

- d) Os membros do órgão de fiscalização apenas auferem Remuneração Fixa, cujo montante é determinado em linha com os critérios e práticas utilizados nas restantes sociedades do Grupo, atenta a dimensão do negócio e do mercado em Portugal;
- e) Dado que as condições de apuramento e pagamento da remuneração variável a tornam de valor final indeterminado e de pagamento eventual, não é possível apontar um limite máximo absoluto para a relação entre as componentes fixas e variáveis da remuneração dos administradores executivos. Por essa razão, apenas se indicará, relativamente ao ano de 2012, a percentagem estimada que cada uma das componentes representará na totalidade da remuneração anual, tendo em conta o que tem sido a prática em anos anteriores.

1. Remuneração Fixa Anual

- a) A Remuneração Fixa é paga 14 vezes por ano;
- b) A Remuneração Fixa Anual dos administradores 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 administradores tem os limites que forem fixados anualmente pela Comissão de Vencimentos, não devendo representar, em 2012, uma parcela inferior a 60,6% da Remuneração Total Anual.

2. Remuneração Variável

- a) A remuneração dos administradores comporta igualmente uma componente Variável, a qual pode ter, por sua vez, uma dimensão Anual e uma Plurianual, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo;
- b) A Remuneração Variável é adequadamente equilibrada face à Remuneração Fixa Anual, não devendo a mesma representar, no conjunto das suas componentes anual e plurianual, uma parcela superior a 39,4% da Remuneração Total Anual;
- c) De forma a objectivar e tornar mais transparente o processo de determinação de cada dimensão da Remuneração Variável, esta tem em conta os objectivos quantitativos e qualitativos da Sociedade, bem como os respectivos indicadores previstos no Plano Estratégico que são definidos anualmente pelo Grupo;
- d) A ponderação da consecução dos objectivos estratégicos definidos pelo Grupo e para a Totta Seguros, 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 accionistas;

- c) No caso de ser imputada à Sociedade, por accionistas ou por terceiros, responsabilidade por actos de gestão, a Remuneração Variável poderá, mediante decisão dos accionistas, ser suspensa até ao apuramento de tais pretensões e, no caso de serem consideradas procedentes, não será atribuída a respectiva remuneração enquanto não estiverem liquidados tais danos.

2.1. Remuneração Variável Anual

- a) A determinação do valor da Remuneração Variável Anual tem por base os seguintes critérios: i) resultados da Sociedade e do Grupo em que se integra, embora, quanto a estes últimos, com um peso relativo inferior, tendo por base os indicadores do consumo eficiente de capital e do crescimento médio de resultados operativos; ii) desempenho individual, tendo em conta os resultados quantitativos individuais alcançados, assim como o contributo para a imagem e reputação da Sociedade;
- b) A atribuição da Remuneração Variável Anual depende igualmente do grau de consecução dos objectivos anuais definidos;
- c) A Remuneração Variável destina-se a compensar a consecução de resultados anuais e o desempenho individual, podendo variar em cada ano em função do grau de cumprimento dos objectivos, entre 0% e um valor que em 2012 se estima não superior a 150% do valor de referência definido anualmente pela Comissão de Vencimentos;
- d) A Remuneração Variável destina-se a compensar a consecução de resultados anuais e o desempenho individual, podendo variar em cada ano em função do grau de cumprimento dos objectivos, entre 0% e um valor que em 2012 se estima não superior a 150% do valor de referência definido anualmente pela Comissão de Vencimentos;
- e) A Comissão de Vencimentos poderá decidir pelo diferimento do pagamento da totalidade ou parte da Remuneração Variável Anual em linha com as práticas do Grupo;
- f) O valor da Remuneração Variável Anual deve representar, em 2012, 12,5% da Remuneração Total Anual.

2.2. Remuneração Variável Plurianual

- a) Os administradores da Sociedade beneficiam, na sua concomitante qualidade de administradores de outras sociedades do Grupo e apenas nessa sede, de Remuneração Variável Plurianual, que é atribuída nos termos e condições definidos pelo Grupo;
- b) Como elemento da Remuneração Variável Plurianual, o Grupo implementou um plano de acções vinculado a objectivos, através do qual são atribuídas acções do Banco Santander;

- c) Esta parcela da Remuneração Variável é determinada em função dos resultados obtidos num período de três anos e sujeito à verificação cumulativa das seguintes condições: i) permanência na empresa durante um dado período estabelecido; ii) preservação do nível de desempenho financeiro do Grupo Santander durante o triénio de referência; iii) não verificação de má gestão; iv) cumprimento da norma interna de riscos, aprovada anualmente pelo Grupo;
- d) O número de acções entregues depende igualmente da valorização das acções do Banco Santander em comparação com um grupo de referência constituído por um conjunto de entidades internacionais do sector, podendo, no limite não haver lugar a atribuição de quaisquer acções;
- e) As acções são entregues aos administradores sem qualquer condição de manutenção e não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco;
- f) O valor da Remuneração Variável Plurianual deve corresponder, em 2012, a 10,4% da Remuneração Total Anual.

3. Benefícios

Os dois administradores executivos com contrato de trabalho com o Banco Santander Totta, S.A. e não obstante a suspensão do referido contrato, beneficiam de seguro de saúde e das vantagens resultantes da regulamentação colectiva aplicável aos trabalhadores, incluindo o recurso ao crédito à habitação.

4. Montantes pagos por outras sociedades em relação de domínio ou relação de grupo com a Totta Seguros

Em 2011 não foram pagas aos Administradores quaisquer remunerações por outras sociedades que, tal como a Totta Seguros, estão em relação de domínio ou de grupo com a sociedade Santander Totta SGPS, S.A., situação que se espera manter em 2012, com excepção da Remuneração Variável Plurianual auferida pelo Presidente da Comissão Executiva no montante de 39 mil euros e que foi definida na sua qualidade de trabalhador do Banco Santander Totta, nos termos e condições definidos nesse Banco.

IV. Aspectos complementares

Não foi posta em prática em 2011 nem se prevê para 2012, 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.

No ano 2011, não foram pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais, não sendo previsível à data que venham a ocorrer em 2012.

V. Cumprimento das recomendações sobre políticas de remuneração definidas pelo Instituto de Seguros de Portugal

A política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade está na sua globalidade em linha com os princípios ínsitos no capítulo I da Circular nº 6/2010, emitida pelo Instituto de Seguros de Portugal, pautando-se pela simplicidade, transparência e adequação aos objectivos de médio e longo prazo da Totta Seguros.

Desta forma, a determinação da remuneração total dos membros daqueles órgãos, 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 adopção, na generalidade, das recomendações constantes do Capítulo IV. 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 respectivas políticas corporativas, as quais por sua vez, atenta a natureza global do Grupo, respeitam as regulamentações internacionais na matéria. Com esta contextualização, a adopção das demais recomendações da Circular implicaria uma redundância processual e uma artificial execução regulamentar desprovida de efeitos práticos. Daí que a política da Totta Seguros em matéria de remunerações dos membros dos órgãos da administração e fiscalização se contenha nos presentes limites, sem prejuízo do cumprimento, na globalidade, e no momento da fixação das directrizes do Grupo de que são tributárias, de regras de sentido idêntico emanadas das autoridade nacionais competentes.

Lisboa, 26 de Março de 2012

II. Política de remuneração para 2013

A política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da Santander Totta Seguros, para o ano de 2013, será objecto de deliberação na Assembleia Geral Anual, em cumprimento do artigo 2º, nº 1, da Lei nº 28/2009, de 19 de Junho e da Norma Regulamentar do Instituto de Seguros de Portugal nº 5/2010-R de 1 de Abril (Diário da República, 2ª série, de 13 de Abril de 2010)