

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS COLABORADORES DA AEGON SANTANDER PORTUGAL VIDA - COMPANHIA DE SEGUROS, SA.

Nos termos e para os efeitos do disposto na Norma Regulamentar n.º5/2010-R, de 1 de Abril (Diário da República, T Série, de 13 de Abril de 2010) e circular 6/2010 de 1 de Abril da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões é dever do Conselho de Administração aprovar a política de remuneração dos colaboradores da Sociedade abrangidos pelas referidas norma e circular, não tendo na definição da referida política de remunerações sido utilizados serviços de Consultores Externos.

I. 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;
- 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 segurador e 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.
- e) Apuramento da Remuneração Variável individual considerando a avaliação do desempenho respetivo considerando objetivos individuais e corporativos (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.

II. Componentes da Política de Remuneração

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

- a) A Política de Remunerações dos colaboradores enquadra-se nas diretrizes que foram formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no sector;
- b) A avaliação de desempenho dos colaboradores é realizada pela sua chefia direta, sendo posteriormente revista pelo Administrador Delegado.
- c) 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, 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 colaboradores é determinada tendo em conta as referências do mercado e equidade interna, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões;
- c) A Remuneração Fixa dos colaboradores tem os limites que forem fixados anualmente, não devendo representar, uma parcela inferior a 45% da Remuneração Total Anual.

2. Remuneração Variável

- a) A remuneração dos colaboradores comporta igualmente uma componente variável, de atribuição não garantida, a qual se encontra sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento por um período mínimo de 3 anos, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo, sendo a parte da componente variável determinada em função crescente ao seu peso relativo à componente fixa da remuneração;
- b) Tendo presente o definido no ponto II, alínea c) a remuneração variável é adequadamente equilibrada face à remuneração fixa;
- c) 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, os respetivos indicadores previstos no Business Plan Anual e Triannual, bem como os objetivos individuais do colaborador, incluindo, no que concerne aos Colaboradores que exercem funções chave, o controlo dos riscos associados às funções exercidas, o relacionamento com clientes e a observância da legislação e outros normativos aplicáveis à atividade.
- d) 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;
- e) 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 Anual

- a) Como elemento da remuneração variável, estabelece-se um prémio de desempenho da Empresa, vinculado a objetivos, dependente de avaliação anual.
- b) A determinação do valor do prémio de desempenho tem por base os seguintes critérios:
 - i. Desempenho individual tendo em conta os resultados quantitativos individuais alcançados;
 - ii. Resultados financeiros e criação de Valor de Novo Negócio no fecho do exercício relevante;
 - iii. Fatores de risco.
- c) O valor do prémio de desempenho base é definido anualmente e destina-se a compensar a consecução de resultados anuais e o desempenho individual. Anualmente, o valor do

prémio de desempenho pode variar entre 0% e 150% do valor do prémio atribuído no ano anterior, em acordo com o grau de cumprimento dos objetivos definidos para este ano

2.2. Remuneração Variável Plurianual

- a) Como elemento da remuneração variável plurianual, a Sociedade anualmente fixa um Incentivo de Longo Prazo individual (IPL), sendo este determinado pela aplicação de uma percentagem, que poderá ir até 20% do prémio de desempenho base definida em 2.1 alínea c) como referência para o cálculo da remuneração variável plurianual em um período de 3 anos.
- b) O pagamento da remuneração plurianual estará sujeito ao cumprimento global de 100% dos resultados financeiros e criação de Valor de Novo Negócio no fecho do período de referência.
- c) A atribuição do ILP não poderá em nenhuma circunstância implicar que as componentes variáveis da remuneração sejam superiores a 200% da componente fixa da remuneração.
- d) A entrega do Incentivo de Longo Prazo individual fica ainda sujeita à verificação da permanência na Empresa durante o dado período estabelecido.

3. Remuneração dos colaboradores que exerçam funções -chave

Para os colaboradores que exerçam funções chave, aplica-se o definido no ponto 2 Remuneração Variável e nos seus subpontos, 2.1 Remuneração Variável Anual e 2.2 Remuneração Variável Plurianual, e esclarece-se que:

- a) Os colaboradores envolvidos na realização de tarefas associadas às funções-chave são remunerados em função da prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das áreas sob o seu controlo, proporcionando a remuneração uma recompensa adequada à relevância do exercício das suas funções.
- b) Em particular, a função atuarial e o atuário responsável são remunerados de forma consentânea com o seu papel na instituição e não em relação ao desempenho desta.
- c) O rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável dos titulares das funções chave e o valor total da remuneração fixa não pode ser superior a 100%.

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

A política de remuneração dos colaboradores da Sociedade está na sua globalidade em linha com os princípios ínsitos no capítulo I da Circular n.º 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 AEGON SANTANDER PORTUGAL VIDA.

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 V. da referida Circular, a qual constitui manifestamente o seu núcleo base, não sendo a parte variável da remuneração liquidada por via de instrumentos financeiros por deles não dispor a Sociedade.

Lisboa, Novembro de 2017