

**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 Comissão de Vencimentos foi eleita para um mandato de 3 anos na reunião da Assembleia Geral de 27 de março de 2013, tendo atualmente a seguinte composição:

Pedro Aires Coruche Castro e Almeida
Maria Isabel da Silva Marques Abranches Viegas
Natália Maria Castanheira Cardoso Ribeiro Ramos

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) 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.

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

1. 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 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 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;
- 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 ações 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 acionista.

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 objetivos.

Assim, o Grupo, prossequindo 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, alinhados com a cultura da Sociedade, tendo igualmente em conta o Grupo em que se insere;
- b) Consistência 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 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) Sujeição da cessação antecipada de contratos ao regime legal vigente em cada momento;
 - g) 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 dos órgãos sociais enquadra-se nas diretrizes do Grupo que foram formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no sector;
- b) O administrador responsável pela gestão corrente da sociedade (administrador executivo) nos termos do número 3 do artigo 407 do Código das Sociedades Comerciais, é avaliado pelo Presidente do Conselho de Administração da Sociedade e pelo Responsável da área Corporativa de Seguros de Espanha;
- c) Os restantes membros do Conselho de Administração (administradores não executivos) não auferem qualquer remuneração na Sociedade, que inclui o Presidente do Conselho de Administração, não são objeto 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;

- 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) Independentemente de as condições de apuramento e pagamento da remuneração variável a tornarem de valor final indeterminado e de pagamento eventual, não sendo assim possível predeterminar a proporção entre as componentes fixas e variáveis da remuneração, mas tendo em consideração o definido no Grupo, o rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável e o valor total da remuneração fixa não pode, em qualquer circunstância, ser superior a 200%.

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 2015, uma parcela inferior a 51% da Remuneração Total Anual.

2. Remuneração Variável

- a) A remuneração dos membros do Conselho de Administração que tenham funções executivas (administradores executivos) 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) Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de atividade.
- c) Em 2016 são feitas alterações à Política que têm como objetivo: (i) simplificar a estrutura das componentes variáveis da remuneração, ao integrar num único componente o prémio de desempenho de empresa e o prémio a longo prazo previstos para os Administradores Executivos na anterior política; (ii) melhorar o ajustamento por risco *ex ante* da remuneração variável, utilizando um único conjunto de métricas anuais quantitativas e qualitativas que permitam recompensar as decisões adequadas

dentro do quadro apropriado de riscos e reforçar o alinhamento da remuneração variável com os interesses e objetivos a longo prazo da sociedade; e (iii) aumentar a incidência dos elementos de longo prazo e as medidas plurianuais de desempenho e combinar de forma mais efetiva os objetivos a curto e a longo prazo (dado que o cumprimento dos objetivos a curto prazo passará a determinar o montante máximo atribuível a longo prazo).

- d) Tendo presente o definido no ponto III, alínea e), a remuneração variável é adequadamente equilibrada face à remuneração fixa;
- e) 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;
- f) 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;
- g) 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. Remuneração Variável

- 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%;
- 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* descritas no item (iv) abaixo.

f) O rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável dos Administradores Executivos e o valor total da remuneração fixa não pode ser superior a 200%.

(i) *Valor de referência da remuneração variável*

g) A remuneração variável de 2016 dos Administradores Executivos será determinada a partir de uma referência padrão correspondente ao cumprimento de 100% dos objetivos estabelecidos. Essa referência foi fixada para 2016 agregando os seguintes elementos:

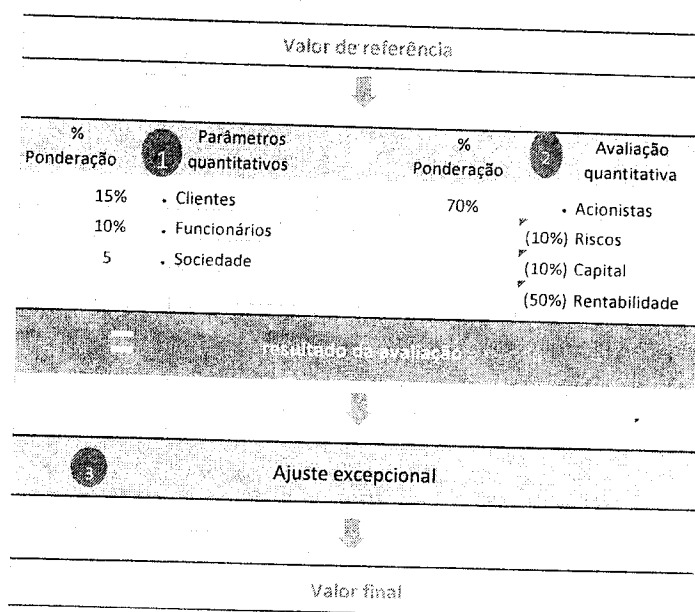
- A referência do prémio de desempenho do exercício de 2015.
- A referência do prémio a longo prazo do exercício de 2015 (20% do anterior).

(ii) *Fixação do valor da remuneração variável*

h) Partindo do esquema de referência descrito abaixo, a remuneração variável de 2016 para os administradores executivos será determinada considerando como elementos básicos do esquema:

- Um conjunto de parâmetros quantitativos no curto prazo medidos antes dos objetivos anuais.
- Uma avaliação quantitativa 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.

i) A estrutura da remuneração variável pode ser ilustrada conforme esquema abaixo:



(iii) Forma de pagamento:

A remuneração variável é devida 50% em dinheiro e 50% em ações, sendo parte paga em 2017 e parte diferida em três anos, observados os parâmetros de longo prazo, conforme abaixo:

- a) 60%, dessa remuneração será paga em 2017, líquida de impostos, em dinheiro e em ações.
- b) o remanescente será pago anualmente, em três partes iguais, em dinheiro e em ações, observadas as condições previstas no item (iv) infra.

As ações atribuídas não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam, até ao termo dos seus respetivos mandatos, sujeitas a condição de manutenção, até que o seu valor perfaça duas vezes o montante da remuneração total (sem prejuízo da possibilidade de alienação de ações necessária ao pagamento de impostos resultantes do benefício inerente a essas mesmas ações);

(iv) Outras condições da remuneração variável

Condições de permanência e cláusulas *malus* aplicáveis:

O pagamento da remuneração variável diferida fica condicionada, além da permanência do beneficiário no Grupo, à verificação cumulativa das seguintes circunstâncias durante o período anterior a cada um dos pagamentos, nos termos previstos na política do Grupo.

1. Preservação do nível de desempenho financeiro do Grupo;
 2. Cumprimento, pelo beneficiário, das normas internas, incluindo, em especial, as relativas a riscos;
 3. ausência de reformulação material dos elementos financeiros do Grupo imposta pelos auditores externos, exceto se em resultado da modificação de normas contabilísticas;
 4. inexistência de variações significativas do capital económico ou do perfil de risco do Grupo;
- j) A Comissão de Vencimentos, determinará o valor concreto do incentivo diferido, em função do grau de cumprimento das referidas condições.

2.3. Identificação da parcela diferida e da já paga

Da remuneração variável de 2014, encontram-se por pagar dois terços da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2015, foi paga em 2016 a parte não sujeita a diferimento. O pagamento do remanescente encontra-se diferido por três anos.

3. Benefícios

O administrador responsável pela gestão corrente da sociedade com contrato de trabalho com o Banco Santander Totta, S.A. e não obstante a suspensão do referido contrato, beneficia de seguro de saúde e das vantagens resultantes da regulamentação coletiva 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 2015 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 2016.

IV. Aspetos complementares

Não foi posta em prática em 2015 nem se prevê para 2016, 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 2015, não foram pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais, não sendo previsível à data que venham a ocorrer 2016.

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 n.º 6/2010, emitida pelo Instituto de Seguros de Portugal, 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 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 adoção, 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 respetivas políticas corporativas, as quais por sua vez, atenta a natureza global do Grupo, respeitam as regulamentações internacionais na matéria. Com esta contextualização, a adoção 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 diretrizes do Grupo de que são tributárias, de regras de sentido idêntico emanadas das autoridades nacionais competentes.

Lisboa, 30 de Março de 2016