



## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

---

(Aprovada em reunião do Conselho de Administração de 24 de Março de 2026)

## ÍNDICE

<b>1. ÂMBITO E APLICABILIDADE.....</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJECTIVOS .....</b>	<b>4</b>
<b>3. ENQUADRAMENTO LEGAL E REGULAMENTAR .....</b>	<b>5</b>
<b>4. RESPONSABILIDADES.....</b>	<b>5</b>
<b>5. PRINCÍPIOS.....</b>	<b>6</b>
<b>6. REVISÃO PERIÓDICA .....</b>	<b>8</b>
<b>7. DIVULGAÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>8. REVISÃO E ACTUALIZAÇÃO DA POLÍTICA .....</b>	<b>9</b>
<b>9. ENTRADA EM VIGOR .....</b>	<b>9</b>
<b>ANEXO I – REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS.....</b>	<b>10</b>

### Histórico de Versões

Versão	Data de Aprovação	Data de Publicação	Alterações Realizadas
0.1	24-03-2025	14-04-2026	Criação da Versão Inicial da Política

## 1. ÂMBITO E APLICABILIDADE

A presente Política aplica-se aos:

- a) Membros da Mesa da Assembleia Geral;
- b) Membros do Conselho de Administração;
- c) Membros do Conselho Fiscal.

## 2. OBJECTIVOS

1. A presente política foi definida com o propósito de garantir uma gestão focalizada na criação de valor para os Accionistas e demais *stakeholders* e desincentivar a tomada excessiva do risco;
2. A política é revista anualmente para garantir consistência e coerência com o desempenho e objectivos da NOSSA;
3. A situação económica e financeira da sociedade;
4. Os interesses da NOSSA, numa perspectiva de continuidade do negócio;
5. As características da função desempenhada;
6. O desempenho da função nas diferentes componentes (*performance* técnica/operacional e comportamental);
7. Regras e procedimentos pelos quais deve ser determinada a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração dos membros dos órgãos sociais.
8. Simplicidade, clareza, transparência, alinhados com a cultura da Sociedade, tendo igualmente em conta o Grupo em que se insere.

Adicionalmente, a presente Política tem em consideração, o Grupo Financeiro onde se insere:

- a) os seus objectivos, a sua estratégia e os seus interesses de longo prazo;
- b) a natureza da sua actividade;
- c) a sua estrutura;
- d) a sua cultura e valores corporativos;
- e) a sua cultura de risco, incluindo no que respeita aos factores de risco ambientais, sociais e de governação.

Em linha com os requisitos de crescimento sustentável definidos pela NOSSA, a presente Política estabelece, entre outros, i) limites para o pagamento de remuneração, ii) mecanismos de ajustamento do risco, por forma a evitar a assunção de riscos excessivos.

O nível de risco que a Seguradora está disposta a assumir, decorrente da sua estratégia empresarial e da sua Política de Gestão do Risco que define o seu quadro de apetência pelo risco, o qual deverá salvaguardar os interesses da Seguradora, dos seus Accionistas, dos seus Clientes e demais partes interessadas.

### 3. ENQUADRAMENTO LEGAL E REGULAMENTAR

A presente Política foi elaborada com base no seguinte diploma:

- a) Lei n.º 14/21, de 19 de Maio – Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras;
- b) Lei n.º 18/22, de 7 de Julho – Lei da Actividade Seguradora e Resseguradora;
- c) Norma Regulamentar n.º 3/24, de 9 de Setembro de 2024 - Norma Regulamentar sobre as regras e princípios de governação corporativa a implementar pelas empresas de seguros e de resseguros;
- d) Regulamento da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais.

### 4. RESPONSABILIDADES

Sem prejuízo do previsto nos regulamentos, no âmbito das suas atribuições cabe:

- a) **À Assembleia Geral de Accionistas:** aprovar a política e quaisquer alterações que venham a ser feitas à mesma;
- b) **À Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais:** proceder a fixação concreta da remuneração dos órgãos sociais, nos termos estatutários;
- c) **Ao Conselho de Administração:** definir e supervisionar a sua eficácia;
- d) **À Comissão Executiva:** aprovar os procedimentos, normativos e outros instrumentos internos necessários à aplicação da Política.

## 5. PRINCÍPIOS

### 5.1. Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral

- a) A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral corresponde a uma quantia fixa, por presença em cada Assembleia Geral, nos termos que vierem a ser determinados pela Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais, tendo em conta os valores praticados no mercado;
- b) O valor global anual pago aos membros da Mesa da Assembleia Geral constará como **Anexo I** da Política.

### 5.2. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal

- a) A remuneração dos membros do Conselho Fiscal corresponde a uma retribuição fixa mensal, paga 12 (doze) vezes por ano, nos termos que vierem a ser determinados pela Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais, tendo em conta os valores praticados no mercado;
- b) O valor global anual pago aos membros do Conselho Fiscal constará como Anexo I da Política.

### 5.3. Remuneração dos membros do Conselho de Administração

#### 5.3.1. Remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração.

- a) A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração corresponde a uma retribuição fixa mensal, paga 12 (doze) vezes por ano, nos termos que vierem a ser determinados pelo Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais, tendo em conta os valores praticados no mercado;
- b) A remuneração dos membros não executivos não está relacionada com uma componente variável, não alterando em função do seu desempenho e/ou em função do desempenho financeiro da Seguradora.

#### 5.3.2. Remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração.

- a) A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração é composta por uma componente fixa, paga 14 (quatorze) vezes por ano, nos termos que vierem a ser determinados pela Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais, podendo igualmente ser composta, por uma componente variável, a qual se encontra dependente do desempenho do membro executivo do Conselho de Administração;

- b) O valor global anual pago aos membros do Conselho de Administração constará como Anexo I da Política.

### **5.3.3. Regime de atribuição de componente**

- a) Existindo a atribuição de uma componente variável de remuneração, a mesma deverá seguir os seguintes princípios e critérios:
  - I. Ser atribuída livremente e apenas se forem verificadas as seguintes condições cumulativas: (i) a Seguradora obter resultados operacionais positivos; (ii) a atribuição ser consistente com práticas sólidas e eficazes de gestão do risco; e (iii) a atribuição (e o seu pagamento incluindo as parcelas diferidas) não limitar a capacidade da Seguradora de reforçar e manter a base de capital necessária alinhada com o nível de risco que a Sociedade está disposta a assumir (nível de apetite ao risco);
  - II. A definição do valor total da componente variável da remuneração será decidida no final de cada exercício económico e deve efectuar-se através da avaliação do desempenho do membro executivo do Conselho de Administração, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira. A remuneração variável não deve exceder 100% da componente fixa total anual de cada membros executivos do Conselho de Administração. A aprovação de um valor mais elevado está dependente do cumprimento dos requisitos legalmente estabelecidos para o efeito.

### **5.3.4. Regime de atribuição de componente variável**

- a) Existindo a atribuição de uma componente variável de remuneração, a mesma deverá seguir os seguintes princípios e critérios:
  - I. A avaliação deve processar-se num quadro plurianual, assegurando que o processo de avaliação se baseia no desempenho de longo prazo;
  - II. A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, actuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários a Seguradora.

### **5.3.5. Rácio entre componente fixa e variável de remuneração**

- I. O rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração total dos membros executivos do Conselho de Administração deve ser equilibrado, representando a

componente fixa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma;

- II. De notar que tanto a componente fixa como a componente variável terão os limites que forem fixados anualmente pela Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais.

#### **5.3.6. Ajustamento da remuneração variável pelo risco**

A componente variável da remuneração deve ser alterada nos termos do presente ponto caso o desempenho financeiro à Seguradora regrida ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração actual, como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído.

#### **5.3.7. Ajustamento da remuneração variável pelo risco Complemento de reforma**

Os membros do Conselho de Administração da Seguradora beneficiam do regime de segurança que, consoante o caso, lhes seja aplicável. Adicionalmente, os membros executivos do Conselho de Administração têm, ainda, direito a um complemento de reforma, constituído através do pagamento de uma pensão mensal, correspondente a 30% do salário líquido mensal.

#### **5.3.8. Benefícios**

Compete à Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais (CROS), sob proposta do Conselho de Administração a atribuição de benefícios complementares, incluindo veículos de serviço, motorista, combustível, seguros de saúde, telemóvel, viagens.

### **6. REVISÃO PERIÓDICA**

Os processos de prevenção, detecção, comunicação e sanção de conflitos de interesses implementados, devem ser periodicamente revistos e avaliados, a fim de se identificar eventuais oportunidades de melhorias, sendo adoptadas também as medidas preventivas e de controlo interno que evitem a repetição de práticas ilícitas já identificadas.

### **7. DIVULGAÇÃO**

A presente Política encontra-se disponível para consulta na intranet e no portal institucional da NOSSA.

## **8. REVISÃO E ACTUALIZAÇÃO DA POLÍTICA**

A Comissão de Remunerações submete anualmente à aprovação da Assembleia Geral os critérios, parâmetros e métodos de cálculo da remuneração dos membros dos órgãos sociais.

## **9. ENTRADA EM VIGOR**

A presente política entra em vigor na data da sua divulgação.

**ANEXO I – REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS**

<b>Remunerações</b>	<b>Remuneração Bruta Mensal 2025</b>	<b>Remuneração Bruta Anual 2025</b>
Vencimento Órgãos Sociais CE	35 955 840,03	575 293 440,48
Vencimento Órgãos Sociais CA	3 274 197,46	39 290 369,52
Vencimento Órgãos Sociais AG	-	-
Vencimento Órgãos Sociais CF	1 279 866,19	15 358 394,28
<b>Total</b>	<b>40 509 903,68</b>	<b>629 942 204,28</b>