

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO**  
**DA SANTANDER TOTTA SEGUROS, COMPANHIA DE SEGUROS DE VIDA, S.A.**  
**2023**

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.

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), é dever da Comissão de Vencimentos submeter, anualmente, à apreciação e aprovação da Assembleia Geral a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da Sociedade a vigorar durante esse ano.

## **1. Enquadramento**

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

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 constitui o Anexo 1 desta Política, dela fazendo parte integrante).

Nos termos da Política, o Grupo Santander adota práticas remuneratórias consistentes que cumprem com os normativos aplicáveis nas jurisdições onde desenvolve a sua atividade.

A retribuição é definida para promover uma cultura de elevado desempenho, na qual as pessoas são premiadas e reconhecidas pelo seu desempenho, competência e pelo impacto que têm no sucesso do Grupo e/ou das suas filiais.

As práticas remuneratórias do Grupo Santander estão alinhadas com os interesses dos seus acionistas, colaboradores, clientes e da sociedade e, em particular, promovem as boas práticas. O Grupo assegura, também, que as políticas de

retribuição sejam compatíveis com uma gestão adequada e eficaz de riscos e não atribuirá incentivos que contribuam para exceder o nível de risco tolerado ou que coloquem em perigo ou que limitem a capacidade do Grupo para manter uma base sólida de capital.

A presente Política concretiza o cumprimento dos diversos requisitos exigidos pelo direito português, propondo aos acionistas da sociedade a sua aprovação formal.

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

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, 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) Sujeição da cessação antecipada de contratos ao regime legal vigente em cada momento;
- f) 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.
- g) 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 dos órgãos sociais enquadra-se nas diretrizes do Grupo que foram formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no sector;
- b) As diretrizes do processo de avaliação de desempenho, incluindo os critérios utilizados para determinar a remuneração variável, decorrem da Política corporativa de Gestão de Desempenho, a qual se aplica a todas as entidades e colaboradores do Grupo Santander;
- c) Os administradores não executivos, incluindo o Presidente do Conselho de Administração, que exerçam funções de Direção noutras entidades do Grupo, podem ter, ou não, uma remuneração pelo exercício daquele cargo na Santander Totta Seguros.
- d) Os membros não executivos do órgão de administração 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;
- e) Independentemente das 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%.

#### 3.1. Remuneração Fixa Anual

- a) A Remuneração Fixa é paga 14 vezes ao 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 2023, uma parcela inferior a 33% da Remuneração Total Anual.

### **3.2. 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) Tendo presente o definido no ponto III, alínea e), a remuneração variável é adequadamente equilibrada face à remuneração fixa;
- d) 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;
- e) 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, assegurando um adequado alinhamento com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade e dos seus acionistas, à luz da situação financeira da Sociedade;
- f) 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.
- g) A fixação do valor da remuneração variável terá em consideração um conjunto de parâmetros em matéria de sustentabilidade aplicáveis no médio e longo prazo, de acordo com as políticas de integração dos riscos em matéria de sustentabilidade implementadas pela Empresa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável da sociedade e do setor financeiro em particular.

### 3.2.1. Determinação da Remuneração Variável

A remuneração variável dos administradores executivos é determinada a partir de uma referência padrão correspondente ao cumprimento de 100% dos objetivos estabelecidos, sendo fixado para cada membro um valor de referência para cada exercício.

O valor final do prémio de desempenho e inerente remuneração variável será determinado no início do exercício seguinte ao do desempenho de funções, sobre a base de valor de referência e em função do cumprimento efetivo dos objetivos estabelecidos no enquadramento da pool disponível para o efeito, nos termos definidos na Política, constante no Anexo 1, designadamente na sua secção 5.4..

Os objetivos gerais para o ano de 2023 são os que constam do Anexo 2 da presente Política. Estes objetivos integram critérios financeiros (quantitativos) e critérios não financeiros (qualitativos).

O rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável dos membros executivos do órgão de administração e o valor total da remuneração fixa não pode ser superior a 200%.

#### 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

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 anos.

## 4. Benefícios

Os 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 relativas à atribuição dos subsídios infantil e de estudo, bem como do recurso ao crédito à habitação resultante da regulamentação coletiva aplicável aos trabalhadores.

Relativamente aos administradores executivos com contrato de trabalho com a Santander Totta Seguros S.A. e não obstante a suspensão do referido contrato, esses trabalhadores continuam a beneficiar das vantagens previstas na regulamentação coletiva aplicável ao setor segurador relativa ao Plano Individual de Reforma, bem como ao recurso a crédito à habitação com taxa correspondente a 65% da taxa de referência do BCE e ao seguro de saúde.

Aos Administradores com funções executivas é atribuído subsídio de alimentação, nas condições em vigor na Sociedade.

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

Em 2022 não foram pagas aos Administradores não executivos quaisquer remunerações ou quaisquer outros benefícios pelo exercício das suas funções, sendo remunerados apenas por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo com a Sociedade, situação que se espera manter em 2023.

#### **6. Aspetos 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.

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 2022, não foram pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgãos sociais, não sendo previsível, à data, que venham a ocorrer 2023.

## 7. Cumprimento das recomendações sobre políticas de remuneração definidas pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões

A presente política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização 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 n.º 147/2015, de 9 de setembro e Orientações da EIOPA relativas ao sistema de governação, e ainda, com o Regulamento (UE) n.º 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 n.º 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 n.º 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.

## 8. 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, 10 julho de 2023

Versão do documento	Responsável Manutenção	Órgão de Aprovação	Data
1	Área de Gestão de Pessoas e Organização (Relações Laborais e Governo)	Comissão de Vencimentos & Assembleia Geral	16 de Maio de 2022 24 de Junho de 2022
2	Área de Gestão de Pessoas e Organização (Relações Laborais e Governo)	Comissão de Vencimentos & Assembleia Geral	10 de Julho de 2023 21 de Julho de 2023

Versão do documento	Comentários
1	Revisão anual de 2022
2	Revisão anual e adaptação geral do documento à luz da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril - <i>Sistema de governação das empresas de seguros e de resseguros</i> , com especial ênfase para as seguintes alterações: <ul style="list-style-type: none"><li>- Componentes da Política de Remuneração (Ponto 3)</li><li>- Benefícios (Ponto 4)</li><li>- Introdução do quadro previsto no art.78º nº3 da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R</li></ul>

Anexo 1  
Política de Remuneração do Grupo Santander

Anexo 2  
Objetivos Anuais –

**Bonus Pool do País**

<b>Bónus Pool País</b>	<b>70%</b>
Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa
<b>Bónus Pool Grupo</b>	<b>30%</b>

**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**

<b>Categoria</b>	<b>Métricas 2023</b>	
Transformação	Clientes Totais (Crescimento)	10%
	Clientes 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

Multiplca 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%