

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS RESPONSÁVEIS DAS FUNÇÕES-CHAVE DA SANTANDER TOTTA SEGUROS, COMPANHIA DE SEGUROS DE VIDA, S.A. 2023

Nos termos e para os efeitos do disposto na Norma Regulamentar da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (adiante designada por ASF) n.º 4/2022-R, de 26 de Abril (*Diário da República*, 2ª Série, de 31 de maio de 2022), o Conselho de Administração deve aprovar, anualmente, a política de remuneração dos responsáveis das funções-chave da SANTANDER TOTTA SEGUROS, COMPANHIA DE SEGUROS DE VIDA, S.A (doravante a Sociedade).

1. Enquadramento

São considerados responsáveis pelas funções-chave da Sociedade, as pessoas que exercem a Função Atuarial, a Função de Gestão de Riscos, a Função de Verificação de Cumprimento e a Função de Auditoria Interna.

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

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

O Grupo Santander aprovou uma política de remunerações (a «Política»), dirigida a todos os seus colaboradores, e que estabelece os princípios fundamentais referentes ao pagamento de remunerações, fixas ou variáveis (a tradução não oficial para língua portuguesa da Política na sua versão em vigor é o Anexo 1 da presente política, que da mesma faz parte para todos os efeitos).

Estando a política remuneratória a seguir necessariamente 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.

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 e europeia aplicável.

2. Princípios Orientadores da Política de Remuneração.

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 objetivos associados às respetivas 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 atuarial e o atuário responsável devem ser remunerados de forma consentânea com o seu papel na instituição e não em relação ao desempenho desta, nos termos da normativa aplicável em cada momento, quer emanada da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, quer legal.

- 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.
- i) 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.

3. 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 respetivos 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 chave 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 Gestão de Riscos, de Verificação do Cumprimento e de 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;

3.1. 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 2023, uma parcela inferior a 70% da Remuneração Total Anual.

3.2. 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.

3.2.1. Determinação da Remuneração Variável

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.

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 descritos no Anexo 2.

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%.

3.2.1.1. 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 2024 e parte diferida em quatro anos, observados os seguintes parâmetros:
 - a. 60%, (ou o que for definido de acordo com a situação aplicável) dessa remuneração será paga em 2024, em dinheiro e em instrumentos financeiros;
 - b. 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.

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.

3.3. 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.

Quanto aos titulares das funções-chave com vínculo laboral ao Banco Santander Totta S.A., identifica-se o seguinte:

Da remuneração variável de 2019, foi pago o último terço da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2020, encontra-se por pagar um terço da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2021, encontram-se por pagar dois terços da remuneração variável diferida

Da remuneração variável de 2022, foi paga em 2023 a parte não sujeita a diferimento. O pagamento do remanescente encontra-se diferido por quatro ou cinco anos, conforme aplicável.

4. Aspectos complementares

Não foi posta em prática em 2022, nem se prevê para 2023, a atribuição de planos de opções, exceto no que está previsto no ponto 3.2.1.1 supra relativamente ao pagamento em instrumentos financeiros.

Não é previsível que durante o ano de 2023 venham a ser pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de funções-chave.

5. 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 em linha com a Norma Regulamentar nº 4/2022-R, emitida pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, com o regime previsto no RJASR aprovado pela Lei nº 147/2015, de 9 de setembro e Orientações da EIOPA relativas ao sistema de governação, e ainda, com o Regulamento (UE) nº 2019/2088, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, pautando-se pela simplicidade, transparência e adequação aos objetivos de médio e longo prazo da Santander Totta Seguros.

Esta política observa ainda as Orientações relativas ao sistema de governação, emanadas pela EIOPA – *European Insurance and Occupational Pensions Authority*, dirigidas às autoridades de supervisão nacionais sobre o procedimento a adotar na fase de preparação com vista à aplicação da Diretiva nº 2009/138/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de novembro de 2009, relativa ao acesso à atividade de seguros e de resseguros e ao seu exercício (adiante Solvência II), transposta no ordenamento jurídico nacional pela Lei nº 147/2015 de 9 de Setembro, que aprova o regime jurídico de acesso e exercício da atividade seguradora e resseguradora.

Nessa medida, detalha-se que os acordos relativos às remunerações celebrados com os prestadores de serviços não incentivam a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da empresa, conforme também previsto na Política de Subcontratação em vigor na Sociedade.

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 coerência da presente Política com as respetivas

políticas corporativas, as quais por sua vez, atenta a natureza global do Grupo, respeitam as regulamentações internacionais na matéria.

6. Outros aspetos

A Política corporativa dirigida a todos os colaboradores do Grupo Santander, e que estabelece os princípios fundamentais referentes ao pagamento de remunerações, fixas ou variáveis, (na sua versão em vigor e que constitui o Anexo 1 da presente Política da STS, que da mesma faz parte para todos os efeitos), foi aprovada pelo Grupo Santander, adotando um conjunto de orientações nacionais e internacionais sobre a matéria, e tem vindo a ser sucessivamente atualizada conforme quadro integrante da mesma. A Comissão de Vencimentos da Santander Totta Seguros é composta, desde Março de 2019, por Manuel António Amaral Franco Preto (Presidente), Sara Eusébio da Fonseca e Natália Maria Castanheira Cardoso Ribeiro Ramos (Vogais), sendo a totalidade dos seus membros 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.

Lisboa, 12 julho de 2023.

Versão do documento	Responsável Manutenção	Órgão de Aprovação	Data
1	Área de Gestão de Pessoas e Organização (Relações Laborais e Governo)	Conselho de Administração	20 de Maio 2022
2	Área de Gestão de Pessoas e Organização (Relações Laborais e Governo)	Conselho de Administração	12 de Julho de 2023

Versão do documento	Comentários
1	Revisão anual de 2022

Revisão anual e adaptação geral do documento à luz da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril - *Sistema de governação das empresas de seguros e de resseguros*, com especial ênfase para as seguintes alterações:

2

- 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
-

Anexo 1
Política de Remuneração do Grupo Santander

Anexo 2
Objetivos Anuais

Bonus Pool do País

Bónus Pool País	70%	
<table border="1"> <tr> <td>Avaliação Quantitativa</td> <td>Avaliação Qualitativa</td> </tr> </table>		Avaliação Quantitativa
Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa	
Bónus Pool Grupo	30%	

Bónus Pool Inicial do País

GRCE (Contexto Geral de Risco e Controlo)

Bónus Pool do País

Ajuste Regional

Ajuste Excepcional

Bónus Pool Final do País

Avaliação Quantitativa

Categoria	Métricas 2023	
Transformação	Cientes Totais (Crescimento)	10%
	Cientes Ativos (Growth)	10%
	Receita por cliente ativo	10%
	Custo por cliente ativo	15%
Capital	Geração de Capital	30%
Sustentabilidade Rentabilidade	ROTE	25%



Multiplicador de desempenho relativo

Multiplifica o resultado da avaliação quantitativa por 0,7 a 1,3

Com base no desempenho versus os *best-in-class peers* (poderá ser utilizado outro se recomendado pelo tipo de negócio):

NIM, NPS, C/I, CoR, NPLs, Margem Líquida após provisões



Avaliação Qualitativa

Network Collaboration	+/-10%
Risco	+/-5%
Compliance	+/-5%
ESG	+/-5%