

**DECLARAÇÃO DA COMISSÃO DE VENCIMENTOS  
SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS MEMBROS DOS  
ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO  
DA SANTANDER TOTTA SEGUROS, COMPANHIA DE SEGUROS DE  
VIDA, S.A.**

Nos termos estatutários, compete à Comissão de Vencimentos da **SANTANDER TOTTA SEGUROS, Companhia de Seguros de Vida, S.A.** (a “Sociedade” ou a “Totta Seguros”), deliberar sobre as remunerações dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

A actual Comissão de Vencimentos tem a seguinte composição:

António Mota de Sousa Horta Osório;  
Nuno Manuel da Silva Amado;  
Miguel de Campos Pereira de Bragança.

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), é dever da Comissão de Vencimentos submeter, anualmente, à apreciação e aprovação da Assembleia Geral declaração sobre política de remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da Sociedade.

Por conseguinte e com o objectivo de providenciar informação clara e detalhada sobre a referida política de remuneração relativa ao ano de 2010, a Comissão de Vencimentos da Sociedade apresenta e submete à consideração de V. Exa. a presente Declaração, com vista a pormenorizar os princípios orientadores adoptados e o modo como se pretende assegurar a necessária mitigação de riscos de gestão e o alinhamento dos interesses dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização com o interesse da Sociedade.

A política remuneratória da Totta Seguros enquadra-se na política do Grupo Santander, Grupo esse que detém directa ou indirectamente 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 actividade deste e a circunstância de a concretização dos seus objectivos

dependem, 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 e que lidera a organização.

Estas são as premissas que determinam, de forma geral, a política de remuneração do Grupo, em especial dos administradores executivos, 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 dos administradores tem, como já no passado tinha quanto aos administradores executivos, os seguintes objectivos:

- assegurar que a remuneração total e a respectiva 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 objectivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses dos accionistas;
- incluir esquemas de remuneração de médio e longo prazo que promovam o desenvolvimento de carreiras sustentadas no Grupo Santander, através de planos de pensões, assim como de um plano de atribuição de acções indexada à evolução da valorização do Banco Santander em mercado regulamentado, que assegurem a plurianualidade de parte da compensação e a sua vinculação à sustentabilidade dos resultados e à criação de valor ao accionista.

No caso da remuneração referente ao desempenho de funções não executivas, a política de remuneração visa igualmente compensar a dedicação, qualificação e a responsabilidade exigidas para o desempenho da função.

Já em 2010, foi criado, ao nível do Grupo, o Comité de Avaliação de Riscos nas Retribuições, cujos membros são pessoas de reconhecida competência e imparcialidade, com vista a avaliar a qualidade dos resultados, riscos incorridos e cumprimento de objectivos.

Assim, 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 agora manifestadas na nova regulamentação portuguesa.

## ***II. Princípios Orientadores da Política de Remuneração.***

Em conformidade com o exposto, os princípios gerais orientadores da política de remuneração têm sido e devem ser os seguintes:

- a) Definição de uma política simples, clara, transparente e alinhada com a cultura da Sociedade, tendo igualmente em conta o Grupo em que se insere;
- b) Definição de uma política consistente com uma gestão e controlo de risco eficaz para evitar a exposição excessiva ao risco e os conflitos de interesses, por um lado, e procurando a coerência com os objectivos, valores e interesses de longo prazo da Sociedade e seus colaboradores, assim como dos interesses dos seus clientes e investidores, por outro;
- c) Definição de uma política competitiva, tendo em consideração as práticas do mercado, e equitativa, sendo que a prática remuneratória deve assentar em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
- d) Alinhamento da política de remuneração com as melhores práticas e as tendências recentes no sector financeiro, a nível nacional e internacional, com o objectivo 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 respectivo (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.

### **III. Componentes da Política de Remuneração**

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

- a) A Política de Remunerações dos titulares dos órgãos sociais deve enquadrar-se nas directrizes do Grupo que foram formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no sector;
- b) Neste contexto, sem prejuízo da inexistência de Comissão Executiva como tal constituída, distingue-se entre administradores que exercem funções executivas na Sociedade e os que não exercem;
- c) Relativamente aos que não exercem funções executivas, não há lugar a remuneração, sendo a que recebem, no Grupo, proveniente do exercício de funções noutras sociedades. Em consequência, as regras de remuneração a seguir referenciadas apenas são aplicadas aos administradores com funções executivas;

- d) As directrizes do Grupo reflectem-se ainda no processo de avaliação dos administradores que em síntese é o seguinte:
- (i.) O Presidente do Conselho de Administração é avaliado pelo conjunto das funções exercidas no Grupo, incluindo a de membro da Comissão Executiva do Banco Santander Totta, sendo a avaliação efectuada pelo Presidente desta;
  - (ii.) Os demais administradores com funções executivas são avaliados pelo Presidente do Conselho de Administração da própria Sociedade;
  - (iii.) Os administradores não executivos não são objecto de avaliação específica pelo exercício dessas funções; são-no, em termos globais, no conjunto das funções exercidas no grupo e concretamente nas sociedades onde desempenham funções executivas de qualquer natureza;
- e) 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.

#### **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, os resultados da Sociedade, 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 2010, uma parcela inferior a 49,4% da Remuneração Total Anual, que foi a percentagem correspondente ao peso da Remuneração Fixa no ano de 2009.

#### **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 50,6% da Remuneração Total Anual, que foi a percentagem correspondente ao peso da Remuneração Variável no ano de 2009;
- 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;
  - e) 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 Anual destina-se a compensar a consecução de resultados anuais e o desempenho individual, podendo oscilar entre 0% e 150% do valor de referência definido anualmente pela Comissão de Vencimentos, dentro do limite referido na alínea c) do nº 1, referente à percentagem mínima que a Remuneração Fixa representará no valor da Remuneração Total Anual (49,4%);
- d) 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;
- e) O valor máximo da Remuneração Variável Anual deve representar, em 2010, 46,6% da Remuneração Total Anual, em linha com o verificado em 2009.

### **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 máximo da Remuneração Variável Plurianual deve representar, em 2010, 4% da Remuneração Total Anual.

### **3. Benefícios**

Um dos administradores, com contrato de trabalho com sociedade do Grupo, encontra-se abrangido por plano complementar de reforma estabelecido pelo Grupo para todos os seus quadros directivos e cujos termos foram aprovados pelos respectivos Conselhos de Administração, não tendo, nessas deliberações, votado os administradores beneficiários de tal plano.

O mesmo administrador beneficia de seguro de vida no Banco Santander Totta, S.A., no qual também é membro do Conselho de Administração.

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

Os montantes pagos aos administradores, 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., totalizam um valor global de 1,1 milhões de euros, valor que se espera manter em 2010.

#### **IV. Aspectos complementares**

Não foi posta em prática em 2009 nem se prevê para 2010, 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 2009, 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 2010.

#### **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 2010