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 o mandato de 2019-2021 por Deliberação Unânime por escrito datada de 26-03-2019, tendo atualmente a seguinte composição:

Presidente: Manuel António Amaral Franco Preto
Vogais: Sara Eusébio da Fonseca
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 da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (adiante designada por ASF) 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 ASF é dever da Comissão de Vencimentos submeter, anualmente, à apreciação e aprovação da Assembleia Geral uma declaração sobre a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da Sociedade.

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

I. Política do Grupo Santander

Estando a política remuneratória 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.

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 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) Das referidas diretrizes decorre nomeadamente a forma como se processa a avaliação de desempenho dos administradores executivos. Tal avaliação é realizada:
    (i) Anualmente, pelo Presidente do Conselho de Administração, relativamente aos restantes administradores executivos;
    (ii) Anualmente, por Administrador da Santander Totta SGPS, relativamente ao Presidente do Conselho de Administração.
c) Os administradores não executivos que, todavia, exerçam funções de Direção em outras entidades do Grupo, podem ter ou não uma remuneração pelo exercício daquele cargo na Santander Totta Seguros.
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 2019, uma parcela inferior a 33% 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 foram 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% do seu valor, reservando-se a Sociedade (através dos seus órgãos competentes e numa lógica de congruência dentro do Grupo) a possibilidade de não aplicar tal diferimento quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 50.000 euros, e desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.

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* e *claw back* 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 2019 dos Administradores Executivos será determinada a partir de uma referência padrão correspondente ao cumprimento de 100% dos

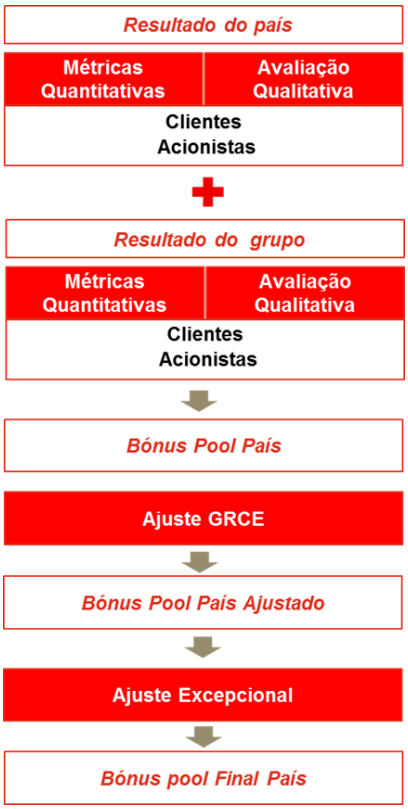
objetivos estabelecidos, sendo posteriormente fixado para cada membro um valor de referência para o exercício.

(ii) Fixação do valor da remuneração variável

h) Partindo do esquema de referência descrito abaixo, a remuneração variável de 2019, para os administradores executivos será determinada considerando como elementos básicos do esquema:

- Um conjunto de parâmetros quantitativos no curto prazo medidos de acordo com os objetivos anuais.
- Uma avaliação qualitativa apoiada por evidências qualificadas e que não poderão modificar o resultado quantitativo em mais de 25% para cima ou para baixo.
- Um ajuste excecional, apoiado por evidências qualificadas e que possam contemplar modificações com origem em deficiências de controlo e/ou 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 2020 e parte diferida em três anos, observados os parâmetros de longo prazo, conforme abaixo:

a) 60%, dessa remuneração será paga em 2020, líquida de impostos, em dinheiro e em ações.

b) o remanescente será pago anualmente, em três partes iguais, em 2021, 2022 e 2023, 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, cláusulas *malus* e *clawback* aplicáveis:

O pagamento da remuneração variável diferida fica condicionada, além da permanência do beneficiário no Grupo, à não existência durante o período anterior a cada uma das entregas de circunstâncias que possam dar lugar à aplicação de *malus* e *clawback*, conforme definido na Politica de Retribuição do Grupo.

A aplicação de cláusulas *malus* e *clawback* é iniciada em situações em que se verifique um deficiente desempenho financeiro da entidade no seu conjunto ou de uma divisão ou área concreta desta ou das exposições criadas por colaboradores devendo considerar-se, pelo menos, as seguintes circunstâncias:

- Falhas significativas na gestão de riscos praticadas pela entidade, por uma unidade de negócio ou de controlo de risco;
- O aumento das necessidades de capital da sociedade não previstas no momento da criação da exposição;
- Quaisquer sanções regulatórias ou condenações judiciais por atos que possam ser imputados à entidade ou ao colaborador responsável por aqueles atos, bem como o incumprimento de códigos de conduta internos da entidade;
- Prova de má conduta, individual ou coletivas.

A decisão de aplicação de *malus* e/ou *clawback*, é da competência da Comissão de Vencimentos.

2.2. Identificação da parcela diferida e da já paga

Da remuneração variável de 2015, foi pago o último terço da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2016, encontra-se por pagar um terço da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2017, encontram-se por pagar dois terços da remuneração variável diferida

Da remuneração variável de 2018, foi paga em 2019 a parte não sujeita a diferimento. O pagamento do remanescente encontra-se diferido por três anos.

3. 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 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 Santander Totta Seguros

Em 2018 não foram pagas aos Administradores quaisquer remunerações por outras sociedades que, tal como a Santander Totta Seguros, estão em relação de domínio ou de grupo com a sociedade Santander Totta SGPS, S.A., situação que se espera manter em 2019.

IV. Aspetos complementares

Não foi posta em prática em 2018 nem se prevê para 2019, 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 2018, não foram pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais, não sendo previsível à data que venham a ocorrer 2019.

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

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 pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, 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.

Esta política foi ainda revista em 2019 à luz das Orientações relativas ao sistema de governação, emanadas pela EIOPA – European Insurance and Occupational Pensions Authoriy, 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 actividade seguradora e resseguradora. Nessa medida, acrescenta-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, constando este requisito ainda da 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 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 Santander 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 autoridade nacionais competentes.

Lisboa, 28 de março de 2019

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PELAS FUNÇÕES CHAVE

Nos termos e para os efeitos do disposto na Circular n.º 6/2010, de 1 de Abril, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (adiante designada por ASF), designadamente no seu capítulo VI. Relativo à avaliação da Política de Remuneração, a política de remuneração deve ser submetida a uma avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, executada pelas funções-chave da instituição, em articulação entre si.

Esta avaliação deve incluir designadamente, uma análise da política de remuneração da instituição e da sua implementação, à luz das recomendações da Circular, em especial sobre o respectivo efeito na gestão de riscos e de capital da instituição.

Esta avaliação será apresentada ao órgão de administração e à Comissão de Vencimentos da Sociedade na forma do presente Relatório e que contém os resultados da análise à política de remunerações, sendo nomeadamente identificadas, caso aplicável, as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências à luz das recomendações da Circular.

A este propósito, cabe referir que a Sociedade foi objecto de uma auditoria levada a cabo pela Auditoria Interna à implementação das políticas de Solvência II durante o ano de 2018, tendo sido requerido que ficasse definido da política de remunerações que a empresa assegura 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, no âmbito da adopção das Orientações relativas ao sistema de governação, emanadas pela EIOPA – European Insurance and Occupational Pensions Authoriy, 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.

Nesse sentido, e tendo em consideração que da análise de acolhimento das Orientações acima referidas, foi este o único ponto considerado como necessário robustecer na Política, foi o mesmo acrescentado para o ano de 2019 nesta política, sendo certo que o mesmo foi desde logo e ainda em 2018, sido integrado ainda na Política de Subcontratação aprovada a 8 de Novembro.

Assim, não se consideram existir insuficiências à luz das recomendações plasmadas na Circular não sendo por conseguinte, propostas quaisquer medidas de correcção.