

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES
DOS RESPONSÁVEIS DAS FUNÇÕES-
CHAVE
DA SANTANDER TOTTA SEGUROS,
COMPANHIA DE SEGUROS DE VIDA, S.A.**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 2.º, n.º 1, da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho e da Norma Regulamentar do Instituto de Seguros de Portugal n.º 5/2010-R, de 1 de Abril (*Diário da República*, 2ª Série, de 13 de Abril de 2010) e na Circular n.º 6/2010, de 1 de Abril, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (adiante designada por ASF) o Conselho de Administração deve aprovar, anualmente, a política de remuneração dos responsáveis das funções-chave da Sociedade.

São considerados responsáveis pelas funções-chave da Sociedade, as pessoas que exercem a Função Atuarial, de Gestão de Riscos, de Controlo de Cumprimento (*Compliance Officer*) e Auditoria Interna.

Na Santander Totta Seguros, a designação dos responsáveis das funções de controlo é pessoal e nominativa com a assunção das inerentes competências.

Não obstante, os responsáveis designados pela Sociedade possam acumular o exercício de análogas funções em outras sociedades do Grupo, esse exercício, sendo transversal, desenvolve-se com total autonomia e independência.

A política remuneratória da Santander Totta Seguros enquadra-se na política do Grupo Santander, Grupo esse que detém direta ou indiretamente mais de 99% do capital daquela Sociedade.

I. Política do Grupo Santander

Estando a política remuneratória a seguir necessária e fortemente integrada na política do Grupo Santander, importa referir o contexto extremamente competitivo em que se desenvolve a atividade deste e a circunstância de a concretização dos seus objetivos depender, em larga medida, da qualidade, da capacidade de trabalho, da dedicação, da responsabilidade, do conhecimento do negócio e do compromisso face à instituição, por parte de quem desempenha funções-chave na organização.

Estas são as premissas que determinam, de forma geral, a política de remuneração do Grupo, e no caso concreto os responsáveis das funções-chave da Sociedade, e que permitem atrair e reter os talentos na organização, tendo presente o âmbito global do mercado em que opera.

Consequentemente, a política de remuneração deste grupo de trabalhadores tem os seguintes objetivos:

- assegurar que a remuneração total e a respetiva estrutura (constituída pelas diferentes componentes de curto, médio e longo prazo) são competitivas com a prática do sector financeiro internacional e coerentes com a filosofia de liderança do Grupo;
- manter uma componente fixa relevante e equilibrada face à componente variável anual, a qual se encontra indexada à realização de objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses dos acionistas;

O Grupo, prosseguindo o que tem vindo a ser a sua prática, continuará a alinhar a sua política de remuneração com as melhores práticas do mercado, antecipando, em termos gerais e na medida adequada, as preocupações manifestadas na regulamentação portuguesa.

II. Princípios Orientadores da Política de Remuneração.

Em conformidade com o exposto, os princípios gerais orientadores da fixação das remunerações são os seguintes:

- a) Simplicidade, clareza, transparência, alinhamento com a cultura da Sociedade, tendo igualmente em conta o Grupo em que se insere;
- b) Consistência com uma gestão e controlo de risco eficazes para evitar a exposição excessiva ao risco e os conflitos de interesses, por um lado, e procurando a coerência com os objetivos, valores e interesses de longo prazo da Sociedade e seus colaboradores, assim como dos interesses dos seus clientes e investidores, por outro;
- c) Competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado e equidade, sendo que a prática remuneratória assenta em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
- d) Alinhamento com as melhores práticas e tendências recentes no sector financeiro, a nível nacional e internacional, com o objetivo último de desincentivar a exposição a riscos excessivos e promover a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados positivos, nomeadamente: i) a criação de limites máximos para as componentes da Remuneração que devem ser equilibradas entre si; ii) o diferimento no tempo de uma parcela da Remuneração Variável; iii) o pagamento de uma parte da Remuneração Variável em instrumentos financeiros;
- e) Apuramento da Remuneração Variável individual considerando a avaliação do desempenho respetivo (em termos quantitativos e qualitativos), de acordo com as funções e o nível de responsabilidade, assim como dos resultados da Sociedade, também por comparação com outras entidades internacionais do sector.
- f) Os colaboradores envolvidos na realização das tarefas associadas às funções-chave devem ser remunerados em função da prossecução dos objectivos associados às respectivas funções, independentemente do desempenho das áreas sob o seu controlo, devendo a remuneração proporcionar uma recompensa adequada à relevância do exercício das suas funções. Em particular, a função actuarial e o actuário responsável devem ser remunerados de forma consentânea com o seu papel na instituição e não em relação ao desempenho desta, nos termos da Circular 6/2010 da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões.
- g) Sujeição da cessação antecipada de contratos ao regime legal vigente em cada momento;
- h) Inexistência de seguros de remuneração ou de outros mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração adotadas.

III. Componentes da Política de Remuneração

De acordo com os princípios antecedentes, assume-se o seguinte:

- a) A Política de Remunerações dos titulares de funções-chave enquadra-se nas diretrizes do Grupo que foram formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no sector;
- b) Das referidas diretrizes decorre nomeadamente a forma como se processa a avaliação de desempenho dos titulares de funções-chave, a realizar anualmente, pelos respectivos superiores hierárquicos. Sempre que estejam sujeitos a obrigação de duplo reporte, a avaliação é também feita por responsável do Grupo pela área em causa;
- c) Tendo em consideração o definido no Grupo, para as funções de controlo o rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável e o valor total da remuneração fixa não pode ser superior a 100%;
- d) Os responsáveis pelas funções de Cumprimento (*Compliance Officer*) e Auditoria Interna, dado exercerem funções transversalmente 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;

1. Remuneração Fixa Anual

- a) A Remuneração Fixa é paga 14 vezes por ano;
- b) A Remuneração Fixa Anual dos responsáveis por funções-chave 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;
- c) A Remuneração Fixa dos responsáveis por funções-chave tem os limites que forem fixados, não devendo representar, em 2019, uma parcela inferior a 70% da Remuneração Total Anual.

2. Remuneração Variável

- a) A remuneração das funções-chave 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;
- b) A remuneração variável é adequadamente equilibrada face à remuneração fixa;
- c) 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;
- d) A ponderação da consecução dos objetivos estratégicos definidos pela e para a Sociedade, seja em termos absolutos, seja por comparação com outras entidades do sector, para efeitos de fixação da remuneração variável, permite promover um adequado alinhamento com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade e dos seus acionistas;
- e) 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.

2.1. Determinação da Remuneração Variável Anual

- a) 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 atribuídas ações do Banco Santander;

- b) 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 de curto prazo descritos no item (ii) abaixo.
- c) O pagamento do prémio de desempenho é diferido em 40% do seu valor; reservando-se a Sociedade (através dos seus órgãos competentes e numa lógica de congruência dentro do Grupo) a possibilidade de não aplicar tal diferimento quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 50.000 euros, e desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.
- d) Metade do montante do diferimento é devido em ações e outra metade em dinheiro, sendo o pagamento desta parte feito em três, durante os três anos subsequentes;
- e) O valor diferido ficará sujeito à não ocorrência das cláusulas *malus* e *claw back* descritas no item (iv) abaixo.
 - (i) *Valor de referência da remuneração variável*
- f) A remuneração variável de 2019 dos Responsáveis de Função-Chave será determinada a partir de uma referência padrão dos objetivos estabelecidos, sendo posteriormente fixado para cada membro um valor de referência para o exercício.
 - (ii) *Fixação do valor da remuneração variável*
- g) Partindo do esquema de referência descrito, a remuneração variável de 2019, será determinada considerando como elementos básicos do esquema:
 - Um conjunto de parâmetros quantitativos no curto prazo medidos de acordo com os objetivos anuais.
 - Uma avaliação qualitativa apoiada por evidências qualificadas e que não poderão modificar o resultado quantitativo em mais de 25% para cima ou para baixo.
 - Um ajuste excepcional, apoiado por evidências qualificadas e que possam contemplar modificações com origem em deficiências de controlo e/o riscos, resultados negativos das avaliações de supervisores ou eventos significativos ou não previstos.
- h) A estrutura da remuneração variável pode ser ilustrada conforme esquema abaixo:

Bónus pool Final País

(iii) *Forma de pagamento:*

A remuneração variável é devida 50% em dinheiro e 50% em ações, sendo parte paga em 2020 e parte diferida em três anos, observados os parâmetros de longo prazo, conforme abaixo:

- a) 60%, dessa remuneração será paga em 2020, em dinheiro e em ações.
- b) o remanescente será pago anualmente, em três partes iguais, em 2021, 2022 e 2023, em dinheiro e em ações, observadas as condições previstas no item (iv) infra.

Os pagamentos diferidos do terceiro ano, poderão estar sujeitos aos objetivos a longo prazo descritos no anexo I, nos termos definidos pelo Grupo.

c) As ações atribuídas não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam sujeitas a condição de manutenção pelo prazo de um ano a contar da data da sua atribuição.

(iv) Outras condições da remuneração variável

Condições de permanência, cláusulas *malus* e *clawback* aplicáveis:

O pagamento da remuneração variável diferida fica condicionado, além da permanência do beneficiário no Grupo, à não existência durante o período anterior a cada uma das entregas de circunstâncias que possam dar lugar à aplicação de *malus* e *claw back*, conforme definido na Política de Retribuição do Grupo.

A aplicação de cláusulas *malus* e *clawback* é iniciada em situações em que se verifique um deficiente desempenho financeiro da entidade no seu conjunto ou de uma divisão ou área concreta desta ou das exposições criadas por colaboradores devendo considerar-se, pelo menos, as seguintes circunstâncias:

- a) Falhas significativas na gestão de riscos praticadas pela entidade, por uma unidade de negócio ou de controlo de risco;
- b) O aumento das suas necessidades de capital não previstas no momento da criação da exposição;
- c) Quaisquer sanções regulatórias ou condenações judiciais que possam ser imputados à entidade ou ao colaborador responsável por aqueles atos, incluindo o incumprimento de códigos de conduta internos da entidade;
- d) Prova de má conduta sejam individuais ou coletivas. Consideram-se especialmente os efeitos negativos derivados da comercialização de produtos inadequados e as responsabilidades das pessoas ou órgãos que tomaram estas decisões;

IV. Aspetos complementares

Não se prevê para 2019, a atribuição de planos de opções.

Atento o disposto no número 5. do artigo 403.º do Código das Sociedades Comerciais, não estão definidas nem se propõe introduzir limitações estatutárias à indemnização por cessação antecipada de funções dos titulares de órgãos sociais.

Não é previsível que durante o ano de 2019 venham a ser pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão de funções-chave.

V. Cumprimento das recomendações sobre políticas de remuneração definidas pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões

A política de remuneração dos titulares de funções-chave da Sociedade está na sua globalidade em linha com os princípios ínsitos no capítulo I da Circular nº 6/2010, emitida pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, pautando-se pela simplicidade, transparência e adequação aos objetivos de médio e longo prazo da Santander Totta Seguros.

Desta forma, a determinação da remuneração total destes titulares, composta por uma parte fixa e uma parte variável, bem como a articulação destas duas componentes, tal como explicitado na presente Declaração, permitem concluir pela adoção das recomendações constantes do Capítulo V da referida Circular, a qual constitui manifestamente o seu núcleo base.

A circunstância da Sociedade ser totalmente dominada pela sociedade Santander Totta SGPS, S.A., e estar por essa via integrada no Grupo Santander, que nela detém mais de 99% do capital, implica a necessária coerência das respetivas políticas corporativas, as quais por sua vez, atenta a natureza global do Grupo, respeitam as regulamentações internacionais na matéria.

Lisboa, 29 de março de 2019