organização; d) é irrevogável; o montante permanente só pode ser alterado através de negociação coletiva ou após renegociação, de acordo com os critérios nacionais de fixação de

salários; e) não pode ser reduzida, suspensa ou terminada pela entidade; e f) não depende do desempenho.

- **Compensação Variável:** Remuneração não definida de acordo com os critérios acima referidos. Além disso, a contrapartida financeira que o indivíduo recebe será variável e está associada ao grau de cumprimento de um ou mais objetivos quantitativos ou qualitativos, cujo cumprimento é diferido no tempo, e a avaliação deste cumprimento pode ser fixada por períodos de um ano ou menos, ou mesmo de vários anos. Este conceito de remuneração recompensa a criação de valor acrescentado, tanto por indivíduos como por equipas, bem como a satisfação dos interesses dos acionistas, e visa alcançar efeitos de motivação, atração e retenção de indivíduos.
- **Pool de Bónus:** É o montante máximo disponível anualmente para a definição da compensação variável, sendo calculado através da soma da compensação variável base dos participantes, multiplicada pelo grau de realização das métricas quantitativas e qualitativas correspondentes, assim como outros fatores ou ajustes que se aprovelem na definição das métricas.
- **Malus:** Cláusula que permite à Entidade reduzir a totalidade ou parte da compensação variável diferida com base em determinadas circunstâncias (ajustamento *ex post* relativo a riscos) antes de ter sido adquirida.
- **Clawback:** Cláusula através da qual os colaboradores abrangidos são obrigados a reembolsar à Entidade parte ou a totalidade da compensação variável já paga ou já adquirida com base em determinadas circunstâncias ou ajustamentos *ex post* de risco.
- **Funções Chave:** considera-se funções-chave da Sociedade a Função Atuarial, a Função de Gestão de Riscos, a Função de Verificação de Cumprimento e a Função de Auditoria Interna.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores com vínculo laboral à Sociedade. A Política aplica-se também aos órgãos sociais e às funções chave, considerando as especificidades reguladas nas secções 5.3. e 5.4.

4. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

Esta secção detalha algumas das funções e responsabilidades mais relevantes desta Política:

A **função de Compensação** é responsável pela elaboração das diretrizes da estrutura de remuneração e procedimentos necessários para a implementação desta política na STS e deve também assegurar que esta política e as práticas de remuneração associadas estão em conformidade com os regulamentos aplicáveis, para o que será apoiada pela função de Verificação do Cumprimento e por outras funções, conforme necessário.

A **área de Pessoas e Cultura** implementa os procedimentos locais de gestão de compensação e é responsável por assegurar a implementação desta Política. Deve implementar os controlos básicos necessários, derivados das suas responsabilidades, para supervisionar e assegurar que essas práticas

sejam levadas a cabo de acordo com os princípios previstos e/ou estabelecidos nos regulamentos internos aplicáveis. Os incidentes resultantes do seu incumprimento detetados pelas funções envolvidas, incluindo a função de Verificação do Cumprimento, serão tidos em conta durante as fases de aprovação, revisão e controlo da Política de Remuneração.

A função de Gestão de Riscos ajudará e contribuirá para a definição de métricas de desempenho dentro da categoria de gestão de riscos nos esquemas de compensação variável para os quais é especificada na presente Política, e apoiará as outras funções envolvidas na sua medição e avaliação. A função de Gestão de Riscos, em conjunto com as funções de Verificação do Cumprimento e Auditoria Interna, também participará no processo de cálculo destes esquemas, revendo e fazendo propostas de ajustamentos, ligados à gestão do risco ou de natureza extraordinária. Finalmente, a função de Gestão de Riscos colaborará, juntamente com as funções de Verificação do Cumprimento e Auditoria Interna, nos processos de aplicação de ajustamentos *ex post* à compensação variável dos universos abrangidos, fornecendo informações sobre incidentes com impacto no perfil de risco, bem como fazendo parte dos fóruns e comités em que estes incidentes são analisados e, quando apropriado, as responsabilidades associadas.

À luz da normativa aplicável o órgão de fiscalização da STS avalia anualmente a Política, sendo o resultado dessa avaliação objeto de apreciação por um revisor oficial de contas.

Os resultados da avaliação interna da Política, bem como a respetiva certificação e parecer do revisor oficial de contas, são enviados à Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, pelo órgão de administração da STS.

5. PRINCÍPIOS GERAIS E SECÇÕES DA POLÍTICA

Esta Política rege-se pelos seguintes princípios gerais aplicáveis a todos os colaboradores:

- As retribuições devem estar alinhadas e ter em conta os interesses tanto dos acionistas como dos tomadores de seguros, segurados e beneficiários, para que os interesses dos colaboradores ou da STS não sejam incentivados em detrimento dos interesses daqueles; devem também centrar-se na criação de valor a longo prazo e serem compatíveis com uma gestão de risco adequada e rigorosa, bem como com a estratégia, valores e interesses a longo prazo, assim como a manutenção de uma base sólida de capital;
- A política de remuneração deve ser adequada à dimensão, natureza e complexidade da atividade desenvolvida ou a desenvolver pela STS e, em especial, no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir.
- O conjunto de práticas retributivas promoverá uma gestão salarial não discriminatória quanto a género (*“gender neutral”*), a igualdade de oportunidades e a eliminação das desigualdades que possam existir com base no género do colaborador, tanto com carácter geral como tomando em conta aqueles casos em que homens e mulheres desempenhem o mesmo trabalho ou de similar valor (*“equally remunerated for equal work or work of equal value”*);
- Integração de riscos em matéria de sustentabilidade na atividade da empresa nas suas múltiplas dimensões, em alinhamento com as regras estabelecidas no Regulamento (UE) 2019/2088, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, o qual estabelece regras

harmonizadas de transparência aplicáveis aos intervenientes no mercado financeiro no que se refere à integração, na sua atividade, dos riscos em matéria de sustentabilidade e à prestação de informações relacionadas com a sustentabilidade em relação a produtos financeiros, considerando-se “riscos em matéria de sustentabilidade”, os acontecimentos ou condições de natureza ambiental, social ou de governação (“*ESG – Environmental, Social and Governance aspects*”), cuja ocorrência é suscetível de provocar impacto negativo significativo, efetivo ou potencial, no valor do investimento.

- O pacote e a estrutura remuneratória global devem ser competitivos, de modo a facilitar a atração e retenção de talento; este nível competitivo de remuneração no mercado local deve ser determinado através de um procedimento formal documentado;
- A estrutura e o montante da remuneração devem estar em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e devem ser consistentes com a Política do Grupo Santander, desde que a legislação local não o impeça;
- O montante da remuneração não pode ser inferior ao salário mínimo fixado por lei ou ao salário mínimo de subsistência ou “*Living Wage*” do país em que o colaborador trabalha;
- A remuneração procurará apoiar os colaboradores na sua vida profissional e familiar através da concessão de benefícios adicionais;
- A remuneração é fixa ou variável. Não existe uma terceira categoria;
- Os conflitos de interesses devem ser sempre evitados quando relacionados com decisões sobre retribuição (e.g. os próprios não devem ser responsáveis por decisões relativas à sua própria remuneração);
- As decisões sobre remuneração aplicar-se-ão sem nenhum tipo de discriminação e serão sempre derivadas da avaliação do desempenho, do posicionamento competitivo desejado e da coerência interna.

Em referência à prioridade do Grupo Santander de uma gestão salarial não discriminatória baseada no género, a STS estabelecerá um sistema de medição e monitorização de “*gender pay gap*” e de “*equal pay gap*” calculado anualmente de acordo com os critérios estabelecidos local e/ou corporativamente, de modo a permitir uma monitorização uniforme.

Além disso, serão analisadas as causas de “*gender pay gap*” e/ou “*equal pay gap*” e serão estabelecidos ajustamentos e ações corretivas de acordo com as políticas e práticas locais destinadas a eliminar qualquer tratamento discriminatório. Adicionalmente, serão concebidas e implementadas ações relacionadas com a gestão salarial não discriminatória, de acordo com estabelecido na normativa aplicável.

A determinação e aprovação das indemnizações por cessação da relação laboral, incluindo a clara atribuição de responsabilidades e poderes de decisão, bem como de partilha de funções relevantes, quando apropriado, obedece a regras corporativas do Grupo Santander as quais traduzem as normas regulamentares aplicáveis a cada momento.

A indemnização devida em cada caso deve ser razoável, justa e adaptada às práticas locais e aos requisitos regulamentares.

Os eventuais acordos de não concorrência pós-contratuais são geralmente remunerados. Compete à STS decidir os períodos durante os quais os contratos proibem a prestação de serviços a outras empresas ou entidades, o montante e a duração desses períodos.

Dependendo do contexto e da prática geral do mercado, a STS analisará a que categorias de colaboradores, deve aplicar as cláusulas de não concorrência, nomeadamente os colaboradores que trabalham em áreas de negócio particularmente expostas a consequências negativas, ou outras áreas igualmente sensíveis, no caso de esses colaboradores abandonarem a STS e começarem a trabalhar para outras empresas. As exceções aos princípios acima referidos podem ser autorizadas pelo Conselho de Administração da STS com base na legislação ou prática local se devidamente justificadas. Conforme apropriado, podem ser celebrados contratos com colaboradores que proíbam a prestação de serviços a outras empresas ou entidades sem autorização expressa.

No caso dos Administradores Executivos da STS, tal autorização ou validação será da responsabilidade do Conselho de Administração. Pode também ser estabelecida uma obrigação de não concorrência relativamente a empresas e atividades de natureza semelhante às do Grupo do Santander.

A forma de remuneração prevista nos acordos celebrados com os prestadores de serviços não incentiva a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da empresa e aos limites de tolerância ao risco, pois são estabelecidos com base num perímetro de atividades e/ou outputs contratualizados, bem como com base em preços pré-acordados, conforme também previsto na Política de Subcontratação em vigor na STS.

As políticas e práticas de remuneração devem ser documentadas e mantidas durante pelo menos cinco (5) anos a partir da última data em que foram aplicadas e devem estar disponíveis a pedido das autoridades competentes, do órgão de fiscalização, ou da função de Auditoria. A Política de Remuneração e outros documentos regulamentares internos relacionados estarão permanentemente à disposição de todos os colaboradores. A documentação a fornecer às autoridades competentes, ao órgão de fiscalização e à função de auditoria deve incluir, mas não deve limitar-se, aos objetivos e aos colaboradores a quem estas políticas se aplicam e aos pormenores da sua aprovação e implementação. Os critérios e metodologias utilizados para avaliar o desempenho dos colaboradores que está ligado à sua remuneração devem também ser acessíveis, transparentes e auditáveis.

Secção 5.1: Remuneração Fixa:

A remuneração fixa é aplicável a todos os colaboradores e deve representar uma proporção significativa da compensação total. Todos os elementos da compensação fixa devem cumprir com os requisitos legais e regulamentares, e pode ser composta pelos seguintes conceitos:

- **Salário anual bruto:** será um montante que estará em consonância com a experiência profissional e o nível de responsabilidade do colaborador e será conducente a reter e atrair os melhores talentos, cujo pagamento é fracionado em 14 ou 12 meses, conforme aplicável. Poderá ser revisto à luz dos requisitos legais e regulamentares, da equidade interna, das práticas e referências de mercado comparáveis e do desempenho do negócio.
- **Compensação por mobilidade internacional** poderão ser pagos complementos para compensar os colaboradores que sejam deslocados para outros países por motivos laborais, que poderão ser pagos como um montante discricionário.
- **Complementos:** podem ser concedidos outros complementos, baseados na função, responsabilidade ou outros, atendendo às condições de mercado, políticas, práticas e normas locais, que, atendendo à

sua natureza específica, poderão ser suprimidos, caso se verifiquem alterações significativas dos elementos com base nos quais foram definidos e estejam reunidas as condições legais para o efeito.

- **Pensões:** os colaboradores beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida, nos termos do previsto no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do setor segurador, não carecendo por isso de aprovação em Assembleia Geral. A STS efetua anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador. Em conformidade com as regras previstas no ACT, o valor capitalizado das entregas para o PIR é resgatável pelo trabalhador, nos termos legais, na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, existindo uma garantia de capital sobre os montantes da transferência inicial e das contribuições efetuadas pela Companhia e pelos próprios beneficiários.

Os benefícios que se concedam têm em consideração o ACT, as práticas de mercado e os acordos eventualmente aplicáveis.

Secção 5.2 Compensação Variável

A compensação variável deve recompensar o desempenho por alcançar os objetivos individuais, de negócio local e, caso se aplique, do Grupo Santander.

A compensação variável total a conceder não deve limitar a capacidade da STS e/ou do Grupo Santander para manter uma base de capital sólida a longo prazo. Por isso será necessário considerar:

- O montante total da compensação variável a conceder correspondente ao exercício.
- A compensação variável que se pagará ou se consolidará naquele ano.

Quando se estabeleçam planos de compensação variável, quer se trate de planos novos ou de continuação dos planos em curso, deverão ser efetuadas estimativas de pagamento em diferentes cenários.

A atribuição de qualquer compensação variável será determinada principalmente com base no resultado do processo de gestão do desempenho ou nível de contribuição, e pode de tempos a tempos ter em conta a geração de valor para a STS e Grupo Santander, avaliada com base em parâmetros objetivamente mensuráveis. As métricas em que se baseia a atribuição da compensação variável devem ter sempre os controlos necessários para assegurar que existe uma relação adequada entre o desempenho e a compensação variável atribuída. A compensação variável individual será definida de acordo com uma fórmula que, em linha com o acima exposto, refletirá essencialmente os resultados do processo de gestão do desempenho, ou com uma discricionariedade razoável e será confidencial, embora possa ser sujeita a ajustamentos em circunstâncias excecionais. A discricionariedade excecional deve ser sempre documentada e justificada.

Os objetivos individuais definidos para os colaboradores no âmbito do processo anual de avaliação e gestão do desempenho obedecerão, de modo geral, aos requisitos estabelecidos na normativa interna e nos modelos aplicáveis¹, devendo reger-se pelos princípios estabelecidos nestes documentos de referência.

¹ Política de Gestão de Desempenho e Modelo "My Contribution" do Grupo Santander os quais são aqui adotados pela STS, com as necessárias adaptações à Sociedade.

No âmbito do modelo “My Contribution” o colaborador, em articulação com o Manager, deverá definir até um máximo de 5 objetivos, dos quais pelo menos 1 deve ser partilhado pelo Manager de acordo com seus próprios objetivos (O quê), atribuindo um peso mínimo de 10% a cada um dos objetivos. O manager atribuirá uma classificação a cada um dos objetivos, com base no seu cumprimento e tendo em consideração a escala de 3 níveis: Underperformance (abaixo do esperado), Good Performance (bom desempenho) e Exceptional (excecional). A pontuação final dos objetivos será calculada como uma média ponderada de todos. O colaborador será ainda avaliado pelo manager em relação à sua forma de trabalhar, com base nos comportamentos corporativos e outros critérios relacionados com cultura (“COMO”) e desempenho na gestão de riscos (“RISCOS”). “COMO” e “RISCOS” funcionarão como modificadores (com as seguintes pontuações: -0,25; 0; 0,25) e atuarão como fatores de ajuste das notas, sendo utilizados apenas em casos excecionais em que o colaborador demonstre desempenho excecional ou abaixo do esperado.

O resultado final da avaliação de desempenho individual (de 1 a 3) estará correlacionado com as percentagens de atribuição da compensação variável base de cada colaborador, incluídas numa matriz teórica desenvolvida para o efeito e ajustada com base na *pool* anual de bónus disponível para a STS, obtendo-se com base nela a proposta de % de compensação variável base a receber por cada colaborador, assegurando também que existe uma correlação entre o resultado da avaliação do desempenho individual e a compensação variável atribuída. Este modelo de Gestão do Desempenho será um elemento a considerar, de forma complementar, noutros que possam vir a ser definidos para determinadas funções ou equipas.

Todos os planos de compensação variável deverão:

- Recompensar o desempenho sustentável, tendo em conta os objetivos alcançados e como se alcançaram.
- Promover uma gestão prudente dos riscos, bem como dos comportamentos alinhados com a cultura do Grupo Santander.
- Ter em conta o nível de responsabilidade de cada posição, definindo objetivos diferenciados em função deste.
- Promover o conhecimento e aplicação das disposições do Código de Conduta no dia-a-dia dos colaboradores, e outros códigos aplicáveis a determinados segmentos, bem como da regulamentação aplicável em geral, e não incentivar a negociação por conta própria não permitida.

Este tipo de remuneração é de natureza extraordinária e variável, existindo sempre a possibilidade que nenhum montante seja recebido se os requisitos para o seu recebimento não forem preenchidos.

Em qualquer caso, tal remuneração não é consolidável nem fará parte do salário fixo, mesmo que seja paga recorrentemente por um período de tempo prolongado.

De modo geral, serão considerados como compensação variável os seguintes elementos:

- *Prémio de Desempenho de Empresa anual/Pool de Bónus*

O Prémio de Desempenho de Empresa anual tem como objetivo garantir uma correta correlação entre os níveis de retribuição resultantes e a evolução de determinados resultados do grupo em níveis distintos, incluindo o local; tais resultados incluem os relacionados com a medição da gestão do risco e a solvência da entidade. Deve favorecer o alinhamento com a estratégia e a cultura da STS e do Grupo Santander.

A *pool* de bónus anual será baseada em fatores qualitativos e num conjunto adequado de métricas quantitativas que avaliam o cumprimento dos objetivos e, se aplicável, com limites de cumprimento que combinam o curto e o longo prazo e que são consistentes com a gestão dos riscos presentes e futuros, além de estar alinhada com os objetivos estratégicos da STS e do Grupo Santander. A revisão do cumprimento de objetivos incluirá a revisão do impacto das inspeções e decisões do supervisor, bem como decisões judiciais ou administrativas que evidenciem más práticas ou falhas de controlo. Os pesos de cada métrica podem ser diferentes em cada unidade, dependendo do seu peso estratégico. A sua conformidade, juntamente com a determinação da *pool*, será analisada com base no governo interno local e nas avaliações das funções de Gestão de Riscos, Verificação do Cumprimento e Auditoria.

A compensação variável final definida tem em conta o prémio de desempenho de empresa de referência ("base"), a *pool* de bónus disponível e o desempenho individual do colaborador.

- *Pool da compensação variável:*

A compensação variável individual será definida a partir da *pool* de bónus disponível para a STS. A *pool* de bónus será determinada como resultado de um processo iterativo que começará no último trimestre do ano e será aprovado no início do primeiro trimestre do ano seguinte, pelos órgãos de governo do Grupo Santander, conforme abaixo indicado. A *pool* de bónus será determinada de acordo com as seguintes fases:

1. Avaliação da STS;
2. Avaliação do Grupo Santander
3. Ajuste geral por riscos e ambiente e, controlo;
4. Ajuste excecional.

A *pool* de bónus será revista anualmente no Grupo Santander de acordo com as normas de governo interno aprovadas.

1. Avaliação da STS:

Conforme definido, a avaliação da STS será baseada em métricas quantitativas e qualitativas definidas a partir das prioridades do Grupo Santander e que se poderão agrupar em categorias concretas como resultados, comissões geradas ou outras. As métricas e objetivos fixam-se no início de cada exercício.

A ponderação de cada categoria será definida com base nas prioridades de curto, médio e longo prazo, fixadas nos processos de orçamento e planificação estratégica.

O desempenho da STS deve ser avaliado com base nas métricas quantitativas e qualitativas do negócio global de *Wealth Management & Insurance* ("WM&I"), as quais são depois refletidas ao nível do Negócio de Seguros e de cada país.

- As **métricas quantitativas** são avaliadas atendendo a objetivos pré-definidos. No geral, quando o desempenho é menor do que o limite de 75% do objetivo, o resultado quantitativo será zero para essa métrica. Se, por outro lado, for superior a 150%, o resultado quantitativo será 150% para essa métrica. Este último limite pode ser derogado mediante autorização prévia do Comité de Remunerações do Grupo Santander. Algumas métricas poderão ser sujeitas a limites específicos.
- A **avaliação qualitativa** deve ser realizada para cada categoria utilizando questões pré-definidas, que devem ser respondidas com justificações claras e apoiadas em evidências. Para cada categoria, a extensão do potencial ajuste qualitativo é de 35%, para cima ou para baixo.

A avaliação será revista de acordo com o modelo de governo adotado pelo Negócio Global de WM&I e pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo Santander, devendo contar sempre com contribuição das funções de Risco e de Cumprimento.

2. Avaliação do Grupo Santander:

A avaliação do Grupo Santander será definida com base em métricas quantitativas e qualitativas e poderão ser aprovadas para categorias concretas como clientes, acionistas (incluindo risco, capital e rentabilidade) e outras. As métricas e os objetivos de cada uma delas são estabelecidas no início do ano. O desempenho do Grupo Santander será considerado de forma conjunta com o desempenho do Negócio Global de WM&I de forma ponderada.

A finalidade desta avaliação é demonstrar que a estratégia do Grupo Santander assenta cada vez mais em plataformas globais baseadas numa forte colaboração entre as lideranças do Grupo Santander e locais.

3. Ajuste Geral por Riscos e Ambiente de Controlo

Este ajuste é proposto ao Comité de Recursos Humanos do Grupo Santander após a revisão efetuada pelas funções de Riscos, Auditoria e Cumprimento. Os fatores podem ser externos ou internos (por exemplo, podem consistir nos maus resultados das avaliações realizadas pelos supervisores ou pelas funções de controlo), podendo dar lugar a ajustes negativos. Este ajuste é decidido anualmente e aplicar-se-á como uma diminuição direta da *pool*, podendo ser aplicado como um valor fixo ou como uma percentagem sobre a referida *pool*.

4. Ajuste excecional:

Em determinadas situações poderá ser necessário efetuar um ajuste discricionário à *pool* de bónus da STS para ter em conta fatores que não tenham sido considerados noutros componentes do

sistema de bónus e para garantir que a pool da STS é competitiva. Tais fatores podem ser internos ou externos e incluir contribuições extraordinárias do Grupo Santander, aspetos relacionados com a retenção de talentos (desde que o desempenho dos beneficiários seja o exigido) ou circunstâncias exógenas como catástrofes naturais ou fatores macroeconómicos ou geopolíticos que afetem os resultados.

Os fundamentos para o ajuste excecional deverão ser evidenciados e a justificação comunicada às partes interessadas.

Este ajuste será aplicado mediante um aumento ou um decréscimo direto da *pool*, quer através de uma percentagem sobre o mesmo, quer através de um montante fixo e será apenas aplicado no ano de referência.

- *Outros conceitos de retribuição variável*
 - **Compensação variável garantida:** regra geral, os montantes recebidos como bónus não podem ser garantidos. Não obstante, apenas durante o primeiro ano de trabalho efetivo na STS, é possível garantir o pagamento de um montante mínimo de retribuição variável nas condições seguintes:
 - A base de capital deve ser suficientemente sólida para permitir o pagamento;
 - Qualquer compensação variável garantida estará sujeita, com carácter geral, à política de diferimento aplicável.;
 - A compensação variável garantida só será concedida ao mesmo colaborador uma vez no momento da sua contratação. Não é possível atribuir a compensação variável garantida por mudança de empregador dentro do Grupo Santander.
 - Deve informar-se a função responsável por Recursos Humanos dos montantes correspondentes para que os possam registar e reportá-los adequadamente.

A compensação variável garantida não conta para efeitos do montante máximo de compensação variável no ano de admissão.

- **Buyouts:** quando os colaboradores são recrutados no exterior, apenas poderão ser compensados pela perda de retribuição diferida e não atribuída quando existam provas razoáveis de tal perda e a entidade disponha de uma base sólida de capital.

Nestes casos, a perda da expectativa da compensação variável será compensada em termos equivalentes aos estabelecidos para a remuneração que o colaborador deixe de receber na entidade empregadora anterior: período de pagamento, montantes e forma de pagamento (*like for like*). Não obstante, e por decisão da equipa de compensação, poder-se-á decidir substituir os montantes em numerário por ações. A função responsável por recursos humanos definirá o montante do *buyout* (sujeito às condições aplicáveis). A compensação de *buyouts* em ações Santander está sujeita a que esteja em vigor um acordo da Assembleia Geral de Acionistas ou do Conselho de Administração do Banco Santander S.A. que permita a entrega das ações.

Os montantes de *buyout* que compensem a perda da compensação variável atribuída nos exercícios em que o colaborador tinha a condição de tomador de riscos significativos na sua entidade de origem, passarão a estar sujeitos na STS às cláusulas de *malus* e *clawback* que resultem da aplicação à compensação variável concedida na STS no mesmo período de tempo.

Os requisitos relativos ao diferimento e pagamento em instrumentos consideram-se satisfeitos na medida em que o empregador de origem os tenha tido em consideração no momento da concessão.

O montante da remuneração concedida a título de *buyout* não será incluído para efeitos de cálculo do rácio entre as componentes fixas e variáveis da remuneração total do colaborador relativamente ao exercício em que foi integrado no BST.

A aplicação de *buyouts* está sujeita aos procedimentos específicos definidos e aplicáveis em cada momento pelo Grupo Santander.

- Planos de retenção: a compensação variável acordada como parte de eventuais planos de retenção não está garantida e dependerá, pelo menos, da permanência na STS durante um período de tempo pré-determinado ou até que se produza um determinado efeito. Como regra geral, não será concedido mais do que um prémio de retenção ao mesmo colaborador e em nenhum caso, se for atribuído mais do que um prémio, os períodos ou condições de retenção poderão coincidir. Os montantes entregues deverão cumprir os requisitos relativos à compensação variável, incluindo os relativos ao rácio entre remuneração fixa e variável, pagamento em instrumentos, diferimento, retenção e cláusulas *malus* e *clawback*, quando aplicável. Os valores retidos serão considerados para o rácio da compensação variável máxima, dividida de forma proporcional pelo número de anos do plano. No entanto, o valor total de retenção poderá ser considerado, apenas, no momento em que se cumpra a condição de retenção, desde que estabelecido no plano com base no seu objetivo concreto. Nesse sentido, quando a STS conceder planos de retenção deverá registar o acontecimento ou justificação que os torne necessários, bem como a sua duração, incluindo as datas de início e fim. A STS deve ainda definir as condições de retenção e de desempenho aplicáveis; deverá especificar-se um período de retenção e uma data ou acontecimento que, uma vez alcançado ou realizado, determinará se as referidas condições específicas de retenção e desempenho foram cumpridas. As condições de desempenho devem ser diferentes de outras condições de desempenho que se apliquem a outras partes da compensação variável, devendo estar relacionadas com o interesse legítimo pelo qual o colaborador deve ser contratado e a conduta de tal colaborador.

Quando forem concedidas Remunerações Variáveis Garantidas, *Buyouts*, Planos de Retenção, ou qualquer tipo de compensação variável, será necessário, além do acima referido, informar a função global de compensação para que possa registar tais montantes e cumprir as obrigações de informação.

Para ter direito à atribuição e pagamento da remuneração variável - variável anual ou incentivo trimestral - será necessário que à data do processamento o colaborador mantenha o seu vínculo laboral com a STS.

Secção 5.3: Retribuição dos membros dos órgãos sociais

Para além do disposto nas **secções 5.1 e 5.2** (quando aplicável) sobre remuneração fixa e variável, a remuneração dos membros dos órgãos sociais deve obedecer a um conjunto de regras adicionais, conforme abaixo referido.

a) Administradores Não executivos e Membros do Conselho Fiscal

Os administradores não executivos, incluindo o Presidente do Conselho de Administração, que exerçam funções de Direção noutras entidades do Grupo, podem ter, ou não, uma remuneração pelo exercício daquele cargo na Santander Totta Seguros.

Os membros não executivos do órgão de administração e os membros do órgão de fiscalização apenas auferem Remuneração Fixa, fracionada em 12 pagamentos mensais, cujo montante é determinado em linha com os critérios e práticas utilizados nas restantes sociedades do Grupo, atenta a dimensão do negócio e do mercado em Portugal;

b) Administradores Executivos

Remuneração fixa

A Remuneração Fixa é paga 14 vezes ao ano;

A Remuneração Fixa Anual é determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo, a avaliação de desempenho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões;

A Remuneração Fixa dos administradores tem os limites que forem fixados anualmente pela Comissão de Vencimentos, não devendo representar, em 2025, uma parcela inferior a 33% da Remuneração Total Anual.

Compensação variável

A remuneração dos membros do Conselho de Administração que tenham funções executivas (administradores executivos) comporta igualmente uma componente variável, de atribuição não garantida, sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo;

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 Plano Estratégico que são definidos anualmente pelo Grupo;

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, assegurando um adequado alinhamento com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade e dos seus acionistas, à luz da situação financeira da Sociedade;

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.

A fixação do valor da remuneração variável terá em consideração um conjunto de parâmetros em matéria de sustentabilidade aplicáveis no médio e longo prazo, de acordo com as políticas de integração dos riscos em matéria de sustentabilidade implementadas pela Empresa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável da sociedade e do setor financeiro em particular.

- **Determinação da Remuneração Variável**

A remuneração variável dos administradores executivos é determinada a partir de uma referência padrão correspondente ao cumprimento de 100% dos objetivos estabelecidos, sendo fixado para cada membro um valor de referência para cada exercício.

O valor final do prémio de desempenho e inerente remuneração variável será determinado no início do exercício seguinte ao do desempenho de funções, sobre a base de valor de referência e em função do cumprimento efetivo dos objetivos estabelecidos no enquadramento da pool disponível para o efeito, nos termos definidos na presente na sua secção 5.2.

O rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável dos membros executivos do órgão de administração e o valor total da remuneração fixa não pode ser superior a 200%.

- Composição e regulamentação da remuneração variável

A parte variável da remuneração encontra-se sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo.

a) A remuneração variável é devida 50% em dinheiro e 50% em instrumentos financeiros (preferencialmente ações ou opções sobre ações do Banco Santander, ou instrumentos financeiros equivalentes ou instrumentos relacionados ou convertíveis em ações, tais como *American Depositary Receipts* (ADRs), sendo parte paga em 2026 e parte diferida em quatro anos, observados os seguintes parâmetros:

- 60%, (ou o que for definido de acordo com a situação aplicável) dessa remuneração será paga em 2026, em dinheiro e em instrumentos financeiros. Caso a remuneração variável seja superior a quinhentos mil euros, apenas será pago de forma imediata 40% da remuneração variável;
- O remanescente será pago anualmente, em quatro partes iguais, em dinheiro e em instrumentos financeiros, observadas as condições previstas. A Sociedade reserva-se, todavia (através dos seus órgãos competentes e numa lógica de congruência dentro do Grupo), a possibilidade de não aplicar tal diferimento a quem seja concedida uma compensação variável anual que não exceda um total de cinquenta mil (50.000) Euros brutos e que não represente mais de um terço da sua remuneração anual total, e desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.

- b) Os instrumentos financeiros atribuídos não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam sujeitas a condição de manutenção, durante um ano.
- c) O pagamento da remuneração variável respeitará as regras de deferimento e os mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*claw-back*) em vigor na Política a fim de cumprir com os requisitos legais e regulamentares, bem como observar as recomendações e orientações emitidas pelas entidades de supervisão competentes (nomeadamente tendo em conta decisões com impacto negativo em matérias de sustentabilidade). A faculdade de reduzir (*malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como de reter no todo ou em parte remuneração variável cujo pagamento constitua um direito adquirido (*claw-back*), fica limitada a eventos extremamente significativos, devidamente identificados, nas quais as pessoas abrangidas tenham tido uma participação direta nos acontecimentos identificados.

- Identificação da parcela diferida e da parcela já paga

Da remuneração variável de 2022, encontram-se por pagar dois quartos da remuneração variável diferida. Da remuneração variável de 2023, encontram-se por pagar três quartos da remuneração variável diferida. Da remuneração variável de 2024, foi paga em 2025 a parte não sujeita a diferimento. O pagamento do remanescente encontra-se diferido por quatro anos.

- Benefícios

Os administradores executivos com contrato de trabalho com o Banco Santander Totta, S.A., e não obstante a suspensão do referido contrato, beneficiam de seguro de saúde e das vantagens relativas à atribuição dos subsídios infantil e de estudo, bem como dos planos de previdência e do recurso ao crédito à habitação resultantes da regulamentação coletiva aplicável aos trabalhadores do setor bancário.

Relativamente aos administradores executivos com contrato de trabalho com a Santander Totta Seguros S.A. e não obstante a suspensão do referido contrato, esses trabalhadores continuam a beneficiar das vantagens previstas na regulamentação coletiva aplicável ao setor segurador relativa ao Plano Individual de Reforma, bem como ao recurso a crédito à habitação com taxa correspondente a 65% da taxa de referência do BCE e ao seguro de saúde.

Aos Administradores com funções executivas é atribuído subsídio de alimentação, nas condições em vigor na Sociedade.

Não é previsível que durante o ano de 2025 venham a ser pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos Administradores Executivos.

Secção 5.4: Identificação e Remuneração dos responsáveis das funções chave, ou das pessoas que exercem funções chave e de outras pessoas cujas atividades profissionais tem um impacto relevante no perfil de risco da empresa

Identificação

O objetivo desta secção é estabelecer as normas, princípios e critérios de interpretação que assegurem a adequada identificação dos responsáveis das funções chave, ou das pessoas que exercem funções chave e de outras pessoas cujas atividades profissionais tem um impacto relevante no perfil de risco da empresa, nos termos da regulamentação aplicável. Na STS, a designação dos responsáveis das funções chave é pessoal e nominativa, implicando o respetivo registo na entidade reguladora, com a assunção das inerentes competências.

As funções-chave da Sociedade são: a Função Atuarial, a Função de Gestão de Riscos, a Função de Verificação de Cumprimento e a Função de Auditoria Interna.

As funções-chave devem ser remuneradas à luz da prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das unidades operacionais e das áreas sob o seu controlo, devendo a remuneração proporcionar uma recompensa adequada à relevância do exercício das referidas funções. Adicionalmente, o atuário responsável deve também ser remunerado de forma consentânea com o seu papel na instituição e não em relação ao desempenho desta, nos termos da normativa aplicável em cada momento.

Os responsáveis pelas funções de Gestão de Riscos, de Verificação do Cumprimento e de Auditoria Interna, quando exerçam funções no Grupo Santander, auferem remunerações pagas por outra entidade do Grupo e não são remunerados pela Sociedade, aplicando-se a presente Política às restantes funções-chave.

Os critérios para a identificação das outras pessoas cujas atividades profissionais tem um impacto relevante no perfil de risco da empresa serão baseados nos regulamentos em vigor em cada momento e podem ser agrupados nas seguintes categorias:

- Qualitativos: referem-se ao conjunto de critérios relacionados com o cargo ocupado pela pessoa ou seu nível de responsabilidade no âmbito da empresa;
- Quantitativos: referem-se ao conjunto de critérios relacionados com a remuneração recebida em contrapartida pelos serviços prestados pelo colaborador no ano anterior àquele em que é feita a identificação; e
- Outros critérios internos: outros critérios não abrangidos pela regulamentação, mas definidos pela STS e/ou Grupo Santander.

A função global de Recursos Humanos analisará a eventual não aplicabilidade do procedimento de identificação numa base consolidada às entidades do Grupo Santander, de acordo com os regulamentos aplicáveis, com as exceções também estabelecidas nos referidos regulamentos a nível individual.

A função responsável por Recursos Humanos garante o cumprimento desta secção e a elaboração das normas de implementação correspondentes, bem como de quaisquer normas complementares que possam ser necessárias.

Remuneração

Para além do disposto nas **secções 5.1 e 5.2** (quando aplicável) sobre remuneração fixa e variável, a remuneração dos responsáveis por funções-chave deve obedecer a um conjunto de regras adicionais, conforme abaixo referido.

O pacote remuneratório das funções chave deverá ser competitivo para atrair os melhores talentos e os elementos de remuneração podem estar alinhados com a política aplicável aos restantes colaboradores, sem prejuízo das adaptações que sejam necessárias de acordo com a regulamentação aplicável.

Remuneração fixa A Remuneração Fixa dos responsáveis por funções-chave tem os limites que forem fixados, não devendo representar, em 2025, uma parcela inferior a 70% da Remuneração Total Anual.

Compensação variável

A remuneração das funções-chave comporta uma componente variável, de atribuição não garantida, sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo.

Como elemento da remuneração variável, estabelece-se um prémio de desempenho da Empresa, vinculado a objetivos, dependente de avaliação anual, com reflexo no ano em curso e nos seguintes, através do qual são pagas prestações em dinheiro e instrumentos financeiros.

O valor final do prémio de desempenho será determinado no início de cada exercício seguinte ao do desempenho de funções, sobre uma base de valor de referência e em função do cumprimento dos objetivos.

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

- **Composição e regulamentação da remuneração variável**

A parte variável da remuneração encontra-se sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo.

A remuneração variável é devida 50% em dinheiro e 50% em instrumentos financeiros (preferencialmente ações ou opções sobre ações do Banco Santander, ou instrumentos financeiros equivalentes ou instrumentos relacionados ou convertíveis em ações, tais como *American Depositary Receipts* (ADRs)), sendo parte paga em 2026 e parte diferida em quatro anos, observados os seguintes parâmetros:

- 60%, (ou o que for definido de acordo com a situação aplicável) dessa remuneração será paga em 2026, em dinheiro e em instrumentos financeiros;

- O remanescente será pago anualmente, em quatro partes iguais, em dinheiro e em instrumentos financeiros, observadas as condições previstas. A Sociedade reserva-se, todavia (através dos seus órgãos competentes e numa lógica de congruência dentro do Grupo), a possibilidade de não aplicar tal diferimento a quem seja concedida uma compensação variável anual que não exceda um total de cinquenta mil (50.000) Euros brutos e que não represente mais de um terço da sua remuneração anual total, e desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.

Os instrumentos financeiros atribuídos não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam sujeitas a condição de manutenção, durante um ano.

O pagamento da remuneração variável respeitará as regras de deferimento e os mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*claw-back*) em vigor na Política a fim de cumprir com os requisitos legais e regulamentares, bem como observar as recomendações e orientações emitidas pelas entidades de supervisão competentes (nomeadamente tendo em conta decisões com impacto negativo em matérias de sustentabilidade). A faculdade de reduzir (*malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como de reter no todo ou em parte remuneração variável cujo pagamento constitua um direito adquirido (*claw-back*), fica limitada a eventos extremamente significativos, devidamente identificados, nas quais as pessoas abrangidas tenham tido uma participação direta nos acontecimentos identificados.

- Identificação da parcela diferida e da parcela já paga

Relativamente aos titulares das funções-chave com vínculo laboral à Sociedade não se encontram por pagar parcelas diferidas, uma vez que a remuneração variável foi inferior a 50.000 euros e não representa mais de um terço da sua remuneração anual total, e por isso não está sujeita a diferimento.

- Aspetos complementares

Não foi posta em prática em 2023, nem se prevê para 2024, a atribuição de planos de opções, exceto no que está previsto supra relativamente ao pagamento em instrumentos financeiros.

Não é previsível que durante o ano de 2024 venham a ser pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de funções-chave.

6. GOVERNO

Na definição da política de remuneração, o órgão de administração é acompanhado pela Comissão de Vencimentos, a qual emite parecer prévio à sua aprovação pela Assembleia Geral e monitoriza a sua aplicação para assegurar o seu alinhamento com a gestão do risco.

A Comissão de Vencimentos da STS é composta por pessoas com independência funcional do órgão de administração da Seguradora, com capacidade técnica adequada na definição e na formulação de juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração, bem como sobre os incentivos

criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez, além de que a maioria dos seus membros são pessoas da área de recursos humanos.

A função de Recursos Humanos deve garantir a implementação da presente Política, bem como o desenvolvimento das políticas e planos necessários para o efeito de acordo com as respetivas competências.

7. TITULARIDADE, APROVAÇÃO, INTERPRETAÇÃO, PRAZO DE VIGÊNCIA E REVISÃO PERIÓDICA

A titularidade e a aprovação deste documento são da competência do Conselho de Administração, sem prejuízo da sua submissão anual à aprovação da Assembleia Geral.

A interpretação deste documento é, de forma geral, da responsabilidade da função de Recursos Humanos.

O presente documento entra em vigor na data da sua publicação. O seu conteúdo será objeto de revisões periódicas, á luz das exigências legais, sem prejuízo de outras consideradas adequadas.

8. CONTROLO DE VERSÕES

Versão documento	Responsável Manutenção	Órgão de Aprovação	Data
1	Área de Gestão de Pessoas e Organização (Relações Laborais e Governo)	Comissão de Vencimentos & Assembleia Geral (Política de Remuneração dos órgãos Sociais)	16 de maio de 2022 24 de junho 2022
2	Área de Gestão de Pessoas e Organização(Relações Laborais e Governo)	Conselho de Administração (política de remuneração dos responsáveis da função chave)	20 de maio de 2022
3	Área de Gestão de Pessoas e Organização(Relações Laborais e Governo)	Comissão de Vencimentos & Assembleia Geral (Política de Remuneração dos órgãos Sociais)	10 de julho de 2023 21 de Julho 2023
4	Área de Gestão de Pessoas e Organização (Relações Laborais e Governo)	Conselho de Administração (política de remuneração dos responsáveis da função chave)	12 de julho de 2023
5	Área de Pessoas e Cultura (Relações Laborais e Governo)	Conselho de Administração (aprovação da política à exceção da Secção 5.3: Retribuição dos membros dos órgãos sociais)	29 de novembro de 2024
6	Área de Pessoas e Cultura (Relações Laborais e Governo)	Comissão de Vencimentos & Assembleia Geral (Política de Remuneração)	23 de dezembro de 2024
7	Área de Pessoas e Cultura (Relações Laborais e Governo)	Conselho de Administração (aprovação da política à exceção da Secção 5.3:	28 de novembro de 2025

		Retribuição dos membros dos órgãos sociais)	
8	Área de Pessoas e Cultura (Relações Laborais e Governo)	Comissão de Vencimentos & Assembleia Geral (Política de Remuneração)	26 de dezembro de 2025

Versão documento		Comentários
1	Revisão anual de 2022	
2	Revisão anual de 2023 e adaptação geral do documento à luz da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril - <i>Sistema de governação das empresas de seguros e de resseguros</i> , com especial ênfase para as seguintes alterações:	<ul style="list-style-type: none"> - Componentes da Política de Remuneração (Ponto 3) - Benefícios (Ponto 4) - Introdução do quadro previsto no art.78º nº3 da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R
3	Revisão anual de 2022	
4	Revisão anual de 2023 e adaptação geral do documento à luz da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril - <i>Sistema de governação das empresas de seguros e de resseguros</i> , com especial ênfase para as seguintes alterações:	<ul style="list-style-type: none"> - Componentes da Política de Remuneração (Ponto 3) - Cumprimento das recomendações sobre políticas de remuneração definidas pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ponto 5) - Inclusão do ponto 6 - Outros aspetos - Introdução do quadro previsto no art.78º nº3 da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R
5 e 6	Revisão anual de 2024 e Reformulação para unificação das políticas aplicáveis aos Órgãos Sociais, às Funções Chave e restantes colaboradores.	
7 e 8	Revisão anual do documento:	<ul style="list-style-type: none"> - Clarificação do plano de contribuição definida previsto na Secção 5.1: Remuneração Fixa; - Ajuste da secção 5.2 face à alteração do modelo MyContribution; - Alteração da estrutura da Bónus Pool; - Previsão de deferimento de 60% na remuneração variável dos Administradores, quando superior a 500 mil euros.