

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

GRUPO FIDELIDADE EM PORTUGAL

Identificação de Responsabilidades

Preparação: Direção de Pessoas e Organização (“DPE”) com o apoio dos órgãos de estrutura que integram a Direção Geral de Assuntos Corporativos (“DGAC”)

Revisão: DPE com o apoio dos órgãos de estrutura que integram a DGAC e da Direção de Gestão de Risco (“DGR”)

Aprovação: Comissão Executiva (“CE”)

Avaliação: Comissão de Remunerações com o apoio da DPE, DGR, DCO e DAU

Aprovação

Reunião da Comissão Executiva:

Histórico de versões

| Versão | Data | Resumo das alterações |
|--------|------------|-----------------------|
| 1.0 | 20/12/2022 | Primeira versão |
| 2.0 | 31/10/2023 | Segunda versão |
| 3.0 | 22/10/2024 | Terceira versão |
| 4.0 | 04/11/2025 | Quarta versão |

Síntese de revisões de capítulos/anexos da última versão

| Capítulo/ anexo revisto | Resumo das alterações |
|-------------------------|---|
| 3.2. | Inclusão do procedimento de Identificação dos Titulares de Funções Relevantes |
| | |

Referências relacionadas mais relevantes

Procedimento de Identificação dos Titulares de Funções Relevantes
Regulamento Prémio de Desempenho
Regulamento Bónus Comercial
Manual do Colaborador

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. Objetivos da Política | 5 |
| 2. Definição, Aprovação, Revisão, Avaliação e Atualização da Política | 6 |
| 3. Política de Remuneração dos Colaboradores do Grupo Fidelidade em Portugal | 6 |
| 3.1. Âmbito | 6 |
| 3.2. Identificação de titulares de funções relevantes das empresas do Grupo Fidelidade | 7 |
| 3.3. Remuneração Fixa | 8 |
| — 3.3.1. Job Family Model | 8 |
| — 3.3.2. Desenvolvimento do Sistema de Bandas Salariais | 9 |
| — 3.3.3. Bandas Salariais do Grupo Fidelidade em Portugal | 10 |
| — 3.3.4. Mecanismos de Promoção Salarial Interna | 10 |
| — 3.3.5. Mecanismos de Progressão Salarial | 11 |
| 3.4. Remuneração Variável | 11 |
| — 3.4.1. Remuneração Variável de Curto Prazo (“RVCP”) - Âmbito | 11 |
| — 3.4.1.1. Prémio de Desempenho | 12 |
| — 3.4.1.1.1. Definição de Targets do Prémio De Desempenho | 13 |
| — 3.4.1.1.2. Regulamento do Prémio de Desempenho | 13 |
| — 3.4.1.2. Bónus Comercial | 13 |
| — 3.4.1.2.1. Definição de Targets Aplicáveis ao Bónus Comercial | 14 |
| — 3.4.1.2.2. Regulamento do Bónus Comercial | 14 |
| — 3.4.2. Remuneração Variável de Longo prazo (“RVLP”) - âmbito | 14 |
| — 3.4.2.1. Linhas orientadoras | 15 |
| — 3.4.2.2. Atribuição, pagamento e comunicação da RVLP | 16 |
| — 3.4.2.3. Alteração ou cessação de Funções | 17 |
| — 3.4.2.4. Outras regras aplicáveis à Remuneração Variável de Longo Prazo | 17 |
| 3.5. Integração dos Riscos em Matéria de Sustentabilidade | 17 |
| 3.6. Prestação de Informação | 17 |
| | 18 |
| 4. Remuneração de Prestadores de Serviços | 18 |
| 5. Pagamentos por Cessação de Funções | 18 |
| 6. Benefícios | 18 |
| 6.1. Benefícios Contratuais | 18 |
| 6.2. Benefícios Extracontratuais | 19 |
| 7. Relação com as Funções-chave | 19 |
| 8. Avaliação da Política de Remuneração | 19 |
| 9. Divulgação | 20 |
| 10. Vigência | 20 |

1. OBJETIVOS DA POLÍTICA

O presente documento tem como objetivos:

- Definir as regras e linhas orientadoras da Política de Remuneração dos Colaboradores do Grupo Fidelidade em Portugal, doravante a “Política”;
- Estabelecer o conjunto de princípios e procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos Colaboradores das Empresas do Grupo Fidelidade em Portugal, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração a esses Colaboradores, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho;
- Garantir a consistência com uma gestão e controlo de riscos eficaz que evite uma excessiva exposição ao risco, que evite potenciais conflitos de interesses e que seja coerente com os objetivos, valores e interesses a longo prazo das empresas do Grupo, designadamente com as perspetivas de crescimento e rendibilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados e beneficiários;
- Identificar e comunicar os processos de aprovação formal, divulgação e avaliação da Política, bem como identificar os intervenientes nestes processos e as respetivas responsabilidades;
- Identificar os critérios considerados na construção do pacote retributivo total, alinhado com as tendências de mercado, em particular com os *peers* do Grupo Fidelidade em Portugal;
- Descrever a composição do pacote retributivo total, constituído por uma componente fixa ajustada às funções e responsabilidades de cada Colaborador e uma componente variável, condicionada pelo desempenho individual e organizacional, de acordo com o cumprimento de objetivos concretos e alinhados com a estratégia do Grupo;
- Identificar os critérios que permitem garantir o equilíbrio das componentes do pacote retributivo total, nomeadamente a adequada proporção entre a remuneração fixa e a remuneração variável;
- Identificar os critérios de enquadramento dos Colaboradores nas estruturas retributivas internas do Grupo Fidelidade em Portugal, nomeadamente o processo de enquadramento dos Colaboradores nas bandas salariais internamente definidas;
- Identificar as regras aplicáveis aos processos de progressão salarial e promoção salarial;

- Dar cumprimento às obrigações legais e regulamentares que resultam do Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora, aprovado pela Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, do artigo 275.º do Regulamento Delegado 2015/35, de 10 de outubro de 2014, e da Norma Regulamentar n.º 4/2022, de 26 de abril, emitida pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (“ASF”), bem como outras disposições legais ou normativas que sejam aplicáveis;

2. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO, REVISÃO, AVALIAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DA POLÍTICA

A definição e aprovação da presente Política é da responsabilidade da Comissão Executiva da Fidelidade, por si e em representação das Empresas do Grupo Fidelidade em Portugal, com o apoio da Comissão de Remuneração, da DPE e de outras Direções do Grupo Fidelidade cujo contributo seja necessário.

Na definição e elaboração da presente Política não foram utilizados os serviços de Consultores Externos.

A Comissão de Remunerações tem um mandato de 3 anos e é constituído pelos membros em cada momento em exercício de funções.

A presente Política é revista anualmente, de forma a verificar a sua aplicação efetiva e a garantir a sua adequação, em especial às necessidades de negócio do Grupo, considerando, entre outros aspetos, os objetivos consagrados no plano de negócios do Grupo Fidelidade em matéria de sustentabilidade relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação, bem como a manutenção da competitividade externa e equidade interna retributivas.

A implementação e funcionamento da presente Política será objeto de avaliação anual, tendo em vista a verificação do seu cumprimento e das práticas de remuneração.

O processo de revisão e avaliação é da responsabilidade da Comissão de Remunerações com o apoio das Direções do Grupo Fidelidade cujo contributo seja necessário.

Quaisquer alterações à presente Política carecem de aprovação pela Comissão Executiva da Fidelidade, por si e em representação das Empresas do Grupo Fidelidade em Portugal, sendo posteriormente comunicadas aos Colaboradores através da intranet corporativa.

3. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO FIDELIDADE EM PORTUGAL

3.1. ÂMBITO

Esta Política aplica-se a todos os Colaboradores que tenham contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado e em vigor com alguma das Empresas do Grupo Fidelidade em Portugal, salvo no que toca à remuneração que lhes possa ser devida

como contrapartida do exercício de funções de administração em alguma dessas empresas.

Aos membros dos órgãos de administração e fiscalização é aplicável uma Política de Remunerações específica.

As empresas consideradas como Empresas do Grupo Fidelidade em Portugal para efeitos de aplicação da presente Política são as empresas de seguros e resseguros que sejam filiais da Fidelidade – Companhia de Seguros, S.A. em Portugal, bem como as empresas não seguradoras ou resseguradoras que sejam filiais da mesma em Portugal, salvo as empresas que integram o Grupo Luz Saúde, e que pretendam aplicar a presente Política aos seus Colaboradores.

Na presente data, as empresas do Grupo Fidelidade às quais se aplica esta Política são as seguintes:

- CETRA – Centro Técnico de Reparação Automóvel, S.A.;
- Fidelidade – Companhia de Seguros, S.A.
- Fidelidade Re - Companhia de Resseguros, S.A.
- Fidelidade Assistência – Companhia de Seguros, S.A.;
- Fidelidade – Serviços de Assistência, S.A.;
- Fidelidade – Property Europe, S.A.;
- Fidelidade – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A.;
- FID I&D, S.A.;
- GEP – Gestão de Peritagens, S.A.;
- Multicare – Seguros de Saúde, S.A.;
- Via Directa – Companhia de Seguros, S.A.;

No âmbito do Grupo, a presente Política pretende garantir uma coerência global das políticas de remuneração, assegurando que todas as Empresas do Grupo Fidelidade cumprem os requisitos legais que lhes são aplicáveis e gerem os riscos relevantes a nível do grupo relacionados com questões de remuneração.

3.2. IDENTIFICAÇÃO DE TITULARES DE FUNÇÕES RELEVANTES DAS EMPRESAS DO GRUPO FIDELIDADE

Para efeitos da presente Política, são considerados “Titulares de Funções Relevantes” das empresas de seguros e de resseguros do Grupo Fidelidade em Portugal:

- Os membros da Direção de Topo que, reportando diretamente ao órgão de administração, 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;

- As pessoas que são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave;
- As pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco das empresas, em virtude de possuírem um acesso regular a informação privilegiada e de participarem nas decisões sobre a gestão e estratégia das mesmas;
- As pessoas cujas atividades profissionais não têm individualmente um impacto significativo no perfil de risco das empresas, mas em que a dimensão global das respetivas atividades poderá tê-lo.

A DPE elabora a proposta de identificação de Titulares de Funções Relevantes no âmbito do “Procedimento de identificação de Colaboradores cujas atividades profissionais têm impacto relevante no perfil de risco do Grupo Fidelidade”, sendo responsabilidade da mesma Direção o devido registo interno e a sua comunicação aos respetivos Colaboradores.

3.3. REMUNERAÇÃO FIXA

As linhas orientadoras para a gestão da componente de remuneração fixa são descritas abaixo, bem como a sua interligação com outros instrumentos internos de gestão de pessoas, como, por exemplo, os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (“IRCT”) em cada momento em vigor que sejam aplicáveis e o modelo de funções aplicável a determinadas Empresas do Grupo Fidelidade em Portugal.

3.3.1. JOB FAMILY MODEL

O *Job Family Model* (“JFM”) é o Modelo de Funções aplicável às Empresas do Grupo Fidelidade em Portugal que o adotaram¹, tendo sido desenvolvido com a ambição de promover o alinhamento com os objetivos do Grupo e clarificar o enquadramento funcional para cada função dentro da Organização.

Na construção do modelo, foram considerados os seguintes princípios orientadores:

- *Foco na função, e não na pessoa* – Definição das funções e do seu posicionamento na matriz funcional, de acordo com o que de facto a função representa e não com base nos perfis dos potenciais titulares.

¹ As empresas do Grupo Fidelidade em Portugal que adotaram este Modelo de Funções são a Fidelidade – Companhia de Seguros, S.A., Fidelidade – Property Europe, S.A., Via Directa – Companhia de Seguros, S.A., Multicare – Seguros de Saúde, S.A., CETRA – Centro Técnico de Reparação Automóvel, S.A., GEP – Gestão de Peritagens, S.A., FID I&D, S.A., Fidelidade Assistência – Companhia de Seguros, S.A. e Fidelidade – Serviços de Assistência, S.A.

- *Equidade* – Garantia da equidade de posicionamento das funções nos diferentes grupos organizacionais, tendo em conta o seu nível de responsabilidade, autonomia e impacto nos resultados.
- *Lógica de futuro* – Integração de novas funções e responsabilidades para responder a desafios estratégicos.
- *Simplificação* – Garantia de uma estrutura e de um racional de agregação e de posicionamento funcionais semelhantes, permitindo uma fácil leitura e atualização do modelo.
- *Nomenclatura diferenciada* – Atribuição de nome técnico à função que respeita as regras de nomenclatura definidas no modelo, distinguindo-se do *brand* (nome pelo qual a função é reconhecida externamente).

O JFM constitui o instrumento de base para a gestão de pessoas, sendo o pilar para a implementação de processos como modelos de carreiras, atração de talento, promoção e progressão profissional, entre outros. Relaciona-se também com a gestão da retribuição no Grupo, uma vez que as linhas orientadoras para a definição dos pacotes retributivos se interligam com as funções e grupos organizacionais definidos no Grupo. O desenvolvimento e atualização deste modelo é da responsabilidade do Departamento de Talento e Desenvolvimento da DPE, com validação de Comité Técnico de Funções, constituído para o efeito.

3.3.2. DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA DE BANDAS SALARIAIS

De forma a garantir um sistema de gestão da retribuição que assegure a adequação do pacote retributivo às especificidades de cada função, foi desenvolvido um sistema de bandas salariais interno para as empresas abrangidas pelo *Job Family Model*. Este sistema de bandas assenta nos seguintes princípios chave:

- *Recompensar de acordo com a função* – As bandas foram desenvolvidas de forma a garantir que o pacote retributivo se adeque às especificidades de cada função, tendo em consideração o seu conteúdo funcional. Pretende-se recompensar funções comparáveis de acordo com os mesmos critérios.
- *Garantir a equidade interna* – Assegurar a adequada gestão dos pacotes retributivos no Grupo Fidelidade em Portugal, que respeite critérios transversais ao Grupo, em igualdade de tratamento e enquadramento.
- *Garantir a competitividade externa* – Pretende assegurar que os pacotes retributivos são competitivos em relação às práticas retributivas do mercado.

Tendo por base o JFM, todas as funções foram analisadas em Comité de Funções, e do resultado deste exercício, efetuado de acordo com metodologias de referência no mercado, resultou a definição da matriz funcional do Grupo, na qual as funções foram agrupadas em famílias e subfamílias funcionais, em diferentes grupos organizacionais.

Com base neste exercício, foi desenvolvido um sistema de bandas salariais interno, que permite definir intervalos retributivos.

3.3.3. BANDAS SALARIAIS DO GRUPO FIDELIDADE EM PORTUGAL

O sistema de bandas salariais do Grupo Fidelidade em Portugal é constituído por bandas salariais, que correspondem a um intervalo salarial de referência (valores mínimos, médios e máximos).

Tendo em conta que as bandas estão alinhadas e respeitam os mínimos definidos nos IRCT aplicáveis em cada momento em vigor, quaisquer aumentos definidos nos referidos IRCT terão efeito nas bandas salariais das correspondentes Empresas do Grupo Fidelidade em Portugal. Do mesmo modo, de forma a garantir o alinhamento e competitividade externa face a práticas de mercado, o sistema de bandas salariais será revisto periodicamente mediante a análise de informação de referência de mercado (nomeadamente, estudos salariais de referência).

Para além das revisões referidas acima, as bandas salariais poderão ser revistas sempre que necessário e mediante aprovação da Comissão Executiva, sendo da responsabilidade do Departamento de Talento e Desenvolvimento da DPE realizar essa revisão.

3.3.4. MECANISMOS DE PROMOÇÃO SALARIAL INTERNA

Entende-se como «Promoção Salarial Interna», no âmbito da presente Política, uma alteração funcional que resulte numa alteração do Grupo Organizacional e/ou do Grupo Salarial ao qual o Colaborador está alocado, no âmbito da matriz funcional do Grupo (o que poderá coincidir, ou não, com uma promoção ao abrigo de IRCT, se aplicável).

Como princípios orientadores na análise das situações decorrentes de uma Promoção Salarial Interna consideram-se:

- Garantir o adequado enquadramento ao abrigo do IRCT, através da atribuição do grupo organizacional, categoria profissional e grupo salarial correspondentes à nova função assumida (sempre que aplicável);
- Garantir o adequado enquadramento no âmbito da matriz funcional do Grupo, através da alocação à função e grupo organizacional correspondentes à nova função assumida;
- Garantir o adequado enquadramento no âmbito da presente Política, assegurando um posicionamento adequado relativamente à banda salarial interna aplicável à nova função assumida.

De forma a garantir um processo homogéneo e equitativo na Organização, todas as situações de promoção serão analisadas, aplicando-se os princípios orientadores acima descritos.

3.3.5. MECANISMOS DE PROGRESSÃO SALARIAL

Entende-se como «Progressão Salarial» a evolução dentro da mesma função, com consequente evolução na respetiva Banda Salarial. Desta forma, uma Progressão Salarial não pressupõe que exista uma alteração funcional que resulte numa alteração do Grupo Organizacional e/ ou do Grupo Salarial.

A progressão salarial está integrada no exercício de revisão salarial periódico e em movimentos salariais *offcycle* que são levados a cabo tendo em atenção as linhas de orientação existentes, toda a informação de *performance* e potencial dos colaboradores.

O Departamento de Talento e Desenvolvimento juntamente com a equipa de HR Business Coaching da DPE e respetivos responsáveis das Áreas tomam a responsabilidade pelo desenvolvimento e atualização dos mecanismos de Promoção e Progressão Salarial.

3.4. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Como adiante se verá, o pacote retributivo total das Empresas do Grupo Fidelidade, em Portugal, considera, para além de uma remuneração fixa, uma remuneração variável, sempre que se encontrem verificadas as condições para a sua atribuição.

A remuneração variável, para além de uma componente de curto prazo, pode ter, em determinadas circunstâncias, uma componente de longo prazo, sendo que, para os colaboradores elegíveis para recebimento de ambas as componentes, o somatório da remuneração variável de curto prazo (“RVCP”) com a remuneração variável de longo prazo (“RVLP”) poderá representar entre 23% e 43% da remuneração bruta total.

3.4.1. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DE CURTO PRAZO (“RVCP”) - ÂMBITO

No âmbito do pacote retributivo total, as Empresas do Grupo Fidelidade em Portugal consideram uma componente de remuneração variável de curto prazo, assente maioritariamente numa Participação nos Lucros, quando existem resultados positivos da empresa, ou num Prémio de Desempenho nas outras situações, bem como num Bónus Comercial, que é apenas aplicável aos Colaboradores que exercem funções comerciais na Fidelidade.

A deliberação sobre a atribuição da retribuição variável, bem como dos montantes a disponibilizar são da responsabilidade da Comissão Executiva, em função do atingimento dos resultados, da disponibilidade orçamental e da sustentabilidade da instituição à luz da sua situação financeira.

Os critérios e regras a seguir na aplicação da remuneração variável de curto prazo estão descritos nos respetivos Regulamentos partilhados na intranet do Grupo, a saber: o

Regulamento do Prémio de Desempenho e o Regulamento do Bónus Comercial, respetivamente.

3.4.1.1. PRÉMIO DE DESEMPENHOS

A atribuição do Prémio de Desempenho é condicionada pelos resultados globais da empresa ou do Grupo, bem como, pelo desempenho individual e organizacional (do Órgão de Estrutura e da próprias Empresas do Grupo), de acordo com o cumprimento de objetivos concretos, em alinhamento com a estratégia do Grupo e com o Manual do Colaborador.

Esta componente da remuneração para os Titulares de Funções-Chave é determinada, contrariamente ao que ocorre com a generalidade dos colaboradores, em função dos objetivos associados às respetivas funções e não por referência ao desempenho das unidades operacionais e áreas em que se integram, independentemente do número de empresas em que exercem funções.

A remuneração variável, apenas será atribuída quando não constitua uma ameaça à capacidade da empresa para manter uma base de fundos próprios adequada, podendo ser revista em baixa caso ocorram eventos com impacto nas contas da empresa.

No que respeita aos Titulares de Funções Relevantes, a remuneração variável pode ser revista em baixa ou não atribuída em caso de deterioração relevante do desempenho da empresa ou em caso de incumprimento ou risco de incumprimento do requisito de capital de solvência pela empresa.

A definição do exercício de avaliação de desempenho é da responsabilidade do Departamento de Talento e Desenvolvimento da DPE, sendo a definição da avaliação individual de cada Colaborador da responsabilidade do Órgão de Estrutura onde o mesmo se insere. O processo de avaliação de desempenho atende aos objetivos definidos anualmente, que consideram critérios predeterminados e mensuráveis, financeiros e não financeiros de desempenho, os quais influenciam a ponderação da remuneração variável a receber pelo Colaborador, sendo esses objetivos, bem como a avaliação, registados e disponibilizados no correspondente aplicativo e previamente comunicados aos Colaboradores.

O referido Prémio é pago em dinheiro através do recibo de vencimento, tendencialmente no primeiro quadrimestre do ano seguinte àquele a que se reporta, podendo o colaborador optar, se assim o entender, por aplicar uma parte da remuneração variável sob a forma de aplicação monetária no programa de benefícios flexíveis anual, que atribui ao Colaborador a possibilidade de escolher determinadas categorias de benefícios que estejam definidas como, por exemplo, aumento da cobertura de seguros e contratação de novos seguros.

3.4.1.1.1. DEFINIÇÃO DE TARGETS DO PRÉMIO DE DESEMPENHO

Os *targets* do Prémio de Desempenho são definidos através de um exercício de análise que considera os conteúdos funcionais, de acordo com a matriz funcional do Grupo no caso das empresas abrangidas pelo Job Family Model, bem como as práticas de mercado de atribuição de retribuição variável para funções comparáveis. Pretende-se, desta forma, assegurar a adequação do sistema de remuneração variável às especificidades de cada grupo organizacional, garantindo, também, a sua competitividade face a práticas de mercado e o equilíbrio entre as diversas funções, dentro da Organização.

Estes *targets* são definidos de forma a balancear o peso da remuneração fixa e variável, de acordo com cada grupo organizacional, promovendo formas de pagamento de remuneração sustentáveis.

3.4.1.1.2. REGULAMENTO DO PRÉMIO DE DESEMPENHO

O Regulamento do Prémio de Desempenho determina as regras de elegibilidade para a remuneração variável, bem como todas as regras relativas à sua atribuição, cálculo e pagamento. A publicação do Regulamento é anual, sempre que seja decidido pela Comissão Executiva que, em determinado ano, haverá lugar à atribuição de remuneração variável, podendo o documento ser consultado na intranet do Grupo.

Desta forma, as regras aplicáveis ao Prémio de Desempenho poderão ser alteradas anualmente ou com outra periodicidade, se assim for decidido pela Comissão Executiva.

Tanto a definição de *targets* como a identificação do valor de referência do Prémio de Desempenho a atribuir a cada Colaborador (para empresas com JFM e FYOUTURE² instituídos), o alinhamento das propostas finais e a gestão dos valores a pagamento são da responsabilidade do Departamento de Talento e Desenvolvimento da DPE. O acompanhamento e orientação do processo junto das áreas é levado pela equipa HR Business Coaching. Por fim, o processamento e pagamento destes valores está a cargo do Departamento de Suporte ao Colaborador/ People Services.

3.4.1.2. BÓNUS COMERCIAL

O Bónus Comercial é também uma remuneração variável de curto prazo que pretende promover e aumentar o alinhamento das equipas comerciais com os objetivos comerciais e de negócio do Grupo, bem como a sua motivação para o cumprimento e superação desses mesmos objetivos.

Como tal, está indexado aos objetivos individuais e resultados globais alcançados em cada Ciclo Comercial, acompanhando, assim, os Ciclos Comerciais. Estes objetivos são

² O FYOUTURE, Modelo Integrado de Gestão de Talento do Grupo Fidelidade, é um instrumento construído para apoiar e orientar o desempenho e desenvolvimento de cada um, clarificando responsabilidades e contributos para os resultados da empresa, apoiando, assim, a implementação da estratégia e cultura desejada. Este modelo aplica-se a todos os colaboradores do Grupo Fidelidade em Portugal que estão enquadrados no JFM.

propostos pela Direção de Marketing (“DMK”) e definidos em conjunto com a Direção Geral Comercial (“DGC”) que, posteriormente, os partilha com as várias Direções comerciais.

O apuramento do atingimento é realizado pelo Centro de Desenvolvimento Comercial (“CDC”) ou pela Direção de Marketing (“DMK”) através das plataformas e ficheiros indicados para tal e com base na *performance* dos Colaboradores ao longo de cada Ciclo Comercial. Ao finalizar este processo, são divulgados os resultados e, após esta divulgação, é dado um período de tempo à Estrutura Comercial para eventuais pedidos de esclarecimento ou reclamações. Essas situações são analisadas pela DMK e pelos respetivos Diretores Comerciais.

Por fim, a informação é transmitida e tratada pelo Departamento de Talento e Desenvolvimento da DPE que publica os resultados finais, já considerando ausências e demais correções, na plataforma existente para o efeito.

O pagamento do Prémio ocorre, em princípio, quadrimestralmente, no processamento salarial do mês seguinte à publicação dos resultados.

3.4.1.2.1. DEFINIÇÃO DE TARGETS APLICÁVEIS AO BÓNUS COMERCIAL

Relativamente aos *targets* «valor objetivo para cálculo do pagamento», aplicáveis ao Bónus Comercial, os mesmos são definidos tendo por base a matriz funcional do Grupo no caso das empresas abrangidas pelo *Job Family Model*, bem como as práticas de mercado. A definição e atualização destes targets é da responsabilidade do Departamento de Talento e Desenvolvimento da DPE.

3.4.1.2.2. REGULAMENTO DO BÓNUS COMERCIAL

Relativamente ao Bónus Comercial, os seus critérios de elegibilidade e as regras de aplicação são descritas no respetivo Regulamento publicado na intranet, com periodicidade anual, sempre que decidido pela Comissão Executiva que, em determinado ano, haverá lugar à sua atribuição (não assumindo, assim, caráter vinculativo). Esta deliberação está relacionada com decisões estratégicas do negócio e com a combinação da avaliação do desempenho da instituição e da unidade de estrutura que os Colaboradores elegíveis integram, de modo a promover a sustentabilidade da instituição e a criação de valor a longo prazo.

3.4.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DE LONGO PRAZO (“RVLP”) - ÂMBITO

Para além da Remuneração Variável de Curto Prazo, a que nos estivemos a referir em 3.4.1, os colaboradores que exerçam funções de Diretor Geral ou Executive em qualquer uma das sociedades do Grupo Fidelidade ou que estejam nomeados como administradores executivos dos conselhos de administração de qualquer uma das empresas do Grupo Fidelidade em Portugal (o “Grupo Fidelidade”), com exceção da Fidelidade – Companhia de Seguros, S.A., (a “Fidelidade”) e das outras empresas de

seguros e de resseguros, poderão ter, ainda, uma componente de Remuneração Variável de Longo Prazo (a “RVLP”).

A RVLP é calculada em função do atingimento das metas estabelecidas para o conjunto de indicadores relevantes, por referência a 31 de dezembro do ano anterior.

Esta componente da retribuição total, é o resultado de uma iniciativa decorrente de um Modelo de Talento que tem em consideração, por um lado, a responsabilidade, impacto e expertise associados à função desempenhada, e por outro o desempenho e potencial dos respetivos colaboradores, de acordo com a realização de objetivos concretos e quantificáveis, de caráter financeiro e não financeiro, assentes na sustentabilidade a longo prazo e na gestão e controlo eficaz dos riscos assumidos, e alinhados com os interesses do Grupo Fidelidade, dos seus acionistas e bem assim dos tomadores de seguro, segurados e beneficiários.

Não existem outras formas de Remuneração Variável de Longo Prazo para além da descrita na presente Política.

3.4.2.1. LINHAS ORIENTADORAS

O Modelo de Remuneração Variável de Longo Prazo segue as seguintes orientações:

- Incentiva uma gestão e controlo eficaz de riscos, com a manutenção de uma base de fundos próprios adequada, evitando uma excessiva exposição ao risco e potenciais conflitos de interesses e assegurando coerência com os objetivos, valores e interesses a longo prazo do Grupo Fidelidade, designadamente com as perspetivas de crescimento e rendibilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos tomadores de seguro, segurados e beneficiários;
- É adequado à dimensão, natureza, âmbito e complexidade da atividade desenvolvida e bem assim face aos riscos assumidos;
- É estruturado de forma clara e transparente no que respeita à sua definição, implementação e monitorização;
- Assegura uma Remuneração Variável de Longo Prazo competitiva e equitativa, alinhada com as tendências verificadas a nível nacional e europeu;
- Está condicionado ao desempenho individual e organizacional, de acordo com a realização de objetivos concretos e quantificáveis, de caráter financeiro e não financeiro, assentes na sustentabilidade a longo prazo do Grupo e na gestão e controlo eficazes dos riscos assumidos, e alinhados com os interesses da Fidelidade, dos seus acionistas e bem assim dos tomadores de seguro, segurados, participantes e beneficiários;
- Integra indicadores relacionados com a sustentabilidade, de acordo com as melhores práticas, atendendo ao objetivo estratégico definido nessa matéria;
- A RVLP tem em consideração os benefícios para a organização, pelo que, em casos excepcionais, a saber: i) não existir uma base adequada de fundos próprios;

- ii) a sua atribuição limitar indevidamente a capacidade da empresa de reforçar os seus capitais próprios; iii) quando se verifique que a sua atribuição não é conforme ao estabelecido na legislação, regulamentação ou orientações aplicáveis, pode não ser atribuída;
- Por outro lado, a RVLP está sujeita a mecanismos de redução ou reversão sempre que se comprove que um colaborador com dolo ou negligencia grave participou ou foi responsável por uma atuação de que resultaram perdas significativas para o Grupo. A aplicação do mecanismos da reversão tem caráter supletivo em relação ao mecanismo da redução de tal forma que em caso de verificação de um evento significativo a aplicação do mecanismo da redução será prioritária e apenas quando esta seja esgotada, for insuficiente ou decorrer da verificação de que o colaborador contribuiu significativamente para que o desempenho financeiro do Grupo seja negativo, ou para a aplicação de sanções regulatórias ou ainda em caso de fraude, dolo ou negligencia grave que tenha provocado perdas significativas, deverá ser considerado o recurso ao mecanismo da reversão.

3.4.2.2. ATRIBUIÇÃO, PAGAMENTO E COMUNICAÇÃO DA RVLP

A atribuição da RVLP é realizada através de unidades remuneratórias (“*Performance Stock Units*” ou “*PSU’s*”). O número inicial de unidades remuneratórias a atribuir corresponde ao valor monetário associado a esta componente, que poderá corresponder, entre 33% e 60% do total da remuneração variável, dividido pelo valor da unidade remuneratória à data de atribuição (“*Grant Date*”), o qual é calculado em conformidade com a fórmula constante do Documento Autónomo, tendo como data de referência o final do exercício do ano anterior, considerando os indicadores definidos.

O número de unidades remuneratórias, à data da atribuição (“*Grant Date*”), tem por base targets que serão diferenciados para cada uma das populações-alvo (Diretores Gerais e Executives).

A atribuição da RVLP será comunicada a cada colaborador elegível, através de um Certificado emitido pela Empresa, descrevendo o seguinte:

- A data de atribuição;
- O número total de *PSUs* atribuídas;
- A data da atribuição (“*Granting Date*”)
- A data de aquisição (“*Vesting Date*”);
- As condições de performance que condicionam o exercício das *PSUs* na *Vesting Date*;
- Quaisquer outros termos e condições que sejam pertinentes.

O número definitivo de *PSUs* a atribuir no final do *Vesting Period* (3 anos) será calculado em função do *Return on Equity* (“*ROE*”) médio ao longo deste período de três anos. O

número inicial de *PSU's* será ponderado por um multiplicador de desempenho, que é definido tendo por base o ROE do Grupo Fidelidade comparativamente com outras empresas de referência (*peers*), nos termos definidos no Documento Autónomo.

As *PSU's* serão automaticamente convertidas e pagas em numerário decorridos 3 anos (“*Vesting Period*”) sobre a data de atribuição, sendo, por isso, o seu valor concreto apurado no ano N+4, sendo N o ano a que se reporta a RVLP em causa.

3.4.2.3. ALTERAÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Nos casos de cessação de funções, por motivos não imputáveis ao próprio, designadamente por motivos de doença, morte ou incapacidade, o momento do vencimento dos montantes atribuídos será antecipado para a data em que ocorrer a cessação. A cessação do mandato (no caso de administradores executivos em empresas do grupo que não seguradoras) ou do contrato de trabalho por qualquer outra forma ou motivos, determinará a cessação do Modelo de Remuneração Variável de Longo Prazo, com o consequente cancelamento das componentes de remuneração variável vincendas, ou seja, que não hajam atingido ainda a *Vesting Date*.

3.4.2.4. OUTRAS REGRAS APLICÁVEIS À REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DE LONGO PRAZO

Tendo em conta os objetivos considerados no Modelo, os Diretores Gerais ou Executives não devem celebrar contratos destinados a mitigar o risco inerente à variabilidade da sua remuneração.

Adicionalmente, as unidades remuneratórias (“*PSU's*”) correspondentes à remuneração variável de longo prazo ou quaisquer direitos a elas relativos não podem ser vendidos, cedidos, transferidos, dados em penhor ou onerados por qualquer forma.

3.5. INTEGRAÇÃO DOS RISCOS EM MATÉRIA DE SUSTENTABILIDADE

O Grupo Fidelidade tem um forte compromisso no desenvolvimento do seu negócio seguindo as melhores práticas ao nível da sustentabilidade, tendo refletido esse compromisso nos seus investimentos e no lançamento de produtos com componentes de promoção da sustentabilidade.

A gestão de pessoas tem também como fator orientador a sustentabilidade, sendo a mesma integrada nos objetivos de desempenho dos Colaboradores, podendo ser adotados vários objetivos que contribuem para a integração dos riscos em matéria de sustentabilidade. A adoção desses objetivos depende de cada função e do impacto em algum dos indicadores ESG - *Environmental, Social and Governance* (Ambiental, Social e de Governação).

3.6. PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÃO

Os processos e os procedimentos de prestação de informação assentam nas ferramentas informáticas em utilização e previamente informadas aos Colaboradores,

sem prejuízo, quando definido em cada etapa, que a prestação da informação ocorra presencialmente.

4. REMUNERAÇÃO DE PRESTADORES DE SERVIÇOS

Os acordos celebrados com prestadores de serviços serão enquadrados, quando aplicável atendendo à entidade contratada, no âmbito da Política de Subcontratação e na Política de *Fit & Proper* (quando aplicável), não podendo incentivar a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos do Grupo e aos limites de tolerância ao risco estabelecidos.

Sem prejuízo da aplicação dos princípios das referidas Políticas à contratação dos prestadores de serviços, as remunerações a pagar aos mesmos devem estar em linha com as práticas de mercado e sem desfasamento excessivo face ao custo das remunerações pagas a Colaboradores.

As remunerações dos prestadores, sempre que possível e aplicável, estarão ligadas a critérios não só quantitativos como de qualidade.

5. PAGAMENTOS POR CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Relativamente aos Titulares de Funções Relevantes, não são pagas nem são devidas quaisquer indemnizações ou pagamentos relativamente à cessação de funções, excetuadas as legalmente previstas.

6. BENEFÍCIOS

Os benefícios atribuíveis a Colaboradores dividem-se em benefícios contratuais, definidos no seu contrato de trabalho e em sede dos IRCT e benefícios extracontratuais, definidos em políticas internas da Organização.

6.1. BENEFÍCIOS CONTRATUAIS

Relativamente aos benefícios contratuais, será aplicável o definido no contrato de trabalho de cada colaborador e nos IRCT que sejam aplicáveis.

Beneficiam, entre outros de natureza diversa, de um Plano de Pensões de Contribuição Definida os Colaboradores das empresas de seguros do Grupo, que sejam subscritoras do ACT de 2019 com, pelo menos, 1 ano de efetividade de funções na empresa, que se encontrem em efetividade de funções, bem como aqueles cujo contrato de trabalho se encontre suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho.

O valor capitalizado das entregas:

- É resgatável em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social quando o Colaborador se reforme ao serviço da empresa;
- Poderá ser transferido para outro veículo de financiamento em caso de saída da empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que a permanência na empresa tenha sido igual ou superior a 3 anos. Neste caso o valor a transferir corresponde a 90% do valor capitalizado;
- Reverte para os beneficiários, em caso de morte do Colaborador.

A empresa efetuará as contribuições devidas para o Plano de Pensões, nos termos definidos no IRCT que seja aplicável e em conformidade com o estabelecido no Contrato Constitutivo do Plano de Pensões respetivo. Estas contribuições serão aplicadas num produto com garantia de capital.

6.2. BENEFÍCIOS EXTRACONTRATUAIS

Relativamente aos benefícios extracontratuais, a sua aplicação resultará de políticas internas, sendo a atribuição deste tipo de benefícios efetuada mediante decisão da empresa, que poderá ser alterada ou revogada a qualquer momento, não constituindo direitos adquiridos dos Colaboradores.

As normas aplicáveis à atribuição de benefícios extracontratuais seguirão as políticas internas que os definem, as quais são comunicadas de forma transversal na intranet corporativa do Grupo Fidelidade em Portugal. O Departamento de Talento e Desenvolvimento da DPE procura continuamente rever este grupo de benefícios, atualizando as políticas que os definem, bem como implementando novos benefícios que contribuam para o bem-estar dos Colaboradores e competitividade do Grupo.

7. RELAÇÃO COM AS FUNÇÕES-CHAVE

Os responsáveis pelos Órgãos de Estrutura e/ou os respetivos Colaboradores de cada empresa abrangida pela presente Política, devem informar as funções de gestão de riscos, de auditoria interna, de verificação do cumprimento e atuarial, de quaisquer factos relevantes para o exercício das correspondentes atribuições.

8. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A presente Política é objeto de avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, levada a cabo pela Comissão de Remunerações nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 90.º e 118.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022, de 26 de abril.

9. DIVULGAÇÃO

A presente Política é divulgada na intranet aos Colaboradores das Empresas do Grupo Fidelidade em Portugal e publicamente no sítio de internet das referidas empresas, sempre que exista.

10. VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor a partir da data da sua aprovação, revogando quaisquer outras políticas ou versões anteriores da Política com o mesmo objeto.

DOCUMENTO AUTÓNOMO

relativo à Política de Remuneração dos Colaboradores do Grupo Fidelidade em Portugal

O valor da unidade remuneratória (“Performance Stock Units” ou “PSU’s”) à data de atribuição (“Grant Date”), a que se reporta o ponto 3.4.2.2., é calculado em conformidade com a fórmula seguinte, tendo como data de referência o final do exercício do ano anterior:

Valor de cada unidade remuneratória ou PSU =

$1/3 \times \text{Embedded Value}^{(1)}$ (Valor Intrínseco) do negócio Vida e Não Vida por ação Fidelidade⁽²⁾⁽³⁾ + $1/3 \times \text{Book Value}$ por ação Fidelidade⁽²⁾⁽³⁾ + $1/3 \times \text{Ativos Totais Ajustados por ação Fidelidade}^{(2)(3)}$

Notas:

- (1) Não podendo ser calculado o *Embedded Value* Não Vida, da mesma forma que o Vida, esta componente deve ser substituída pelo *Net Asset Value* do restante negócio da companhia (Não Vida+outros).
- (2) Cada componente, valendo 1/3 do total, deve ser colocada num índice comparável por ação (dezenas de euro, por exemplo), assegurando a coerência no cálculo do número inicial de PSUs a atribuir.
- (3) Os valores dos indicadores devem ser ajustados das situações que não se relacionem com a performance da Companhia, tais como o aumento/diminuição de capital ou a distribuição de dividendos, por forma a manter a comparabilidade entre os vários anos.

A tabela abaixo elenca os indicadores usados na fórmula acima explicitada, a descrição e metodologia do respetivo cálculo, bem como a fonte de informação para avaliação dos mesmos.

| Indicador | Descrição e metodologia de cálculo | Fonte da informação |
|---|---|---|
| Embedded value | Deve ser seguida a metodologia Tradicional, ou seja, calcular o <i>Traditional Embedded Value</i> | Calculado anualmente pela Área Atuarial da Fidelidade no seu relatório anual |
| Net Asset Value Restante Negócio | | Calculado anualmente pela Área Atuarial da Fidelidade no seu relatório anual; A considerar no |

| | | |
|--------------------------------|---|--|
| (Não Vida+outros) | | caso de não ser possível calcular o valor do <i>Embedded Value</i> do negócio Não Vida |
| Book value | Considerar o conceito de Shareholder's Equity, não incluindo interesses minoritários | Relatório e Contas Anual, valores auditados |
| Ativos Totais Ajustados | Inclui ativos totais investíveis; considerando "Cash and cash equivalents; Investments in associated companies, Financial assets at fair value, Investments held to maturity, Available for sale assets, Other deposits and loans and Properties" | Relatório e Contas Anual, valores auditados |

O número inicial de PSU's será ponderado por um multiplicador de desempenho, que é definido tendo por base o ROE do Grupo Fidelidade comparativamente com outras empresas de referência (peers), de acordo com a tabela seguinte:

| Comparação da média do ROE do Grupo Fidelidade com os peers no período de desempenho (3 anos) | Multiplicador de desempenho |
|--|------------------------------------|
| [P90, +∞] | 1.50 |
| [P85, P90] | 1.30 |
| [P75, P85] | 1.15 |
| [P50, P75] | 1.0 |
| [-∞, P50] | 0.5 |

Nota:

O *Return on Equity - ROE* médio ao longo deste período de três anos deve ser calculado da seguinte forma:

$$ROE_n = \frac{\text{Audited Net Profit}_n}{(\text{Audited Total Equity}_n + \text{Audited Total Equity}_{n-1})/2}$$

$$\text{Average ROE in 3 - year performance period} = \frac{\sum_{i=1}^3 ROE_i}{3}$$

O conjunto de empresas para comparação, selecionado entre seguradoras de referência, Não Vida e Vida, com presença global no mercado, maioritariamente europeu (excluindo resseguradoras), é o seguinte:

- AXA
- Allianz
- AVIVA
- Baloise
- ERGO Compay
- Generali
- Liberty
- Mapfre
- Zurich