

## **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