

CÓDIGO	POL-REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	ABRIL/2028
PÁGINA	1

## SUMÁRIO

	<u>Página</u>
1. OBJETIVO .....	3
2. ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO .....	3
3. REFERÊNCIAS NORMATIVA .....	3
4. DEFINIÇÕES .....	4
5. CRITÉRIOS .....	4
6. ESTRUTURA E CONDIÇÕES .....	5
7. DIRETRIZES .....	6
8. RESPONSABILIDADES .....	7
9. FORMALIZAÇÃO E REGISTRO .....	7
10. FORMALIZAÇÃO E REGISTRO .....	8
11. INTERRUÇÃO DE VINCÚLO E REMUNERAÇÃO VARIÁVEL .....	8
12. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO .....	9



CÓDIGO	POL-REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	ABRIL/2028
PÁGINA	3

## 1. OBJETIVO

Esta política tem como objetivo estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos membros da Administração e gestores chave, considerando os custos e os riscos envolvidos e com a devida transparência.

## 2. ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO

Esta Política de Remuneração abrange todos os Colaboradores da **GALAPAGOS SSPE**, cuja atuação possa ter impacto material sobre a exposição da empresa a riscos.

Aplica-se aos profissionais que ocupam funções estratégicas e de liderança atuando em nome da **GALAPAGOS SSPE**, abrangendo:

- **Administradores:** Presidente, diretores estatutários, conselheiros de administração e membros do conselho fiscal.
- **Comitês:** Membros de comitês estatutários e não estatutários vinculados à administração (ex.: auditoria, riscos, remuneração).
- **Executivos Relevantes:** Profissionais com funções estratégicas ou impacto significativo na gestão de riscos e resultados.
  - ✓ **Gestores chave:** em funções de controle, incluindo, no mínimo, os titulares das unidades de gestão de riscos, conformidade e Auditoria Interna; e
  - ✓ **Outros gestores:** cuja atuação, na avaliação da supervisionada, possa ter impacto material sobre a exposição da supervisionada a riscos.
- **Colaboradores com Impacto em Riscos:** Funcionários cujas atividades influenciam o perfil de risco da empresa, conforme critérios internos.

## 3. REFERÊNCIAS NORMATIVA

### Regulamentações:

- Resolução CNSP nº 476/2024 - Dispõe sobre a política de remuneração
- Resolução CNSP nº 416/2021 - Dispõe sobre o Sistema de Controles Internos, a Estrutura de Gestão de Riscos e a atividade de Auditoria Interna.
- Política de Compliance e Controles Internos
- Política de Gestão de Riscos

CÓDIGO	POL-REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	ABRIL/2028
PÁGINA	4

#### 4. DEFINIÇÕES

---

Para fins desta política, consideram-se:

- **Administradores:** Diretores estatutários e demais membros da alta administração da **GALAPAGOS SSPE**.
- **Remuneração:** Conjunto de valores ou benefícios concedidos aos profissionais, podendo incluir pagamento em espécie, ações, instrumentos financeiros, remuneração fixa, remuneração variável, benefícios, instrumentos de retenção e de diferimento.
- **Remuneração Fixa:** Valor pago regularmente, independentemente de desempenho.
- **Remuneração Variável:** Incentivos condicionados ao atingimento de metas e resultados.
- **ILP (Incentivo de Longo Prazo):** Remuneração variável vinculada ao desempenho e à geração de valor sustentável, com foco na retenção de talentos e nos objetivos estratégicos da empresa ao longo de períodos superiores a um ano.
- **Benefícios:** Vantagens complementares oferecidas pela empresa, como assistência médica, previdência privada, entre outros.
- **Instrumentos de Retenção:** Mecanismos utilizados para manter profissionais estratégicos na empresa.
- **Desempenho:** Resultado individual, coletivo ou institucional que serve de base para remuneração variável.

#### 5. CRITÉRIOS

---

A política de remuneração da **GALAPAGOS SSPE** tem como objetivo incentivar práticas de gestão alinhadas à estratégia da companhia, à sustentabilidade dos resultados e à manutenção da solvência. Busca-se compatibilizar os interesses da organização com os dos administradores e demais *stakeholders*, promovendo decisões responsáveis e orientadas para o longo prazo.

A **GALAPAGOS SSPE** adota modalidades de remuneração fixa e variável, definindo os respectivos critérios para pagamento. O valor da remuneração é definido com base na complexidade do cargo, no nível de responsabilidade envolvida e em referências de mercado. Para a remuneração variável o pagamento é feito anualmente em parcela única, conforme múltiplos salariais aprovados pela Diretoria. Nos casos de remuneração fixa, o pagamento é realizado mensalmente.

A remuneração variável deverá incluir parcela de ILP- Incentivos de Longo Prazo, se aplicável, de acordo com a característica da companhia, conforme descrito abaixo.

##### **Companhias de Capital Fechado:**

Pagamentos que tenham como referência o valor contábil das ações da supervisionada, resultante da divisão do seu Patrimônio Líquido pela quantidade total de ações, desde que deduzidos os efeitos de transações com acionistas, lucros não realizados e eventos não recorrentes controláveis pela empresa;

CÓDIGO	POL-REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	ABRIL/2028
PÁGINA	5

Não serão considerados como remuneração:

- Planos de benefícios, exceto eventuais contribuições para planos de previdência complementar;
- Diárias, ajudas de custo e outros pagamentos de caráter indenizatório;
- Contribuições para a Previdência Social e para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;
- Prêmios e abonos; e
- Prestações *in natura* fornecidas habitualmente, tais como alimentação, habitação ou vestuário.

A avaliação de desempenho considera metas financeiras, como faturamento e lucro líquido, registradas formalmente pela área de People. O pagamento pode ser diferido para períodos futuros, reduzido ou cancelado, caso sejam identificadas inconsistências nos resultados ou condutas inadequadas.

O processo de avaliação leva em conta o resultado obtido e o nível de risco assumido, sendo supervisionado pela Diretoria, com apoio das áreas de People.

Além da remuneração variável, os administradores e demais colaboradores abrangidos por esta política têm acesso a benefícios como vale-refeição, vale-alimentação, assistência médica e odontológica, conforme deliberação da Diretoria.

## 6. ESTRUTURA E CONDIÇÕES

---

A política de remuneração da **GALAPAGOS SSPE** está estruturada para garantir equilíbrio entre reconhecimento, responsabilidade e sustentabilidade. Os componentes da remuneração, incluindo valores fixos, variáveis, benefícios e instrumentos de retenção ou postergação, devem observar critérios que assegurem:

- A remuneração deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da companhia, priorizando a geração de valor sustentável e a manutenção da sua saúde financeira;
- Os componentes da remuneração devem refletir o perfil de risco da organização, evitando estímulos que possam levar a decisões que comprometam sua estabilidade econômica ou reputação;
- Os valores e benefícios oferecidos devem ser compatíveis com a função exercida e o grau de complexidade do cargo, levando em conta critérios internos e práticas de mercado;
- Toda estrutura de remuneração deve seguir as normas internas e exigências regulatórias, respeitando os limites estabelecidos pela Assembleia Geral e pelo Conselho de Administração, se houver;
- Os processos relacionados à remuneração devem ser transparentes e bem documentados, com registros claros das decisões tomadas, dos critérios aplicados e das justificativas utilizadas;
- As etapas de definição, aprovação e fiscalização da remuneração devem ser separadas e supervisionadas de forma independente, garantindo integridade e controle adequado.

CÓDIGO	POL-REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	ABRIL/2028
PÁGINA	6

A estrutura desta política será revisada periodicamente, com apoio das áreas técnicas competentes, garantindo que se mantenha atualizada frente às mudanças regulatórias, de mercado e estratégicas da companhia.

## 7. DIRETRIZES

---

Esta política não constitui garantia de permanência dos Colaboradores em seus cargos, tampouco interfere no direito da Seguradora de destituí-los ou decidir sobre sua recondução.

- 1.1. O propósito desta política é contribuir para:
  - Efetividade da gestão de riscos e a observância do apetite por risco e da política de gestão de riscos, especialmente quanto aos limites de exposição neles estabelecidos;
  - Efetividade dos controles internos e observância da política de conformidade;
  - Geração de valor no longo prazo; e
  - Atração e retenção de profissionais qualificados e experientes.
  
- 1.2. A remuneração variável, sempre que praticada, deverá:
  - Considerar a adequação das modalidades de remuneração utilizadas aos objetivos e ao nível de responsabilidade do colaborador;
  - Considerar o desempenho nos níveis individual, de unidade e da empresa como um todo; e
  - Possuir mecanismos de ajuste ao risco, que possibilitem sua redução de forma proporcional aos riscos financeiros e não financeiros assumidos e a resultados adversos dos riscos, de forma que:
    - ✓ O valor das parcelas ainda não pagas ou transferidas possa ser reduzido a zero; e
    - ✓ No caso específico de administradores, o valor poderá incluir a restituição de parcelas já pagas ou transferidas, observada a legislação em vigor e as disposições contratuais aplicáveis.
  
- 1.3. É **vedada** a vinculação da remuneração variável do diretor responsável pelos controles internos e dos gestores chave em funções de controle, incluindo, no mínimo, os titulares das unidades de gestão de riscos, conformidade e Auditoria Interna, ao desempenho financeiro de unidades por eles controladas ou avaliadas, como as que realizam atividades diretamente relacionadas ao negócio.

CÓDIGO	POL-REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	ABRIL/2028
PÁGINA	7

## 8. RESPONSABILIDADES

---

### **São atribuições da área de Compliance:**

- Propor ajustes estratégicos alinhados à estrutura de riscos, objetivos da companhia e práticas de mercado.
- Avaliar cenários internos e externos que impactem a política de remuneração.
- Assegurar conformidade com normas regulatórias vigentes, como a Resolução CNSP nº 476/2023.

Participar da revisão periódica da política, em conjunto com as áreas de Riscos e People.

### **São atribuições da área de People:**

- Monitorar os efeitos da remuneração sobre o comportamento organizacional e os riscos assumidos.
- Documentar formalmente todas as análises, recomendações e decisões, garantindo rastreabilidade e transparência.
- Supervisionar e revisar a política de remuneração dos administradores e demais colaboradores abrangidos por esta política.

### **São atribuições da Diretoria:**

- Aprovar a política de remuneração e suas revisões, com base em recomendações técnicas.
- Garantir a segregação de funções entre decisão, fiscalização e execução.
- Validar o alinhamento da política com os objetivos estratégicos, de sustentabilidade e perfil de risco da companhia.
- Zelar pela adequação e pela efetividade da política de remuneração, promovendo sua compatibilidade com as políticas de gestão de riscos, conformidade, sustentabilidade e institucional de conduta.
- Homologar, no mínimo anualmente, os valores a serem pagos aos colaboradores abrangidos por esta política, inclusive a título de remuneração variável.
- Evitar incentivos que estimulem riscos excessivos ou desalinhados.
- Assegurar que os mecanismos de controle e supervisão estejam integrados à governança corporativa.

Manter acesso aos registros formais das decisões e revisões, reforçando a prestação de contas e a integridade do processo.

## 9. FORMALIZAÇÃO E REGISTRO

---

Os processos vinculados a esta política devem ser formalizados e registrados de forma clara, estruturada e acessível. As decisões tomadas, os critérios adotados, as metas definidas e os valores pagos serão devidamente documentados em sistemas com acesso restrito e controle

CÓDIGO	POL-REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	ABRIL/2028
PÁGINA	8

de histórico. Os registros serão mantidos por, no mínimo, cinco anos, assegurando sua disponibilidade para auditorias, revisões internas e demais consultas pertinentes.

Qualquer alteração na política deverá ser submetida à aprovação do **Órgão Máximo da Administração**, com registro completo das modificações realizadas. A área de People será responsável por monitorar a conformidade e garantir a integridade dos registros.

## 10. FORMALIZAÇÃO E REGISTRO

---

A política de remuneração da **GALAPAGOS SSPE** é monitorada anualmente para garantir que os incentivos estejam alinhados ao perfil de risco da companhia e à sua capacidade de manter uma operação segura e equilibrada.

Esse monitoramento considera:

- A situação econômico-financeira da empresa, assegurando que os valores pagos, especialmente as variantes, não comprometam sua liquidez, solvência ou capacidade de absorver riscos.
- A influência da remuneração sobre decisões estratégicas e operacionais, evitando que os incentivos estimulem comportamentos que possam gerar exposição excessiva ou desalinhada.
- A consistência dos resultados utilizados como base para remuneração, com atenção especial à qualidade dos indicadores e à sua sustentabilidade ao longo do tempo.
- A integração com os processos de gestão de riscos, compliance e auditoria, permitindo revisões e ajustes sempre que necessário.

A manutenção de uma visão de longo prazo, que reforça o compromisso da companhia com a responsabilidade corporativa e a geração de valor sustentável

## 11. INTERRUÇÃO DE VINCULO E REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

---

O Colaborador que tenha se desligado em quaisquer das modalidades de desligamento da companhia terá cancelado seu direito a qualquer tipo de Remuneração Variável ainda não paga, incluindo parcelas diferidas, nas situações de:

- Solicitação, aliciamento ou indução de qualquer empregado a ser contratado por empresa que não a companhia de seu grupo econômico;
- Atitude com a intenção de difamar a reputação e a boa imagem da instituição, de seus colaboradores, representantes, sócios, diretores, e qualquer pessoa física ou jurídica relacionada à companhia ou demais empresas de seu grupo econômico.

CÓDIGO	POL-REM
VERSÃO	V001-2025
VALIDO ATÉ	ABRIL/2028
PÁGINA	9

**Desligamento Voluntário (renúncia):** o Colaborador poderá fazer jus ao recebimento “*pro rata temporis*” da Remuneração Variável ficando a critério exclusivo da empresa, desde que não tenha vínculo, sob qualquer forma, com empresa concorrente, até a data de pagamento do referido valor, que acontece até março do ano subsequente ao exercício de apuração.

**Desligamento por Justa Causa:** o Colaborador não fará jus ao recebimento da Remuneração Variável ainda que tenha cumprido os termos e condições previstos nesta Política até a data da destituição e ficará ainda sujeito aos termos e condições previstas nesta Política. Configurando casos de Justa Causa as seguintes hipóteses:

- A prática de atos de improbidade ou fraude;
- A prática de atos contrários aos interesses da companhia e/ou contrários ao seu Estatuto Social e normas internas;
- A prática de atos de concorrência desleal; e
- A Condenação criminal do Administrador, transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.

**Desligamento pela Empresa:** caso o desligamento do Colaborador seja feito por decisão exclusiva da empresa, fica critério exclusivo da empresa a definição se o mesmo fará jus ao recebimento da Remuneração Variável “*pro rata temporis*”, desde que cumpridos os termos e condições previstas nesta Política e observadas as datas da promessa de pagamento definidas;

**Incapacidade:** sendo declarada a incapacidade permanente para o desempenho das suas atividades, atestada por 02 (dois) laudos comprobatórios da incapacidade, emitidos por instituições públicas ou particulares de reconhecida idoneidade, fica estabelecido que o Colaborador fará jus ao recebimento da Remuneração Variável, desde que cumpridos os termos e condições previstas nesta Política e observadas as datas da promessa de pagamento definidas;

**Aposentadoria:** neste caso, fica estabelecido que o Colaborador poderá por decisão exclusiva da empresa fazer jus ao recebimento da remuneração, desde que cumpridos os termos e condições previstas nesta Política e observadas as datas da promessa de pagamento definidas.

Casos excepcionais em quaisquer das modalidades de desligamento da empresa, poderão ser deliberados pela Diretoria.

## 12. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO

Esta política entrará em vigor na data de sua publicação, após aprovação pela Diretoria, com vigência pelo prazo máximo de 2 anos, sendo substituída por nova versão, devidamente aprovada pela diretoria, mesmo que não seja necessária nenhuma mudança em seu conteúdo.

Suas disposições poderão ser revistas, suspensas, alteradas ou extintas a qualquer tempo, mediante proposta da área de People e nova deliberação da Assembleia Geral e do Conselho de Administração, se houver.