POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA AEGON SANTANDER PORTUGAL NÃO VIDA - COMPANHIA DE SEGUROS, SA.

Nos termos estatutários, inexistindo Comissão de Remunerações, compete à Assembleia Geral da **AEGON SANTANDER PORTUGAL NÃO VIDA, Companhia de Seguros, S.A.** (a "Sociedade" deliberar sobre as remunerações dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 2.°, n.° 1, da Lei n.° 28/2009, de 19 de Junho e da Norma Regulamentar do Instituto de Seguros de Portugal n.° 5/2010-R, de 1 de Abril (Diário da República, T Série, de 13 de Abril de 2010), em face da inexistência de Comissão de Remunerações é dever do Conselho de Administração 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, 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 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 segurador e 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;

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.

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 adoptadas.

II. 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 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;

c) Os administradores não executivos não auferem qualquer remuneração na Sociedade, o que inclui o Presidente do Conselho de Administração, não sendo objeto de avaliação específica pelo exercício dessas funções;

d) Os membros do órgão de fiscalização apenas auferem Remuneração Fixa, acordada com cada um dos membros devendo contudo ser assegurado que tais remunerações se encontram em linha com o negócio 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, 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 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, não devendo representar, uma parcela inferior a 45% da Remuneração Total Anual.

2. Remuneração Variável

a) A remuneração dos administradores comporta igualmente uma componente variável, de atribuição não garantida, sendo a componente plurianual da remuneração sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, por um período de 3 anos, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo;

b) Tendo presente o definido no ponto II, alínea e), 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, bem como os respetivos indicadores previstos no Business Plan Anual e Trianual.

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 accionistas;

e) No caso de serem imputados à Sociedade, por accionistas ou por terceiros, responsabilidade por atos 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 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 (P&L) e Valor de Novo Negocio (VNB) no fecho do exercício relevante e
iii)iii) factores 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.

d) O pagamento do prémio de desempenho terá lugar após o encerramento do exercício de cada ano e encontra-se condicionado à permanência na Sociedade durante o período estabelecido.

2.2. Remuneração Variável Plurianual

a) Como elemento da remuneração variável plurianual, a Sociedade establece um Incentivo de Longo Prazo individual (IPL), sendo este determinado pela aplicação de uma percentagem, que poderá ir até 20%, da soma do salário anual bruto dos 3 anos de referência para o calculo da remuneração variável plurianual.

b) O pagamento da remuneração plurianual estará sujeito ao cumprimento global de 100% dos resultados financeiros e criação de Valor de Novo Negocio no fecho do período de referência.

c) O pagamento da remuneração plurianual estará sujeito ao cumprimento global de 100% dos orçamentos de P&L e VNB do Plano Estratégico.

d) 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.

e) A entrega do Incentivo de Longo Prazo individual fica ainda sujeita á verificação da permanência na Empresa durante o dado período estabelecido;

III. B enefícios

O administrador responsável pela gestão corrente da sociedade com contrato de trabalho com a Sociedade e não obstante a suspensão do referido contrato, beneficia de seguro de saúde e das vantagens resultantes da regulamentação colectiva aplicável aos trabalhadores da Sociedade.

IV. Aspectos complementares

Atento o disposto no número 5. do artigo 403.° 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.

Em caso de destituição sem justa causa ou cessação por acordo resultante de um inadequado desempenho do membro do Conselho de Administração, não será paga em resultado dessa destituição ou cessação, qualquer compensação ao membro do Conselho de Administração destituído ou cessante.

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 n° 6/2010, emitida pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, pautando-se pela simplicidade, transparência e adequação aos objectivos de médio e longo prazo da AEGON SANTANDER PORTUGAL NÃO 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 adopção, na generalidade, das recomendações constantes do Capítulo IV. da referida Circular, a qual constitui manifestamente o seu núcleo base.

Lisboa, Novembro de 2017