

**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 actualmente 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), 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 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 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 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 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 objectivos, 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 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 enquadra-se nas directrizes do Grupo que foram formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no sector;
- b) O administrador responsável pela gestão corrente da sociedade, 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 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) 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 do administrador responsável pela gestão corrente da sociedade. Por essa razão, apenas se indicará, relativamente ao ano de 2014, 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 2014, uma parcela inferior a 51,4% 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 48,6% 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;
- 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 obtidos após impostos da Sociedade e do Grupo em que se integra, tendo estes últimos um peso relativo inferior; ii) cumprimento da eficiência no uso do capital (Return on Risk Weighted Assets); iii) 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 2014 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 2014 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 2014 46,2% 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 2014, a 2,4% da Remuneração Total Anual.

### **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, 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 2013 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 2014

### **IV. Aspectos complementares**

Não foi posta em prática em 2013 nem se prevê para 2014, 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 2013, não foram pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais, não sendo previsível à data que venham a ocorrer 2014.

#### **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 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 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. 24 de Março de 2014