

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO
DA SANTANDER TOTTA SEGUROS, COMPANHIA DE SEGUROS DE VIDA, S.A.
para 2022

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 na 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 vigorar durante esse ano

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 Declaração, que da mesma faz parte para todos os efeitos).

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 devem estar sempre alinhadas com os interesses dos seus acionistas, colaboradores, clientes e da sociedade e, em particular, promover 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 Declaração informa acerca do cumprimento pela Política dos diversos requisitos colocados pelo direito português, propondo aos acionistas da sociedade a sua aprovação formal.

1. 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.
- h) 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 um impacto negativo significativo efetivo ou potencial no valor do investimento.

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 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 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 2022, 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) 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, permite promover um adequado alinhamento com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade e dos seus acionistas;
- 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 e, 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.

2.1.1. 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 2022 são os que constam do Anexo 2, que fazem parte da Declaração para todos os efeitos.

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%.

2.1.2. 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 2023 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 2023, em dinheiro e em instrumentos financeiros ;
 - b. O remanescente será pago anualmente, em quatro partes iguais, em dinheiro e em ações, observadas as condições previstas. A Sociedade reserva-se, todavia (através dos seus órgão 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) As ações atribuídas não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam, sujeitas a condição de manutenção, durante um ano.
- c) 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.

2.2. Identificação da parcela diferida e da já paga

Da remuneração variável de 2018, foi pago o último terço da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2019, encontra-se por pagar um terço da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2020, encontram-se por pagar dois terços da remuneração variável diferida

Da remuneração variável de 2021, foi paga em 2022 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 2021 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 2022.

IV. Aspetos complementares

Não foi posta em prática em 2021 nem se prevê para 2022, a atribuição de planos de opções, exceto no que está previsto no ponto 2.1.2 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 2021, não foram pagas quaisquer indenizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais, não sendo previsível à data que venham a ocorrer 2022.

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, 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.

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 revista à luz das 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, tendo-se acrescentado 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 autoridades nacionais competentes.

VI. Outros aspetos

A Política dirigida a todos os seus colaboradores, 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 desta Declaração, 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, 16 maio de 2022

Anexo 1
Política de Remunerações do Grupo Santander

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

GRUPO SANTANDER

CONTEÚDOS

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. DEFINIÇÕES E ÂMBITO	3
3 ÂMBITO DE APLICAÇÃO E TRANSPOSIÇÃO NAS FILIAIS.....	5
4. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES	5
5. PRINCÍPIOS GERAIS E SECÇÕES DA POLÍTICA	6
Secção 5.1: Remuneração Fixa:.....	9
Secção 5.2 Compensação Variável	9
Secção 5.3: Compensação Variável para as Equipas Comerciais.....	14
Secção 5.4: Retribuição dos segmentos Promontório e Faro e dos Administradores Executivos.....	18
Secção 5.5: Identificação e Remuneração de Tomadores de Riscos Significativos	23
Secção 5.6: Remuneração de Funções de Controlo.....	31
6. GOVERNO	33
7. TITULARIDADE, INTERPRETAÇÃO, PRAZO DE VIGÊNCIA E REVISÃO PERIÓDICA	33
8. CONTROLO DE VERSÕES.....	33

1. INTRODUÇÃO

Dada a natureza do seu negócio, o Banco Santander considera os seus profissionais como o principal elemento para alcançar os seus objetivos e contribuir para o progresso das pessoas e das empresas. A remuneração é um elemento fundamental na gestão de talento e motivação dos colaboradores e, por essa razão, é essencial ter uma Política de Remuneração (adiante, a “Política”) que estabeleça os princípios, processos e critérios para a atribuição de referida remuneração.

Para além de promover uma cultura de alto desempenho, onde o desempenho e a capacidade de impacto dos colaboradores são recompensados, a Política deve promover, no contexto de um Banco Responsável, bons comportamentos e estar alinhada com os interesses dos acionistas, colaboradores, clientes e sociedade.

Neste sentido, um banco responsável necessita de uma cultura sólida que não incentive condutas ou comportamentos que limitem ou ponham em risco a manutenção de uma base sólida de capital e que permita a gestão, o controlo e a supervisão eficaz da variedade de riscos que o Grupo enfrenta, incluindo os decorrentes de sistemas de retribuição.

Por este motivo, o Grupo Santander (a seguir referido indistintamente como “Grupo Santander” ou “o Grupo” sem distinção) adota práticas remuneratórias consistentes que cumprem os requisitos regulamentares do Grupo e estão em conformidade com os normativos aplicáveis nas jurisdições onde o Grupo desenvolve a sua atividade.

O principal objetivo desta Política é estabelecer as bases relativas à forma como as empresas do Grupo gerem a remuneração de todos os colaboradores. Em suma, esta Política visa estabelecer, de forma clara e concisa, as práticas de remuneração do Grupo com os seus princípios orientadores fundamentais e normas mínimas obrigatórias.

2. DEFINIÇÕES E ÂMBITO

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores do Grupo. No entanto, nem todas as secções da Política se aplicam a todos os colaboradores, mas algumas delas aplicam-se apenas ao grupo de colaboradores referido no seu título. Neste sentido, o documento inclui secções específicas que regulam a remuneração dos seguintes segmentos: Administradores Executivos, Diretivos Promontório e Faro, integrantes de Equipas Comerciais, membros do Coletivo Identificado e Integrantes de Funções de Controlo. No caso dos Administradores Executivos, a sua remuneração é regida, além de pelo conteúdo correspondente da **secção 5.4.**, pela Política de Remuneração dos Administradores aprovada na Assembleia Geral de Acionistas do Banco Santander S.A.

Os requisitos de remuneração incluídos na Política aplicam-se a todas as entidades do Grupo Santander, com exceção das entidades que estão sujeitas a requisitos específicos de remuneração diferenciada em conformidade com os regulamentos da União Europeia aplicáveis.

As definições do Marco Corporativo de Recursos Humanos da Empresa aplicam-se a este documento. Adicionalmente, as definições dos principais conceitos incluídos na Política são as seguintes:

- Remuneração Fixa: Remuneração, cuja concessão e montante estão sujeitos às seguintes condições principais: a. é baseada em critérios pré-determinados; b. tais critérios não são discricionários e refletem o nível de experiência profissional e a antiguidade do pessoal; c. é permanente, ou seja, é mantida ao longo do tempo em associação com as responsabilidades específicas da organização; d. é irrevogável; o montante permanente só pode ser alterado através de negociação coletiva ou após renegociação, de acordo com os critérios nacionais de fixação de salários; e. não pode ser reduzida, suspensa ou terminada pela entidade; e g não depende do desempenho.
- Compensação Variável: Remuneração não definida de acordo com os critérios acima referidos. Além disso, a contrapartida financeira que o indivíduo recebe será variável e está associada ao grau de cumprimento de um ou mais objetivos quantitativos ou qualitativos, cujo cumprimento é diferido no tempo, e a avaliação deste cumprimento pode ser fixada por períodos de um ano ou menos, ou mesmo de vários anos. Este conceito de remuneração recompensa a criação de valor acrescentado, tanto por indivíduos como por equipas, bem como a satisfação dos interesses dos acionistas, e visa alcançar efeitos de motivação, atração e retenção de indivíduos.
- Bónus Base ou *Target*: valor de referência em moeda local que marca a compensação variável teórica que o colaborador receberia anualmente, sem ter em conta os ajustes baseados no grau de cumprimento dos objetivos individuais, do país/empresa ou do Grupo. Estabelecido com base no nível de responsabilidade do colaborador, bem como nas referências de mercado e internos e outros critérios relacionados com a atração e retenção de talento.
- *Pool* de Bónus: É o montante máximo disponível anualmente para a atribuição de compensação variável para todos os colaboradores a ela sujeitos. É calculado através da soma dos bónus base ou *target* dos participantes, multiplicada pelo grau de realização das métricas quantitativas e qualitativas correspondentes, assim como outros fatores ou ajustes que se aprovelem na definição das métricas. A *pool* de bónus é estabelecida para cada empresa, sucursal e Centro Corporativo.
- ILP: Esquema ou plano de compensação variável no qual o montante a receber está sujeito ao grau de cumprimento de métricas e objetivos a longo prazo/plurianuais.
- Colaboradores dos segmentos Promontório e Faro: Os colaboradores que desempenham as funções mais importantes do Grupo. Nomeadamente, e como descrição não exaustiva de funções, o segmento Promontório inclui os principais executivos dos principais países onde o Grupo Santander opera, os diretores das principais funções corporativas e outras funções com um impacto estratégico significativo, enquanto que o segmento Faro inclui, em geral, os membros dos comités de direção dos principais países do Grupo e as empresas e colaboradores nas posições mais importantes que reportam aos diretores das funções empresariais. Os membros do segmento Promontório são nomeados pelo Conselho de Administração do Banco Santander S.A., enquanto que os do segmento de Faro são nomeados pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo.
- Coletivo Identificado ou Tomadores de Riscos Significativos: Membros do pessoal cuja atividade profissional tem um impacto significativo no perfil de risco da instituição, de acordo com os critérios estabelecidos no regulamento externo aplicável e, adicionalmente, com base nos critérios internos do Grupo Santander.
- *Malus*: Cláusula que permite à Entidade reduzir o valor da totalidade ou parte da compensação variável diferida com base em determinadas circunstâncias (ajustamento *ex post* relativo a riscos) antes de ter sido adquirido, geralmente, por um membro do Coletivo Identificado ou MRT.

- *Clawback*: Cláusula através da qual os membros do coletivo identificado ou MRTs são obrigados a reembolsar à Entidade parte ou a totalidade da compensação variável já paga ou já adquirida com base em determinadas circunstâncias ou ajustamentos *ex post* de risco.
- Funções de Controlo: As unidades independentes das de negócio e de apoio que são responsáveis pelo controlo e supervisão das atividades que estas realizam e dos riscos que possam existir com base nelas, garantindo o cumprimento dos regulamentos aplicáveis e aconselhando a direção sobre as matérias que se enquadram na sua especialidade.

3 ÂMBITO DE APLICAÇÃO E TRANSPOSIÇÃO NAS FILIAIS

A Política de Remuneração é elaborada pelo Banco Santander, S.A., como sociedade-mãe do Grupo Santander, e estabelece as regras a serem aplicadas em todo o Grupo.

As entidades do grupo devem adotar a Política e são responsáveis pelo seu regulamento interno, tomando o presente documento como referência. Devem elaborar e aprovar nos seus respetivos órgãos de governo os regulamentos internos que permitam a aplicação das disposições nela contidas, com os ajustamentos estritamente necessários, caso ocorram, com vista a garantir o cumprimento da legislação e dos requisitos e expectativas regulamentares locais.

A referida aprovação será sujeita a validação prévia pela Corporação.

A presente Política desenvolve o Marco Corporativo de Recursos Humanos e está relacionada com as disposições estabelecidas no Modelo de Governo Matriz-Filial, devendo ser aplicada em conjunto com as mesmas, conforme o caso.

4. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

Esta secção detalha as funções e responsabilidades mais relevantes em relação a esta Política:

A função global de Compensação, que faz parte da função global de Recursos Humanos, será responsável pela elaboração e implementação desta Política e das diretrizes da estrutura de remuneração a serem aprovadas a diferentes níveis, dependendo da categoria de pessoal a que se aplicam e que são estabelecidas para apoiar a implementação desta política no Grupo. A função de Compensação deve também assegurar que esta política e as práticas de remuneração associadas estejam em conformidade com os regulamentos aplicáveis, para o que será apoiada pela função de Cumprimento e Conduta e outras funções, conforme necessário, nos aspetos que, devido ao seu alcance, assim o exijam.

A função local de Recursos Humanos é responsável pela implementação dos procedimentos locais de gestão de compensações e, para o efeito, é responsável por assegurar a implementação desta Política localmente, adaptando, quando apropriado, o seu conteúdo à realidade da sua entidade e tendo em conta os requisitos regulamentares locais, quando necessário.

Os Recursos Humanos, tanto a nível global como local, devem cumprir as responsabilidades estabelecidas no presente documento para assegurar que as práticas de remuneração sejam implementadas de acordo com os princípios e conteúdo do presente documento e devem implementar os controlos básicos

necessários, derivados das suas responsabilidades, para supervisionar que essas práticas sejam levadas a cabo de acordo com os princípios e conteúdo relacionado estabelecidos nos regulamentos internos que as regulam, bem como para identificar e tratar incidentes resultantes do incumprimento. Os incidentes detetados pelas funções envolvidas, incluindo Cumprimento e Conduta, serão tidos em conta durante as fases de aprovação, revisão e controlo da política de remuneração.

As funções de Risco e Cumprimento devem fornecer informações necessárias da sua área para o cálculo da *pool* de bónus, tendo em conta o impacto na conduta do pessoal e o grau de risco da atividade.

A função de Risco, em particular, ajudará e contribuirá para a definição de métricas de desempenho dentro da categoria de gestão de risco nos esquemas de compensação variável para os quais é especificada na presente Política, e apoiará as outras funções envolvidas na sua medição e avaliação. A função de Risco também participará no processo de cálculo destes esquemas, revendo e fazendo propostas de ajustamentos, ligados à gestão do risco ou de natureza extraordinária. Finalmente, a função de Risco colaborará, juntamente com as funções de Cumprimento e Auditoria Interna, no processo de aplicação de ajustamentos *ex post* à compensação variável dos membros do coletivo identificado, ou MRTs, fornecendo informações sobre incidentes com impacto no perfil de risco, bem como fazendo parte dos fóruns e comités em que estes incidentes são analisados e, quando apropriado, as responsabilidades associadas.

A função de Auditoria Interna efetuará uma análise independente da definição, implementação e efeitos das políticas de remuneração da entidade sobre o seu perfil de risco e sobre a forma como esses efeitos são geridos.

5. PRINCÍPIOS GERAIS E SECÇÕES DA POLÍTICA

A fim de assegurar que a Entidade tenha uma política de remuneração adequada, foi considerado apropriado estabelecer princípios claros em matéria de governo interno da Corporação e à estrutura desta Política. Consequentemente, esta Política rege-se pelos seguintes princípios gerais aplicáveis a todos os colaboradores:

- As retribuições devem estar alinhadas e ter em conta os interesses tanto dos acionistas como dos clientes, para que os interesses dos colaboradores ou do Banco não sejam incentivados em detrimento dos interesses daqueles; devem também centrar-se na criação de valor a longo prazo e serem compatíveis com uma gestão de risco¹ adequada e rigorosa, e com a estratégia, valores e interesses a longo prazo, assim como a manutenção de uma base sólida de capital;
- A remuneração procurará apoiar os colaboradores na sua vida profissional e familiar, proporcionando-lhes benefícios adicionais;
- A remuneração é fixa ou variável. Não existe uma terceira categoria.
- O conjunto de práticas retributivas promoverá uma gestão salarial não discriminatória quanto a género ("*gender neutral*"), a igualdade de oportunidades e a eliminação das desigualdades que possam existir com base no género do colaborador, tanto com carácter geral como tomando em conta aqueles casos

¹ Os tipos de risco-chave para o Grupo Santander são os definidos no Marco Corporativo de Riscos. Além disso, os elementos de risco relacionados com o ambiente e as alterações climáticas - físicos e transitórios - são considerados fatores suscetíveis de ter um impacto nos riscos existentes a médio e longo prazo.

em que homens e mulheres desempenhem o mesmo trabalho ou de similar valor (“*equally remunerated for equal work or work of equal value*”);

- A estrutura e o montante da remuneração em cada país cumprirão as leis e regulamentos locais e deverá ser coerente com a Política do Grupo, sempre que a legislação local não o impeça.
- O montante da remuneração não deve ser inferior ao salário mínimo legal ou ao salário de subsistência o “*Living Wage*” do país em que o colaborador está a prestar a sua atividade;
- O pacote global e a estrutura retributiva, em geral, devem ser competitivos, facilitando a atração e retenção de talento; o nível de remuneração competitivo no mercado local deve ser determinado através de um procedimento formal documentado;
- Os pacotes de remuneração fornecidos pelo Grupo devem ser alinhados com os seus objetivos/limites ESG, ligando a compensação variável dos segmentos-chave designados pelo Grupo à realização de tais objetivos e evitando práticas de “*green-washing*”²;
- Os conflitos de interesses devem ser sempre evitados quando relacionados com decisões sobre retribuição (e.g. os próprios não devem ser responsáveis por decisões relativas à sua própria remuneração);
- As decisões sobre remuneração aplicar-se-ão sem nenhum tipo de discriminação e serão sempre derivadas da avaliação do desempenho, do posicionamento competitivo desejado e da coerência interna.

No caso de qualquer país ser incapaz de cumprir um princípio específico, deve contactar a função de compensação global da área Corporativa de Recursos Humanos.

Em referência à prioridade do Grupo Santander de uma gestão salarial não discriminatória baseada no género, e através do desenvolvimento do quarto princípio desta Política, todas as filiais do Grupo estabelecerão um sistema de medição e monitorização de “*gender pay gap*” y de “*equal pay gap*”³, calculado anualmente de acordo com os critérios estabelecidos pela função global de Recursos Humanos, de modo a permitir uma monitorização uniforme.

Não obstante, as filiais que tenham obrigação de publicar ambos os indicadores de acordo com a metodologia local continuarão a fazê-lo e a razão da diferença será indicada no momento da divulgação de dados individuais das filiais em qualquer fórum. Além disso, serão analisadas as causas de “*gender pay gap*” e/ou “*equal pay gap*” e serão estabelecidos ajustamentos e ações corretivas de acordo com as políticas e práticas locais destinadas a eliminar qualquer tratamento discriminatório. Adicionalmente, serão concebidas e implementadas ações relacionadas com a gestão salarial não discriminatória, conforme determinado pelos regulamentos externos aplicáveis, incluindo, entre outros, um Registo de Remuneração e o desenvolvimento de Planos de Igualdade; será igualmente realizada uma Auditoria sobre Igualdade de Género.

No que diz respeito aos contratos de trabalho que regulam a remuneração, é de notar que todas as empresas do Grupo devem ter um quadro para determinar e aprovar o pagamento de indemnizações por

² A orientação da imagem de marketing de uma organização, criando uma imagem ilusória de responsabilidade ecológica.

³ De acordo com a definição de ambos os conceitos estabelecida pelos Recursos Humanos na documentação interna associada.

despedimento, incluindo uma clara atribuição de responsabilidades e poderes de decisão, e a partilha de funções relevantes quando apropriado.

A indemnização devida em cada caso deve ser razoável, justa e adaptada às práticas locais e aos requisitos regulamentares. Será tratada como compensação variável, exceto nos casos previstos na **secção 5.5. Remuneração de Tomadores de Risco Significativo**, e não recompensará o mau desempenho ou a conduta indevida. Devem ser mantidas provas e documentação associadas a quaisquer pagamentos de rescisão fora das políticas locais e das práticas padrão.⁴

Os acordos de não concorrência pós-contratuais são geralmente remunerados. Cada empresa do Grupo decidirá os períodos durante os quais os contratos proíbem a prestação de serviços a outras empresas ou entidades, o montante e a duração desses períodos, sempre de acordo com os mínimos estabelecidos nesta Política para os segmentos Promontório e Faro.

Dependendo do contexto e da prática geral do mercado, cada empresa deve analisar a que categorias de colaboradores, para além do Promontório e Faro, devem aplicar-se as cláusulas de não concorrência, segundo as quais os colaboradores que trabalham em unidades de negócio particularmente expostos a consequências negativas no caso de esses colaboradores abandonarem o Grupo e começarem a trabalhar para empresas concorrentes devem estar sujeitos às cláusulas de não concorrência. As exceções locais aos princípios acima referidos podem ser autorizadas pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo com base na legislação ou prática local; as exceções individuais podem também ser autorizadas pela função de compensação global, se devidamente justificadas. Conforme apropriado, podem ser celebrados contratos com colaboradores que proíbam a prestação de serviços a outras empresas ou entidades sem autorização expressa.

No caso dos Administradores Executivos do Banco e dos diretivos Promontório, tal autorização ou validação (no caso dos colaboradores das empresas do Grupo) será da responsabilidade do Conselho de Administração. Pode também ser estabelecida uma obrigação de não concorrência relativamente a empresas e atividades de natureza semelhante às do Grupo.

Os pagamentos normais de remuneração relacionados com a duração do período de pré-aviso não são considerados indemnizações por despedimento e, por conseguinte, não estão sujeitos aos requisitos aplicáveis à compensação variável. As empresas do Grupo estabelecerão períodos de pré-aviso adequados ao contexto e à prática locais.

As políticas e práticas de remuneração devem ser documentadas e mantidas durante pelo menos cinco (5) anos a partir da última data em que foram aplicadas; e devem estar disponíveis a pedido das autoridades competentes ou da função de Auditoria. A Política de Remuneração do Grupo e outros documentos regulamentares internos relacionados estarão permanentemente à disposição de todos os colaboradores. A documentação a fornecer às autoridades competentes e à função de auditoria deve incluir, mas não deve limitar-se aos objetivos e ao pessoal a quem estas políticas se aplicam e aos pormenores da sua aprovação e implementação. Os critérios e metodologias utilizados para avaliar o

⁴ A função global de Recursos Humanos desenvolveu um Procedimento de Indemnizações por despedimento que regula estes pagamentos.

desempenho dos colaboradores que está ligado à sua remuneração devem também ser acessíveis, transparentes e auditáveis.

Secção 5.1: Remuneração Fixa:

De modo geral e aplicável a todos os colaboradores, a remuneração fixa deve representar uma proporção significativa da compensação total. Todos os elementos da compensação fixa devem cumprir com todos os requisitos legais e regulamentares, e pode ser oferecida através dos seguintes conceitos:

- **Salário anual bruto:** será um montante que estará em consonância com a experiência profissional e o nível de responsabilidade do colaborador e será conducente a reter e atrair os melhores talentos. Pode ser revisto à luz dos requisitos legais e regulamentares, das práticas de mercado e do desempenho empresarial.
- **Compensação por mobilidade internacional** poderão ser pagos complementos para compensar os colaboradores que sejam deslocados para outros países por motivos laborais, que poderão ser pagos como um montante discricionário.⁵
- **Complementos:** podem ser concedidos outros complementos baseados em condições de mercado, políticas, práticas e normas locais.
- **Pensões e outros benefícios:** Todos os novos compromissos relativos a pensões devem ser baseados em planos de contribuição definida, a fim de mitigar riscos associados a outro tipo de compromissos. Os planos de benefício definido existentes deverão ser substituídos, quando possível, por planos de contribuição definida com um perfil de risco menor.

Os benefícios que se concedam têm em consideração as práticas de mercado locais e os acordos públicos locais.

Secção 5.2 Compensação Variável

A compensação variável deve recompensar o desempenho por alcançar os objetivos individuais, de negócio local e, caso se aplique, do Grupo.

A compensação variável total a conceder não deve limitar a capacidade da entidade ou do Grupo para manter uma base de capital sólida a longo prazo. Por isso será necessário considerar:

- O montante total da compensação variável a conceder correspondente ao exercício.
- A compensação variável que se pagará ou se consolidará naquele ano.

Quando se estabeleçam planos de compensação variável, quer se trate de planos novos ou de continuação dos planos em curso, deverão ser efetuadas estimativas de pagamento em diferentes cenários.

⁵ A função global de recursos humanos do Grupo elaborará a política de mobilidade internacional, detalhando as componentes remuneratórias decorrentes da mobilidade internacional.

O bônus individual ou qualquer outra atribuição de compensação variável será determinado principalmente com base no resultado do processo de gestão do desempenho, e pode de tempos a tempos ter em conta a geração de valor para o Grupo avaliado com base em parâmetros objetivamente mensuráveis. As métricas em que se baseia a atribuição da compensação variável devem ter sempre os controlos necessários para assegurar que existe uma relação adequada entre o desempenho e a compensação variável atribuída.

Todos os planos de compensação variável deverão:

- Recompensar o desempenho sustentável, tendo em conta os objetivos alcançados e como se alcançaram.
- Promover uma gestão prudente dos riscos, bem como dos comportamentos alinhados com a cultura do Grupo.
- Ter em conta o nível de responsabilidade de cada posição, definindo objetivos diferenciados em função do mesmo.
- Promover o conhecimento e aplicação das disposições do Código de Conduta do Grupo no dia-a-dia dos colaboradores, e outros códigos aplicáveis a determinados segmentos, bem como da regulamentação aplicável em geral, e não incentivar a negociação por conta própria não permitida.

Este tipo de remuneração é de natureza extraordinária e variável, existindo sempre a possibilidade que nenhum montante seja recebido se os requisitos para o seu recebimento não forem preenchidos.

Em qualquer caso, tal remuneração não é consolidável nem fará parte do salário fixo, mesmo que seja paga recorrentemente por um período de tempo prolongado.

De modo geral, serão considerados como compensação variável os seguintes elementos:

- *Bónus anual/Pool de Bónus*

O Bónus anual é um conceito de remuneração que se aplica, fundamentalmente, aos dirigentes dos segmentos Promontório e Faro e a outros colaboradores identificados como participantes. O seu objetivo é garantir uma correta correlação entre os níveis de retribuição resultantes e a evolução de determinados resultados do grupo em níveis distintos, incluindo o local; tais resultados incluem os relacionados com a medição da gestão do risco e a solvência da entidade. Deve favorecer o alinhamento com a estratégia e a cultura do Grupo e dos países, devendo ser comunicado de forma clara e transparente para compreender o que deve ser alcançado e a forma de o fazer.

A *pool* de bónus anual⁶ será baseada em fatores qualitativos e numa gama adequada de métricas quantitativas que avaliam o cumprimento dos objetivos e, se aplicável, com limites de cumprimento que combinam o curto e o longo prazo e que são consistentes com a gestão dos riscos presentes e futuros, além de estar alinhada com os objetivos estratégicos da unidade e do Grupo. A revisão do cumprimento de objetivos incluirá a revisão do impacto das inspeções e decisões do supervisor, bem

⁶ Para obter mais detalhes, queira consultar a Secção 5.4.- Pool de Compensação Variável.

como decisões judiciais ou administrativas que evidenciem más práticas ou falhas de controlo. Os pesos de cada métrica podem ser diferentes em cada unidade, dependendo do seu peso estratégico. A sua conformidade, juntamente com a determinação da *pool*, será analisada com base no governo interno local e nas avaliações percetivas das funções de Riscos, Cumprimento e Auditoria.

Cada país poderá determinar métricas para grupos de colaboradores distintos dos segmentos Promontório e Faro, devendo, no entanto, informar quanto aos ajustes locais efetuados em relação ao segmento Solaruco. Tais métricas e ajustes serão autorizados localmente, cumprindo os princípios e regulamentos estabelecidos na presente Política. No caso de Tomadores de Riscos Significativos que não pertençam aos segmentos Promontório, Faro ou Solaruco, a função local de compensação informará a função global das métricas utilizadas para verificar se estão alinhados com os regulamentos aplicáveis do Grupo e, nomeadamente, que são compatíveis com uma gestão adequada e eficaz de riscos.

A retribuição variável individual será definida de acordo com uma fórmula ou um critério adequado e será confidencial, podendo, no entanto, estar sujeita a ajustes em circunstâncias especiais. Critério excecional deve ser sempre documentado e justificado.

- Outros conceitos de retribuição variável

Existem outros tipos de instrumentos em forma de retribuição variável, mas cujas características convém ter em conta:

- Plano de Incentivos a Longo Prazo (ILP)

Aplicável aos dirigentes e a outros colaboradores que possam ser designados no Grupo como participantes.

No que respeita à atribuição de um ILP, este considera-se concedido no exercício em que se verifique o cumprimento dos objetivos que determinam a sua atribuição. Quando, além dos objetivos de longo prazo, os planos tiverem um objetivo ou conjunto de métricas iniciais que sejam avaliadas para decidir a atribuição do plano a beneficiários, estes consideram-se concedidos no exercício em que se verifiquem as métricas. Em ambos os casos, o montante final dependerá do cumprimento das métricas a longo prazo associadas ao incentivo.

Para determinar o resultado de um ILP, na forma de um ILP separado ou como parte de um diferimento sujeito a um desempenho a longo prazo, aplicar-se-ão métricas e fatores plurianuais, incluindo os relativos a riscos⁷ ou outros que determinem que seja pago apenas em caso de existência de uma base sólida de capital, baseados no desempenho do Grupo no exercício correspondente. Estes objetivos e fatores poderão ser locais quando aprovado pelo comité de Recursos Humanos do Grupo e o resto dos órgãos de governo locais e do Grupo correspondentes.

⁷ Incluindo, conforme o caso, ESGs.

No caso dos tomadores de riscos significativos, o incentivo a longo prazo, se aplicável, será recebido na íntegra de forma diferida e, pelo menos, 50% em instrumentos, estando sujeito às cláusulas *malus* e *clawback* nos termos da **secção 5.5** da presente Política.

- o Compensação variável garantida: regra geral, os montantes recebidos como bónus não podem ser garantidos. Não obstante, apenas durante o primeiro ano de trabalho efetivo no Grupo, é possível garantir o pagamento de um montante mínimo de retribuição variável nas condições seguintes:
 - A base de capital deve ser suficientemente sólida para permitir pagamento;
 - Qualquer compensação variável garantida estará sujeita à política de diferimento exigível. No entanto, e apenas no caso de prémios de contratação ou de admissão (*sign on*), poderá não estar sujeita a diferimento e pagar-se apenas em numerário;
 - A compensação variável garantida só será concedida ao mesmo colaborador uma vez no momento da sua contratação no Grupo. Não é possível atribuir a compensação variável garantida por mudança de empregador dentro do Grupo.
 - Deve informar-se a função local de Recursos Humanos dos montantes correspondentes para que os possam registar e reportá-los adequadamente.

A compensação variável garantida não conta para efeitos do montante máximo de compensação variável no ano de admissão.

- o *Buyouts*⁸: quando os colaboradores são recrutados no exterior, apenas poderão ser compensados pela perda de retribuição diferida e não atribuída quando existam provas razoáveis de tal perda e a entidade disponha de uma base sólida de capital.

Nestes casos, a perda da expectativa da compensação variável será compensada em termos equivalentes aos estabelecidos para a remuneração que o colaborador deixe de receber na entidade empregadora anterior: período de pagamento, montantes e forma de pagamento (*like for like*). Não obstante, e por decisão da equipa de compensação local, poder-se-á decidir substituir os montantes em numerário por ações. A função local de recursos humanos definirá o montante do *buyout* a comprometer (sujeito às condições aplicáveis). A compensação de *buyouts* em ações Santander está sujeita a que esteja em vigor um acordo da Assembleia Geral de Acionistas ou do Conselho de Administração que permita a entrega das ações.

Os montantes de *buyout* que compensem a perda da compensação variável atribuída nos exercícios em que o colaborador tinha a condição de tomador de riscos significativos na sua entidade de origem, passarão a estar sujeitos no Grupo Santander às cláusulas de *malus* e *clawback* que resultam da aplicação à compensação variável concedida no Santander no mesmo período de tempo. Além disso, aplicar-se-ão as condições gerais relativas à entrega de ações para tomadores de riscos significativos previstos na secção correspondente da presente Política.

⁸ Para obter mais detalhes, queira consultar o Procedimento de Buyouts.

Os requisitos relativos ao diferimento e pagamento em instrumentos consideram-se satisfeitos na medida em que o empregador de origem os tenha tido em consideração no momento da concessão.

O montante da remuneração concedida a título de *buyout* não será incluído para efeitos de cálculo do rácio entre as componentes fixas e variáveis da remuneração total do colaborador relativamente ao exercício em que foi integrado no Grupo.

A aplicação de *buyouts* está sujeita aos procedimentos específicos aprovados pela função global de compensação, como desenvolvimento da presente Política.

- Planos de retenção: a compensação variável acordada como parte de planos de retenção não está garantida e dependerá, pelo menos, da permanência na sociedade do Grupo durante um período de tempo pré-determinado ou até que se produza um determinado efeito. Os montantes entregues como parte destes planos a tomadores de riscos significativos deverão cumprir os requisitos relativos à compensação variável, incluindo os relativos ao rácio entre remuneração fixa e variável, pagamento em instrumentos, diferimento, retenção e cláusulas *malus* e *clawback*. Os valores retidos serão considerados para o rácio da compensação variável máxima, dividida de forma proporcional pelo número de anos do plano. No entanto, o valor total de retenção poderá ser considerado, apenas, no momento em que se cumpra a condição de retenção, desde que estabelecido no plano com base no seu objetivo concreto. Nesse sentido, as entidades do Grupo que concedam planos de retenção deverão registar o acontecimento ou justificação que os torne necessários, bem como a sua duração, incluindo as datas de início e fim. As entidades devem ainda definir as condições de retenção e de desempenho aplicáveis; deverá especificar-se um período de retenção e uma data ou acontecimento que, uma vez alcançado ou realizado, determinará se as referidas condições específicas de retenção e desempenho foram cumpridas. As condições de desempenho devem ser diferentes de outras condições de desempenho que se apliquem a outras partes da compensação variável, devendo estar relacionadas com o interesse legítimo pelo qual o colaborador deve ser contratado e a conduta de tal colaborador.

Quando forem concedidas Remunerações Variáveis Garantidas, *Buyouts* ou Planos de Retenção, no caso de diretivos e tomadores de riscos significativos, será necessário, além do acima referido, informar a função global de compensação para que possa registar tais montantes e cumprir as obrigações de informação.

Em geral, como condição de elegibilidade para qualquer tipo de remuneração, os beneficiários devem trabalhar no Grupo Santander e não poderão ter comunicado a sua intenção de sair do Grupo, à data do pagamento.

Contudo, cada plano societário ou local poderá conter as suas próprias disposições para abordar situações de cessação por justa causa que justifiquem a manutenção da remuneração diferida, para o que se deverá ter em consideração a legislação laboral.

Secção 5.3: Compensação Variável para as Equipas Comerciais

Além do indicado nas **secções 5.1 e 5.2** anteriores sobre remuneração fixa e compensação variável, a presente secção é aplicável às políticas e práticas remuneratórias (incluindo compensações variáveis em espécie, tais como prémios, viagens, convites para eventos, descontos, compras ou presentes de bens materiais) das equipas comerciais que operam através de todos os canais de distribuição ou comunicação com os clientes.

Em particular, para efeitos da presente Política, entende-se por equipas comerciais os seguintes segmentos:

- Colaboradores que vendam produtos ou prestem serviços bancários, de seguros, de investimento ou auxiliares diretamente a clientes de retalho;
- Colaboradores que participem diretamente na concessão de operações de crédito a clientes de retalho e seu acompanhamento;
- Colaboradores envolvidos na gestão de reclamações, tramitação de reclamações e retenção de clientes;
- Colaboradores envolvidos na atividade de cobrança e recuperações;
- Colaboradores encarregados da supervisão dos colaboradores acima indicados ou que tenham influência sobre os mesmos.

A remuneração de alguns colaboradores inicialmente identificados nesta secção pela função que desempenham poderá também reger-se por outras secções da Política (por exemplo, se também são tomadores riscos significativos). Em qualquer caso, as sociedades filiais devem identificar em todos os casos as pessoas e as áreas a quem esta secção se aplica. Em caso de dúvida sobre a aplicabilidade da mesma, deverá contactar-se a função global de compensação.

Os acordos estabelecidos com terceiros, como agentes comerciais externos, intermediários, distribuidores, prescritores, agências de cobrança, etc., não são objeto da presente Política. Contudo, espera-se que a compensação económica decorrente das funções realizadas pelos mesmos para os clientes do Grupo seja concebida mediante uma aplicação análoga dos princípios e métricas tal como estabelecido nesta secção⁹. Em caso de dúvida, deverá consultar-se a função global e/ou local de Cumprimento e Conduta.

Princípios específicos relativos à conceção

- As políticas de remuneração locais para o pessoal incluído na presente secção são concebidas de forma a ter em conta os direitos e interesses dos clientes e evitar ou permitir uma gestão eficaz dos conflitos de interesse. Entre outros, as práticas retributivas não promoverão vendas ou contratações que não sejam a opção mais adequada, dentro da oferta da entidade, as necessidades do cliente ou que sejam necessárias para o mesmo.

⁹ Para obter mais detalhes, queira consultar o Guia de Boas Práticas em relação à remuneração da equipa de vendas.

- As práticas retributivas promoverão condutas e comportamentos adequados de acordo com a cultura do Grupo e os princípios de um banco responsável, bem como a qualidade dos serviços prestados aos clientes.
- O rácio das componentes da remuneração fixa ou variável deve ser devidamente equilibrado, devendo estabelecer-se um máximo, visto que uma compensação variável elevada, especialmente se se basear em critérios quantitativos de negócio, pode incentivar os colaboradores a focarem-se em lucros a curto prazo sem ter em conta o interesse ou as necessidades reais do cliente. Salvo o estabelecido para segmentos específicos ou por razões justificadas em razão do mercado ou das práticas locais em matéria laboral, a retribuição variável não deve exceder 100% da componente fixa.
- Os esquemas de remuneração dos colaboradores encarregados da supervisão das equipas comerciais ou que exerçam influência sobre as mesmas deverão estar alinhados com os critérios e metodologias de cálculos das equipas, especialmente nas componentes relacionadas com a conduta e a qualidade.
- Deve aplicar-se um único esquema ou modelo de remuneração aos segmentos de colaboradores com funções análogas. Estes deverão ser facilmente entendidos, evitando um número excessivo de critérios aplicáveis e cálculos complexos derivados dos mesmos.
- Os colaboradores devem ser informados com clareza, antes da sua aplicação efetiva, dos critérios a utilizar para determinar o pagamento da sua remuneração, do peso atribuído a cada um, das consequências do não cumprimento de qualquer um e dos prazos de cálculo e/ou de pagamento. Deverá poder demonstrar-se a existência de uma correlação entre o pagamento efetivo da variável e as medições dos resultados dos critérios estabelecidos.
- As políticas, modelos e esquemas periódicos de remuneração locais deverão ser validados antes de serem aplicados pelas funções de Recursos Humanos e Cumprimento e Conduta locais, sendo a aprovação atribuída a um nível de governo adequado. Além disso, recomenda-se que exista, em cada sociedade local do Grupo, uma equipa de trabalho na qual participem, pelo menos, as funções de negócio, Recursos Humanos e Cumprimento e Conduta para a supervisão da efetividade dos esquemas, tanto na fase de conceção como pelo acompanhamento dos mesmos.

Crítérios para o cálculo da compensação variável

Os critérios ou métricas utilizados poderão ser quantitativos (referentes ao âmbito dos objetivos de negócio, produtividade ou financeiros) e qualitativos (referentes à forma como os objetivos são alcançados, tendo em conta o impacto nos clientes e a qualidade dos serviços prestados).

a) Métricas quantitativas

As métricas e os seus pesos poderão ser definidos e alterados ao longo do tempo de acordo com as estratégias do Banco e a oferta de produtos e serviços, cumprindo os seguintes princípios:

- A parte variável de remuneração decorrente destas deve ser calculada e atribuída preferencialmente de forma linear para evitar potenciais comportamentos não desejáveis que visam atingir objetivos com impacto na forma como o pagamento da variável é calculado.
- O uso de métricas que visem promover a manutenção de carteiras, clientes e rentabilidade de forma sustentável a médio e longo prazo, relativamente a objetivos a curto prazo, como pode ser o foco em novas contratações, deve prevalecer.
- O cumprimento dos objetivos quantitativos ou o modo de cálculo da compensação variável decorrente dos mesmos não deve variar em função do preço ou prazo associado às operações contratadas ou reestruturadas ou a compromissos de pagamentos negociados com os clientes.
- Nos esquemas vinculados à atividade de crédito:
 - Deve considerar-se a utilização de métricas destinadas à prevenção e ao acompanhamento do risco de crédito decorrente das operações de ativo dos clientes.
 - Na concessão de operações de ativo, o tipo de métricas utilizadas deve prevenir a assunção de riscos excessivos pelo cliente ou pelo Banco e não deve incluir medições relacionadas com a rentabilidade ou benefício decorrentes da contratação de tais operações, garantindo que a tomada de decisões seja promovida tendo em conta os interesses dos clientes.
- No caso de esquemas vinculados a vendas, estas métricas devem ser concebidas de forma a não promover as vendas de um produto ou categoria de produto em detrimento de outro e a poder levar a contratações que não sejam a melhor opção possível para o cliente ou que sejam desnecessárias ou desadequadas para este. Entre outros fatores de mitigação, assegurar-se-á que:
 - Não se incentiva nenhum produto, serviço ou família concreta de produtos pela aplicação de uma metodologia de remuneração diferente ou adicional ao esquema retributivo geral autorizado. As campanhas temporárias serão excepcionais, sendo necessário a autorização de um órgão competente que ateste a ausência de qualquer potencial conflito de interesses e que o pagamento do incentivo esteja sujeito aos mesmo requisitos estabelecidos na presente secção, especialmente os vinculados à qualidade e conduta.
 - No caso de se estabelecerem níveis de cumprimento mínimos associados a objetivos de venda para a atribuição da compensação variável, será favorecido que tais mínimos se definam relativamente à média do cumprimento dos diferentes objetivos de venda ou como a soma global de todas as vendas realizadas para todos os produtos. No entanto, em caso algum, se deve condicionar, parcial ou totalmente, a possibilidade de cobrança ou a forma de cálculo da compensação variável, no seu todo, ao cumprimento mínimo associado a um ou vários objetivos específicos da venda.
 - Nas medições de nova produção, devem apenas ser calculadas as vendas em que haja provas de reconhecimento de contratação por parte do cliente, tais como a existência de

ativação ou uso expresso pelo cliente, de documentação assinada e a permanência por um período mínimo de tempo.

- Não se deverão estabelecer objetivos para as vendas cruzadas por meio de objetivos vinculados a níveis de penetração ou através da definição de contagens de vendas diferentes das estabelecidas para as contratações independentes de produtos.

b) Métricas qualitativas

O peso, os limiares e o impacto das métricas qualitativas devem ser relevantes e efetivos para o cálculo da compensação variável para garantir que a qualidade de tratamento dos clientes e dos serviços prestados, bem como a gestão dos riscos, esteja presente na atividade diária dos colaboradores.

Como referência, é recomendado que o peso da componente qualitativa represente, pelo menos, 40% do total da compensação variável. O impacto do peso desta componente qualitativa poderá aplicar-se como uma percentagem total da compensação variável *target* do colaborador ou como um modificador (penalizador ou modificador) do resultado obtido do cumprimento das métricas quantitativas.

Para garantir práticas responsáveis para com os clientes, os critérios utilizados para determinar a componente qualitativa da compensação variável deverão considerar predominantemente uma diversificação adequada de métricas referentes aos seguintes conceitos de qualidade e conduta:

- Resultados de inquéritos de satisfação dos clientes e níveis de reclamações.
- Resultados de controlos de práticas de venda inadequada e execução efetiva de controlos, incluindo aspetos de documentação e transparência e qualidade das comunicações com clientes.
- Especialmente relevante na distribuição de produtos de investimento e gestão da adequação dos produtos ao longo da vida dos mesmos, o nível de alinhamento nas vendas ao público alvo definido para cada produto e serviço específico.
- Resultado dos controlos de qualidade e tempos de resposta das análises e decisões que afetem os clientes.

O Grupo não tolera condutas inadequadas, pelo que não serão estabelecidos limiares mínimos de cumprimento no que respeita à conduta e qualidade de forma a considerar a possibilidade de não se pagar qualquer compensação variável em caso de incumprimento dos mínimos. Os critérios qualitativos de elegibilidade para receber a retribuição variável em cada período de cálculo devem ser estabelecidos em dois níveis:

- Aspetos individuais relacionados com a não realização injustificada da formação obrigatória e/ou falta de assinatura ou incumprimento grave dos códigos de conduta aplicáveis ao cargo de colaborador, que normalmente estão ligados às decisões que são adotadas caso a caso pelo órgão competente em matéria disciplinar.
- Fraco desempenho generalizado nas métricas de qualidade e conduta ou nas métricas mais essenciais, ou desempenho abaixo do esperado de forma repetida ao longo do tempo. Este desempenho poderá medir-se individualmente ou ao nível da equipa. Além disso, o impacto deve

ser transferido para as equipas como um todo pelos resultados negativos decorrentes de auditorias ou inspeções internas ou externas.

Sem prejuízo da hierarquização em peso dos conceitos acima referidos de conduta e qualidade, e para além dos genéricos aplicáveis a qualquer colaborador do Grupo (como a gestão eficaz dos riscos e o alinhamento com a Cultura), poderão incluir-se na componente de qualidade outros conceitos específicos para o segmento:

- Medições concretas relativas à excelência operacional dos processos e serviços e à prevenção e gestão das dificuldades financeiras dos clientes.
- Cumprimentos de procedimentos para a prevenção de branqueamento de capitais e outros regulamentos aplicáveis, para além dos relativos à proteção do consumidor.
- Qualidade do sistema comercial que poderá abranger aspetos como o registo adequado em sistemas, gestão de alertas e agenda comercial.

Secção 5.4: Retribuição dos segmentos Promontório e Faro e dos Administradores Executivos

Os elementos de base desta secção devem servir também de orientação principal na remuneração do segmento Solaruco, com as devidas adaptações locais. As decisões relativas à compensação dos membros dos segmentos incluídos na presente secção serão adotadas ou revistas pelo órgão de governo competente de cada entidade ou do Grupo.

Remuneração fixa

Ao salário fixo, complementos e pagamentos por mobilidade a colaboradores dos segmentos “Promontório” e “Faro”, é aplicável o previsto na **Secção 5.1 (Remuneração fixa)**.

No que se refere a contribuições para planos de pensões realizadas em nome dos colaboradores, estas devem ser atribuídas de acordo com práticas locais. As contribuições estarão sujeitas a um máximo de 22% do salário base anual para colaboradores do segmento “Promontório” e “Faro”. As exceções a esta percentagem são aprovadas ou validadas pelo conselho de administração do Grupo para o segmento Promontório e pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo para o segmento Faro. Os planos de pensões deverão ser de contribuição definida.

Se requerido pela regulamentação local ou quando justificado por outro motivo, é permitido estabelecer planos de pensões variáveis. Neste caso, serão aprovados localmente os critérios específicos de utilização. Estas contribuições serão consideradas compensação variável, como benefícios discricionários de pensão e, no caso dos tomadores de riscos significativos, estarão sujeitos aos requisitos estabelecidos na **Secção 5.5**. Em termos específicos, a contribuição definida deverá ser incluída para avaliação do limite da compensação variável e estará sujeita ao diferimento e à aplicação de cláusulas *Malus* e *clawback*.

A remuneração dos colaboradores do segmento “Promontório” e “Faro” também será composta por seguro de saúde, de vida e de acidentes, em consonância com critérios do Grupo e prática local de mercado com o objetivo de constituir uma oferta competitiva.

Podem ser oferecidos benefícios adicionais a colaboradores dos segmentos “Promontório” e “Faro” em consonância com o mercado local mas procurar-se-á que não excedam 20% do salário base anual.

Compensação variável

De seguida, são estabelecidos os critérios que para além dos definidos de forma geral na atual Política, devam ser aplicados na compensação variável dos segmentos segmento Promontório e Faro.

A compensação variável atribuída anualmente deverá constituir uma proporção adequada da remuneração fixa anual, de acordo com as práticas globais e locais do mercado. Uma proporção razoável deste deverá ser baseada em objetivos de longo prazo relativamente aos executivos aos quais se aplicam tais objetivos.

A compensação variável final definida tem em conta o bônus ou incentivo base, a *pool* de bônus disponível e o desempenho individual do colaborador.

A compensação variável total não poderá exceder um limite máximo de 100% da remuneração fixa, mesmo quando tenha ocorrido um desempenho excepcional. Contudo, este limite poderá ser aumentado extraordinariamente até ao máximo de 200% da remuneração fixa se tal for aprovado pelos acionistas do Banco Santander, S.A., de acordo com as condições previstas na regulação aplicável, desde que o executivo não exerça uma função de controlo.

- Pool da compensação variável:

A compensação variável individual será definida a partir da *pool* de bônus disponível para cada País (incluindo o centro corporativo como um deles). A *pool* de bônus para cada País será determinada como resultado de um processo iterativo que começará no último trimestre do ano e será aprovado no início do primeiro trimestre do ano seguinte, pelos órgãos de governo do Grupo, conforme abaixo indicado. A *pool* de bônus de cada país será determinada de acordo com as seguintes fases:

1. Avaliação do país;
2. Avaliação do Grupo
3. Ajuste geral por riscos e ambiente e controlo;
4. Ajuste excepcional.

A *pool* de bônus será revista anualmente no Grupo de acordo com as normas de governo interno aprovadas.

1. Avaliação do país:

Conforme definido na **Secção 5.2 (Compensação Variável)** da presente Política, a avaliação do País será baseada em métricas quantitativas e qualitativas definidas a partir das prioridades do Grupo e

que se poderão agrupar em categorias concretas como clientes, acionistas (abrangendo risco, capital¹⁰ e rentabilidade) ou outras. As métricas e objetivos fixam-se no início de cada exercício.

A ponderação de cada categoria será estabelecida com base nas prioridades do Grupo a curto, médio e longo prazo, fixadas nos processos de orçamento e planificação estratégica.

As entidades do Grupo poderão propor alteração das métricas ou da ponderação de cada uma delas. Estas alterações devem estar devidamente justificadas e serão enviadas ao Comité de Recursos Humanos do Grupo, que, se as considerar adequadas, submeterá à consideração do Comité de Remunerações do Grupo e, quando aplicável, à aprovação do conselho do Grupo. Cada entidade deverá determinar os pormenores das métricas utilizadas, que serão autorizados pela função global de Recursos Humanos nos termos do plano geral aprovado pelo Comité de Remunerações do Grupo.

O desempenho deve ser avaliado com base em métricas quantitativas e qualitativas:

- As métricas quantitativas são avaliadas atendendo a objetivos pré-definidos. No geral, quando o desempenho é menor do que o limite de 75% do objetivo, o resultado quantitativo será zero para essa métrica. Se, por outro lado, for superior a 150%, o resultado quantitativo será 150 para essa métrica. Este último limite pode ser derogado mediante autorização prévia do Comité de Remunerações do Grupo. Algumas métricas poderão ser sujeitas a limites específicos.
- A avaliação qualitativa deve ser realizada para cada categoria utilizando questões pré-definidas, que devem ser respondidas com justificações claras e apoiadas em evidências. Para cada categoria, a extensão do potencial ajuste qualitativo é de 25%, para cima ou para baixo.

A avaliação será revista de acordo com o modelo de governo interno adotado localmente e pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo, devendo contar sempre com a oportuna contribuição da função de risco e cumprimento.

A média ponderada dos resultados da categoria determinará a avaliação final do País.

2. Avaliação do Grupo:

Do mesmo modo que na avaliação do País, a avaliação do Grupo será definida com base em métricas quantitativas e qualitativas e poderão ser aprovadas para categorias concretas como clientes, acionistas (incluindo risco, capital e rentabilidade) e outras. As métricas e os objetivos de cada uma delas são estabelecidas no início do ano. O desempenho do Grupo será considerado de forma conjunta com o desempenho do país de forma ponderada (por exemplo, na obtenção da *pool* de bónus final do país, os resultados do país serão ponderados a 70% e a 30% os resultados do grupo).

¹⁰ O ICAAP do Grupo é calculado de acordo com as recomendações definidas pelo Banco Central Europeu nas “Expectativas de Supervisão” de janeiro de 2016, o guia do BCE para o Processo de Autoavaliação da Adequação do Capital Interno (ICAAP na sigla inglesa) de novembro de 2018, as Diretrizes Finais da EBA sobre ICAAP e ILAAP, informações recolhidas para o SREP (EBA/GL/2016/10) e as Diretrizes da EBA sobre testes de stress de entidades (EBA/GL/2018/04).

A finalidade desta avaliação é demonstrar que a estratégia do Grupo assenta cada vez mais em plataformas globais baseadas numa forte colaboração entre as lideranças do Grupo e locais.

3. Ajuste Geral por Riscos e Ambiente de Controlo

Este ajuste é proposto ao Comité de Recursos Humanos do Grupo após a revisão efetuada pelas funções de Riscos, Auditoria e Cumprimento. Os fatores podem ser externos ou internos (por exemplo, podem consistir nos maus resultados das avaliações realizadas pelos supervisores ou pelas funções de controlo), podendo dar lugar a ajustes negativos. Este ajuste é decidido anualmente e aplicar-se-á como uma diminuição direta da *pool*, podendo ser aplicado como um valor fixo ou como uma percentagem sobre a referida *pool*.

4. Ajuste excecional¹¹:

Em determinadas situações poderá ser necessário efetuar um ajuste discricionário à *pool* de bónus do país para ter em conta fatores que não tenham sido considerados noutros componentes do sistema de bónus e para garantir que a *pool* do país é competitiva. Tais fatores podem ser internos ou externos e incluir contribuições extraordinárias do Grupo, aspetos relacionados com a retenção de talentos (desde que o desempenho dos beneficiários seja o exigido) ou circunstâncias exógenas como catástrofes naturais ou fatores macroeconómicos ou geopolíticos que afetem os resultados.

Quando seja solicitado um ajuste excecional positivo, este deve estar suportado por evidências concretas. O primeiro executivo do país e o Comité de Recursos Humanos do Grupo devem aprovar o ajuste antes de ser proposto para aprovação ao Comité de Remunerações do Grupo.

Quando o ajuste excecional é solicitado ao nível do Grupo, sendo este aplicável a um, a vários ou a todos os países, deverá ser aprovado pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo antes de ser submetido para aprovação ao Comité de Remunerações do Grupo. A justificação do ajuste excecional deverá também incluir a posição das funções de controlo relevantes, incluindo a de riscos. O pedido de aprovação de um ajuste excecional pode partir tanto de um país como das funções de controlo do Grupo.

Os fundamentos para o ajuste excecional deverão ser evidenciados e a justificação comunicada às partes interessadas.

Este ajuste será aplicado mediante um aumento ou um decréscimo direto da *pool*, quer com uma percentagem quer sobre o mesmo, quer por montante definido e será apenas aplicado no ano de referência.

Forma de pagamento:

¹¹ Antes do Ajuste Excecional, as pools de países podem ser ajustadas através de um Ajuste Regional, com base na contribuição do país para a agenda de transformação da Região a que pertence.

Quando os colaboradores dos segmentos Promontório e Faro são tomadores de riscos significativos, a compensação variável será paga pelo menos parcialmente em ações ou outros instrumentos adequados.

- Montantes diferidos sujeitos a objetivos de longo prazo:¹²

Uma parte da compensação variável diferida de alguns dos colaboradores do segmento Promontório estará sujeita a objetivos adicionais de longo prazo. As métricas para este conceito a longo prazo serão as relacionadas com questões estratégicas que a cada ano tenham uma maior prioridade, e em qualquer caso, antes do desembolso, verificar-se-á se existe um benefício sustentável e se não ocorreram eventos macroeconómicos, de risco ou de cumprimento suscetíveis de tornar tal desembolso desaconselhável ou suscetível de comprometer a posição de capital do Grupo.

Além disso, as empresas do Grupo podem estabelecer outros incentivos de longo prazo se as regulamentações locais dos países em que operam assim o exigirem, ou como consequência da prática local ou outros motivos justificados, mas devem cumprir os requisitos gerais estabelecidos na secção Compensação Variável da presente Política e submetê-los ao Comité de Recursos Humanos do Grupo, que os submeterá à aprovação do Comité de Remunerações. Se o Comité concordar, os planos serão submetidos à aprovação do Conselho de Administração do Grupo.

- Contratos e retenção

Além do exposto na secção de princípios gerais de cessação do contrato de trabalho e cláusulas de não-concorrência, estes segmentos terão as seguintes especificidades em relação aos seus contratos:

- Cessação: o pagamento de compensações por cessação antecipada da relação laboral deverá ser autorizado no nível adequado e pago de acordo com a legislação local. Os referidos pagamentos devem refletir o desempenho e cumprimento por parte do colaborador.
- Cláusulas de não-concorrência: O dever de não-concorrência deverá ser estabelecido relativamente a entidades e atividades de natureza semelhante às do Grupo, uma vez cessada a relação com o colaborador membro do segmento Promontório (não inferior a dois anos) e Faro (não inferior a 6 meses). O prazo de não-concorrência deverá ser razoável, justo e adaptado às práticas locais e à legislação local. Em contrapartida, pagar-se-á 100% do salário base anual, por cada ano, ou caso seja inferior ao ano, a parte proporcional, a menos que seja necessário adaptá-lo localmente em virtude de normas regulamentares ou práticas habituais em cada país.
- Prazo de pré-aviso: O prazo de denúncia deverá ser razoável, justo e adaptado às práticas locais e legislação local. O referido prazo poderá ser adaptado para cada caso considerando a importância estratégica da função, a confidencialidade, a dificuldade de substituição, etc., mas nunca deverá ser inferior a seis (6) meses para colaboradores do segmento Promontório ou três (3) meses para colaboradores do segmento Faro, salvo se a legislação local ou a prática do mercado prescreverem outros valores ou duração.

¹² Compensação Variável Diferida sujeita a Objetivos Plurianuais.

Remuneração dos Administradores Executivos

Para além do disposto nas **secções 5.1 e 5.2** (quando aplicável, conforme o caso) sobre remuneração fixa e variável, a remuneração dos membros do Conselho de Administração do Banco Santander, S.A. que sejam considerados administradores executivos deve obedecer a um conjunto de regras adicionais.

Em geral, a fim de alinhar os seus interesses com o interesse empresarial a longo prazo, os administradores executivos não podem transmitir a titularidade ou exercer (conforme o caso) as ações ou outros instrumentos financeiros que recebam como parte da sua remuneração até que tenha decorrido um período de pelo menos 3 anos desde a sua atribuição.

Abre-se uma exceção no caso em que o administrador detenha, no momento da transmissão ou do exercício, ações, opções ou outros instrumentos financeiros no valor de pelo menos duas vezes a sua remuneração fixa anual após impostos.

O exposto acima não se aplica às ações que o administrador tenha de alienar para fazer face aos custos relacionados com a sua aquisição ou, sujeito ao parecer favorável do Comité de Remunerações, para fazer face a situações extraordinárias que tenham surgido.

Por outro lado, as indemnizações por cessação de funções dos administradores executivos não podem exceder um montante equivalente a dois anos da remuneração anual total e não serão pagas até que se verifique que as condições estabelecidas para o seu recebimento foram cumpridas.

Para estes efeitos, consideram-se pagamentos por cessação de funções do administrador executivo, aqueles cujo direito ou obrigação de pagamento surja como consequência da cessação de relação contratual de Administrador Executivo, incluindo os valores não consolidados de planos de pensões ou montantes pagos em virtude de pactos de não concorrência.

Em linha com os princípios que regem esta Política e que estabelecem o alinhamento entre os pacotes remuneratórios e os objetivos/limites ESG, as métricas cuja avaliação determina a fixação da compensação variável anual dos administradores executivos do Banco Santander S.A. incluirão os avanços nos compromissos públicos em matéria de Banca Responsável da entidade.

Secção 5.5: Identificação e Remuneração de Tomadores de Riscos Significativos

Identificação de Tomadores de Riscos Significativos (ou MRTs conforme a sigla inglesa).¹³

O objetivo desta secção é estabelecer as normas, princípios e critérios de interpretação que assegurem a adequada identificação dos tomadores de risco significativos (também designados como “coletivo identificado”) com base na regulamentação aplicável. A função global de Compensação desenvolverá os regulamentos internos, diretrizes ou outra documentação necessária para implementar o conteúdo da presente secção, e supervisionará, avaliará e controlará a respetiva implementação nas unidades.

A este respeito, o processo de identificação será supervisionado pelo menos uma vez por ano pelos Comités de Remuneração e Supervisão de Riscos, Regulação e Cumprimento, aos quais a função global de

¹³ Consultar o Procedimento de Identificação de MRTs para obter mais detalhes sobre o conteúdo desta secção.

Recursos Humanos deve reportar internamente. As alterações do perímetro e dos elementos básicos do processo de identificação devem ser revistas anualmente. Além disso, a função de Auditoria Interna procederá à revisão periódica dos aspetos principais do referido processo.

A nível externo, a função deve informar os supervisores ou outros reguladores sobre os membros do grupo de tomadores de riscos significativos, a sua localização física, organizacional e funcional e quaisquer outros elementos que tenham sido tidos em conta para desempenhar a tarefa de forma satisfatória, bem como os critérios para a sua inclusão como um coletivo identificado. Neste sentido, manterá um registo devidamente atualizado do mesmo e colocá-lo-á à disposição do BCE e de outros organismos de supervisão e regulamentação, mediante pedido.

As filiais devem participar ativamente na identificação dos tomadores de riscos significativos em cada unidade, com base nestes critérios e tendo em conta, quando aplicável, os requisitos locais. A função local de Recursos Humanos em cada unidade identificará os regulamentos locais que possam ter impacto na identificação do pessoal como sendo tomadores de riscos significativos, e proporá melhorias ao processo que facilitem a revisão anual do coletivo.

A função global fornecerá às funções locais clareza sobre o processo, ferramentas e materiais para identificação, e o calendário a que todas as unidades estão sujeitas, enquanto as funções locais promoverão a correta identificação do pessoal. Quaisquer dúvidas ou disputas que surjam durante o processo serão resolvidas pela função global de Compensação, a qual, conforme o caso, remeterá para o Comité de Remuneração para decisão.

No mínimo, as seguintes categorias devem ser incluídas no “coletivo identificado”:

- a. Membros do Conselho de Administração ou órgão equivalente e membros da direção de topo.
- b. Pessoal com atribuições de gestão em relação às funções de controlo (ou seja, Cumprimento Regulamentar, Gestão de Riscos e Auditoria Interna) ou unidades de negócio de relevo.
- c. Pessoal que tenha recebido uma remuneração significativa no exercício anterior, sempre que estejam preenchidas as seguintes condições:
 - A remuneração é igual ou superior a 500.000 (quinhentos mil)¹⁴ euros e igual ou superior à remuneração média atribuída ao pessoal referido na alínea a).
 - O membro do pessoal desempenha a sua atividade numa unidade de negócios de relevo e, pela sua natureza, a referida atividade tem um impacto significativo no perfil de risco da referida unidade de negócios.

¹⁴ Esta condição e as seguintes (Atividade numa unidade de negócios significativa) são cumulativas. O artigo 7.º do RTS estipula que um colaborador tem um impacto no perfil de risco da Entidade se lhe tiver sido atribuído uma remuneração total no exercício financeiro anterior igual ou superior a 750.000 euros.

Não obstante o acima exposto, os critérios para a identificação de um colaborador como tomador de riscos significativos ou coletivo identificado serão baseados nos regulamentos em vigor em cada momento, e podem ser agrupados nas seguintes categorias:

- Qualitativos: referem-se ao conjunto de critérios relacionados com o cargo ocupado pela pessoa ou seu nível de responsabilidade no âmbito da organização;
- Quantitativos: referem-se ao conjunto de critérios relacionados com a remuneração recebida¹⁵ em contrapartida pelos serviços prestados pelo colaborador no ano anterior àquele em que é feita a identificação; e
- Outros critérios internos: outros critérios não abrangidos pela regulamentação, mas definidos a critério do Grupo.

O capital, margem bruta, volume de receitas ou outros critérios que sejam relevantes para o negócio serão as magnitudes utilizadas para classificar as unidades às quais esses critérios serão aplicados e deverão refletir a importância relativa de cada uma das unidades identificadas que possam afetar o perfil de risco do Grupo Santander. A função global de Recursos Humanos analisará a eventual não aplicabilidade do procedimento de identificação de MRTs numa base consolidada às filiais do Grupo, de acordo com os regulamentos aplicáveis, com as exceções também estabelecidas nos referidos regulamentos a nível individual.

A função global de Recursos Humanos do Grupo Santander é responsável pelo cumprimento desta secção e pela elaboração das normas de implementação correspondentes, bem como de quaisquer normas complementares que possam ser necessárias para cumprir essa responsabilidade. Também será responsável por monitorizar e controlar a respetiva implementação nas unidades.

Os mesmos procedimentos que estabelecerão esses critérios serão responsáveis pela definição dos casos de exclusão de colaboradores do coletivo com base em critérios de proporcionalidade através de processos simples, claros e auditáveis.

Remuneração de Tomadores de Risco Significativos

Esta secção contém instruções quanto à remuneração de Tomadores de Riscos Significativos estabelecida pelo Grupo. A função global de Compensação, com as aprovações necessárias dos órgãos de governo do Grupo, elaborará os regulamentos, orientações ou outra documentação que seja necessária para a implementação desta secção.

Esta secção aplica-se aos colaboradores identificados como Tomadores de Riscos Significativos em todos os países e/ou funções ao nível de Grupo. Cada país deve dispor de políticas adicionais para abranger os colaboradores que sejam identificados como Tomadores de Riscos Significativos apenas a nível local. A função global de Compensação esclarecerá dúvidas sobre a aplicação efetiva desta secção.

¹⁵ Ao aplicar os critérios quantitativos às entidades que remuneram os seus colaboradores numa moeda que não o Euro, os limites aplicáveis serão convertidos, utilizando a taxa de câmbio determinada pela função global de Compensação, com base nos regulamentos aplicáveis.

Os princípios básicos de remuneração para este coletivo são os mesmos de todos os colaboradores e foram descritos no início da **secção 5**. Da mesma forma, a remuneração fixa deste coletivo não possui especificidade própria que não tenha sido descrita anteriormente. No caso de tomadores de risco significativos, as decisões relativas à sua remuneração serão adotadas ou revistas pelo órgão de governo competente de cada entidade ou do Grupo.

Compensação variável

A compensação variável total não poderá exceder um limite máximo de 100% da remuneração fixa, mesmo quando tenha ocorrido um desempenho excepcional. Contudo, este limite poderá ser aumentado extraordinariamente até ao máximo de 200% da remuneração fixa se tal for aprovado pelos acionistas do Banco Santander S.A., e no caso de uma filial, se tal for aprovado pelos seus acionistas nas condições previstas na regulamentação. A função global de Compensação é responsável pela confirmação a cada entidade do Grupo das posições cuja remuneração possa exceder 100%. Este rácio não poderá, em nenhum caso, ser excedido no caso das posições que fazem parte das funções de controlo.

Além do disposto nas **secções 5.2 e 5.4** sobre ponderação das métricas, a importância relativa de cada métrica ou grupo de métricas cuja avaliação serve de base para atribuição da compensação variável de um membro do coletivo identificado será adequadamente equilibrada para levar em conta os objetivos de cada nível, o cargo ou responsabilidades do colaborador, a unidade de negócios em que atua e os riscos atuais e futuros.

Caso a legislação local estabeleça regras próprias para o cálculo dos limites da compensação variável (por exemplo, ter em consideração a remuneração fixa anual e não a efetivamente paga no caso de admissões a meio do exercício), será pedida a validação da função global de Compensação.

Diferimento

Uma parte da compensação variável será diferida e pode estar sujeita a critérios de desempenho e ajustes adicionais em baixa. A proporção e os prazos do diferimento dependerão das categorias seguintes em que se encontra integrado o colaborador:

1. Administradores Executivos do Grupo e Tomadores de Riscos Significativos com compensação variável total acima de um determinado limite, comunicado anualmente pela função global de Compensação do Grupo: 60% diferida, disponibilizada em partes iguais durante um período de cinco (5) anos, sendo os últimos três (3) anos sujeitos a objetivos de longo prazo.
2. Diretores de Divisão e de Áreas Corporativas, Diretores regionais e *Country Heads* que individualmente representem pelo menos 1% do capital do Grupo e outros Tomadores de Riscos Significativos com compensação variável acima de um determinado limite, comunicado anualmente pela função de Compensação de Grupo: 50% diferida, disponibilizada em partes iguais durante um período de cinco (5) anos, sendo os últimos três (3) anos sujeitos a objetivos de longo prazo, desde que sejam membros do Comité de Direção do Grupo.
3. Outros Tomadores de Riscos Significativos que não sejam considerados “alta direção” pela função global de Compensação do Grupo (incluindo colaboradores dos segmentos Promontório e Faro não

abrangidos nos pontos 1 e 2): 40% diferida, disponibilizada em partes iguais durante um período de quatro (4) anos, dos quais os últimos dois anos estão sujeitos a objetivos de longo prazo para Administradores Executivos, membros dos Comitês de Direção e *Country Heads*.

Na aplicação do princípio da proporcionalidade e desde que a função global de Compensação do Grupo assim o determine, os Tomadores de Riscos Significativos 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, serão excluídos do esquema de diferimento descrito acima.¹⁶ Tanto o período como as percentagens de diferimento poderão ser aumentados se requerido pela legislação local.

Pagamento em Instrumentos

Pelo menos 50% dos montantes diferidos e 50% dos pagamentos imediatos da compensação variável para os Tomadores de Riscos Significativos serão efetuados em instrumentos, dando-se preferência a ações ou opções do Banco Santander, títulos de propriedade equivalentes ou instrumentos relacionados tais como certificados de depósito americanos (ADR na sigla inglesa). Sujeito à aprovação da função global de Recursos Humanos do Grupo, ou se for o caso, dos órgãos de governo, e quando a filial é cotada na Bolsa de Valores e tenha um determinado volume de negócios no mercado local, a entidade poderá utilizar instrumentos locais, dando preferência às ações da filial.

Cada país deverá usar outros instrumentos se exigido pelo regulador ou legislação local. Estas situações serão revistas pela função global de Recursos Humanos do Grupo, para que também cumpram a regulamentação do Grupo.

Para obter informação adicional sobre os instrumentos a utilizar, deverá consultar a função global de Compensação no âmbito da função global de Recursos Humanos.

Qualquer instrumento concedido aos Tomadores de Riscos Significativos, seja como parte do pagamento imediato, seja como pagamento da parte diferida, não poderá ser transmitido, em geral, pelo prazo de um ano, de modo a que durante os doze (12) meses seguintes à entrega do instrumento, o participante não o possa vender.

Também não poderão ser utilizadas, em geral, estratégias de cobertura sobre os referidos instrumentos, quer antes da sua entrega, quer durante o seu período de retenção.

Nesse sentido, os colaboradores não estão autorizados a utilizar estratégias de cobertura para transferir a exposição ao risco sobre a compensação variável, tanto diferida como retida, para um terceiro. Os seguintes acordos não são permitidos:

¹⁶ Outros casos que determinem a exclusão do plano de diferimento e do pagamento em instrumentos e que estejam incluídos nos regulamentos aplicáveis podem, conforme o caso, ser aplicados para estes efeitos.

- Um contrato que requeira que um terceiro efetue direta ou indiretamente pagamentos a um colaborador que esteja relacionado ou corresponda a montantes que se tenham reduzido à compensação variável do colaborador.
- A aquisição ou detenção de produtos financeiros derivados que sejam destinados à cobertura de perdas associadas aos instrumentos recebidos como parte da compensação variável.
- Um contrato de seguro que cubra o risco de diminuição do valor da remuneração.

Na aplicação do princípio da proporcionalidade (e desde que a função global de Compensação do Grupo assim o determine), os Tomadores de Riscos Significativos 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, serão excluídos do esquema de pagamento através de instrumentos descrito acima¹⁷.

Dividendos e juros sobre remuneração diferida

Os dividendos pagos relativos a quaisquer ações ou instrumentos semelhantes que tenham sido atribuídos são permitidos mesmo durante o período de retenção de um (1) ano posterior à atribuição.

No momento do pagamento em numerário dos valores diferidos, e sujeitos aos mesmos requisitos, poderá ser pago um valor em numerário que compense o efeito da inflação sobre o referido montante diferido. A função global de Compensação estabelecerá as recomendações e critérios para a aplicação local desta situação, que será apresentada ao Comité de Remunerações do Grupo.

Benefícios discricionários de pensão:

Os benefícios discricionários de pensão estão sujeitos a *malus* e *clawback* (cláusulas de redução e recuperação) durante o período e condições descritas nesta secção em função do seu estatuto de compensação variável. Assim, caso um tomador de risco significativo seja beneficiário de um benefício discricionário de pensão e cesse o seu contrato de trabalho no Grupo antes da sua passagem à situação de reforma, os benefícios discricionários de pensão manter-se-ão, na íntegra, em forma de instrumentos durante um período de, pelo menos, 5 anos a contar da data de cessação do contrato de trabalho. Se esta situação ocorrer na data da passagem à situação de reforma, aplicar-se-á um período de retenção de cinco anos ao montante total pago em instrumentos.

Na aplicação do princípio da proporcionalidade e desde que a função global de Compensação do Grupo assim o determine, os Tomadores de Riscos Significativos 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, serão excluídos do esquema de benefícios de pensão¹⁸.

¹⁷ Cf. também a nota de rodapé 16.

¹⁸ Cf. também a nota de rodapé 16.

Indemnizações por cessação do contrato de trabalho

Não serão tidos em consideração os seguintes montantes pagos a título de indemnização por cessação do contrato de trabalho para efeitos do cálculo do rácio máximo da compensação variável, aplicação de diferimentos e de pagamentos em instrumentos:

- Indemnizações obrigatórias por despedimento previstas na legislação laboral nacional, por decisão do tribunal, calculadas mediante a fórmula genérica previamente definida, prevista na legislação local, na política local ou que possa ser considerada como uma prática comum no mercado local no caso de cessação do contrato de trabalho;
- Quando estão sujeitas a cláusula de não concorrência e se proceda ao pagamento nos exercícios futuros até ao máximo anual do valor a remuneração fixa que tenha sido paga no período de não concorrência se o colaborador ainda estava ao serviço;
- No caso de uma determinada área de negócio ver reduzida significativamente a sua atividade, seja inviável ou adquirida por outra entidade sem que os colaboradores tenham a opção de manter o seu contrato de trabalho;
- Quando seja celebrado um acordo num caso de conflito laboral para evitar levar a situação a tribunal, sempre e quando se tenha demonstrado as razões da adequação da quantia da indemnização por cessação do contrato de trabalho.

Aplicação de Cláusulas Malus e Clawback

O objetivo da presente secção é o de estabelecer as instruções e normas básicas para a aplicação de cláusulas *malus* e *clawback* sobre compensação variável¹⁹ no âmbito do Grupo. Após prévia consulta da função global de Compensação, cada unidade poderá adaptar estas disposições a nível local, quando tal seja necessário para o cumprimento dos requisitos locais.

A função global de Compensação, com as aprovações dos órgãos de governo do Grupo que sejam necessárias, elaborará os regulamentos, orientações e outra documentação que seja necessária para a implementação desta secção da presente Política.²⁰

Malus e *clawback* poderão ser aplicados à totalidade da compensação variável atribuída e/ou paga a Tomadores de Riscos Significativos sem exceção, bem como a outros colaboradores a quem se determine que fiquem sujeitos a *malus* e/ou *clawback* em conformidade com a regulação de um plano específico de compensação variável.

A compensação variável inclui bónus e incentivos de longo prazo que abrangem um período predeterminado, os incentivos das equipas comerciais, os bónus de retenção, a compensação variável garantida, os benefícios discricionários de pensões, e outros acordos que possam vir a ser considerados

¹⁹ Entende-se por compensação variável todos os conceitos descritos na secção 5.2 desta Política, independentemente do instrumento em que são pagos.

²⁰ Pode consultar o "Procedimento de Aplicação das Cláusulas Malus e Clawback" dentro do normativo de Recursos Humanos.

como compensação variável (incluindo, conforme o caso, pagamentos por cessação de contrato de trabalho).

Estas cláusulas aplicar-se-ão caso ocorram determinados eventos, abaixo detalhados, e terão uma aplicação progressiva, ou seja, a aplicação de *clawback* será suplementar à aplicação de *malus* e ocorrerá quando esta última for insuficiente para cobrar a penalização na compensação variável do colaborador, ou quando o evento for suficientemente grave. Sem prejuízo da sua condição suplementar, o *clawback* será aplicável para além do *malus* no caso de eventos muito significativos.

Sem prejuízo do disposto nas diferentes adaptações locais, a aplicação de *malus* e *clawback* deve iniciar-se nas situações em que se verifique um deficiente desempenho financeiro da entidade no seu conjunto ou numa sua divisão ou área concreta em resultado de conduta imputável a um membro do coletivo identificado, devendo verificar-se, pelo menos, as seguintes circunstâncias:

- a) Falhas significativas na gestão de risco imputáveis à entidade ou a uma unidade de negócios ou de controlo de risco.
- b) Aumento significativo nos fundos próprios económicos ou regulatórios de base da instituição ou unidade de negócios;
- c) Quaisquer sanções regulatórias ou condenações judiciais por factos que possam ser imputáveis à unidade ou ao colaborador responsável pelos mesmos; bem como incumprimento dos códigos de conduta internos da entidade.
- d) Comportamentos incorretos, individuais ou coletivos. Será dada especial relevância aos efeitos negativos derivados da comercialização de produtos inadequados e às responsabilidades das pessoas ou órgãos que tomaram essas decisões.

A aplicação das cláusulas *malus* e *clawback* afetarà as pessoas que possam ter participado no evento penalizado, bem como os responsáveis pela supervisão e/ou gestão e controlo, embora se tente restringir a aplicação do *clawback* apenas às posições com envolvimento direto no evento.

Em geral, a menos que a regulamentação local exija prazos mais longos, estas cláusulas aplicar-se-ão enquanto vigorar o diferimento da compensação variável, podendo mesmo prolongar-se até ao momento em que terminar o prazo de retenção sobre a entrega de instrumentos financeiros.

Quando não se aplique um esquema de diferimento, o período de aplicação terminará na data definida no plano de compensação variável e, caso tal não tenha sido previsto, nunca ultrapassará a data do quinto aniversário a contar da data da sua atribuição. A legislação local poderá obrigar a fixar um prazo maior.

Com base nas circunstâncias do evento identificado, a dimensão do ajuste deve ser determinada pelo órgão local competente acompanhado pelas funções de controlo locais e da função Recursos Humanos.

Esse ajuste dependerá da gravidade dos eventos para a unidade de negócios ou entidade, os quais podem ser classificados em três categorias:

- Evento menor: evento que se relaciona com uma única pessoa e com efeito limitado em matéria de riscos, exigências de capital ou desempenho financeiro. Apenas desencadeará a aplicação de *malus*;

- Evento significativo: evento que envolve um número reduzido de colaboradores e com efeito significativo em matéria de riscos, exigências de capital ou desempenho financeiro. Desencadeará a aplicação de *malus* e, quando aplicável, de *clawback* apenas em casos em que a aplicação de *malus* seja considerada insuficiente; e
- Evento muito significativo: evento que tenha um impacto muito negativo no perfil de riscos, exigências de capital e desempenho financeiro, da entidade. Desencadeará a aplicação, quer de *malus*, quer de *clawback*.

As unidades de negócio, as funções de controlo e outras funções identificarão estes eventos, nos termos dos procedimentos estabelecidos para este efeito. A decisão de aplicação de *malus* e/ou *clawback* é da competência dos órgãos de governo locais de cada entidade. No caso de colaboradores do segmento Promontório, a aprovação caberá ao Comité de Remunerações e ao Conselho de Administração da empresa-mãe do Grupo, sob proposta do Comité de Recursos Humanos.²¹

Qualquer proposta de aplicação será comunicada ao Comité de Recursos Humanos do Grupo e ao grupo de trabalho corporativo *malus* e *clawback* constituído para o efeito, que analisará tais propostas. O grupo de trabalho corporativo de *malus* e *clawback* e o Comité de Recursos Humanos do Grupo poderão identificar qualquer evento não sinalizado pelos órgãos técnicos ou de decisão locais e informarão adequadamente destas situações a função local de Recursos Humanos para a respetiva inclusão no processo local.

O Comité de Remunerações será informado quanto à aplicação destas cláusulas no âmbito do Grupo para a respetiva avaliação nos termos previstos no regulamento do Conselho de Administração da empresa-mãe do Grupo.

Secção 5.6: Remuneração de Funções de Controlo

Para além do disposto nas **secções 5.1 e 5.2** sobre remuneração fixa e variável e, adicionalmente, no caso dos Tomadores de Riscos Significativos, na **secção 5.5**, os colaboradores com funções de controlo em todos os países, divisões e unidades do Grupo devem ter em conta as considerações que constam desta secção.

Em geral, todas as posições que formem parte das funções de Riscos, Cumprimento e Conduta e Auditoria Interna fazem parte das funções de controlo e estão sujeitas ao disposto nesta secção. As sociedades filiais podem identificar as posições que, integrando-se dentro destas funções, não realizam uma função de controlo (por exemplo equipas de recuperação de ativos integradas em riscos) e submetê-las à consideração da função global de Compensação. Também se existirem posições dedicadas ao controlo independente noutras funções (por exemplo relacionadas com o controlo de planos de suficiência de capital ou liquidez) devem ser identificadas como tal e estar sujeitas ao previsto nesta secção.

²¹ Corresponde ao Comité de Recursos Humanos do Grupo no caso dos colaboradores do segmento Faro do Centro Corporativo.

O âmbito desta secção estará constantemente ligado às futuras alterações regulamentares e às disposições exigidas localmente em cada região geográfica.

O pacote remuneratório das funções de controlo deverá ser competitivo para atrair os melhores talentos e os elementos de remuneração da função de controlo (incluindo o diferimento e pagamento de incentivos de longo prazo) podem estar alinhados com a política aplicável aos restantes colaboradores, sem prejuízo das adaptações que sejam necessárias de acordo com a regulamentação aplicável.

No entanto, em nenhum caso a percentagem da compensação variável sobre a remuneração fixa deverá ultrapassar 100% e, em média, a percentagem da remuneração fixa sobre a remuneração total terá um peso relativo superior ao das áreas de negócio.

Os objetivos de desempenho dos membros das funções de controlo devem assegurar a sua objetividade e independência e estar claramente ligados às tarefas da sua função; se incluírem objetivos de negócio, estes devem estar relacionados com a entidade como um todo e alinhados com a criação de valor a longo prazo ou a manutenção de uma base sólida de capital, e não podem, em caso algum, estar ligados a objetivos específicos das funções de negócio ou colaboradores das mesmas cuja atividade estão encarregados de controlar.

Os bónus das funções de controlo podem ter na sua origem a mesma *pool* de bónus que os outros colaboradores, conforme decidido pela gestão local ou do centro corporativo, desde que a *pool* de bónus esteja ajustada ao risco e que os objetivos individuais sejam baseados nos critérios de definição de objetivos da função de controlo estabelecidos no número anterior. O bónus dos colaboradores dos segmentos Promontório e Faro inseridos em funções de controlo terão a sua origem na *pool* de bónus do país em causa ou do centro corporativo.

O órgão de administração adequado (Comité de Remunerações local ou Conselho de Administração local) pode decidir atribuir uma *pool* de bónus específica para as funções de controlo, mesmo numa situação de prejuízo, conforme o caso, desde que as funções de controlo tenham contribuído para o sucesso a longo prazo do negócio.²² Nesta situação e quando seja aplicável aos colaboradores dos segmentos Promontório e Faro, o Conselho de Administração do Grupo mediante proposta do Comité de Remunerações, analisará e aprovará a *pool* de bónus específico ou o montante individual.

O desempenho dessas funções deverá ser avaliado por quadros independentes das unidades de negócio que supervisionam. Para a maioria dos colaboradores, esta avaliação será realizada pelos membros com maior responsabilidade dentro da própria função. Todavia, para um número restrito de pessoas em cargos de maior responsabilidade, identificados no Modelo de Governo Matriz-Filial (por exemplo, diretores de risco em cada país), a avaliação será baseada num mínimo de 50% em objetivos do Grupo e 50% (ajustável em função da percentagem de objetivos do Grupo) em objetivos locais ou conforme refletido em cada momento no referido modelo e em alguns casos, será necessário envolver a comissão ou órgão de administração independente adequado.

²² Descrito na secção 5.2. Compensação Variável

6. GOVERNO

A presente Política e os documentos que a desenvolvem carecem de aprovação pelos órgãos de governo locais. O Comité de Supervisão de Riscos, Regulatório e Cumprimento em conjunto com o Comité de Remunerações, monitorizará a Política de Remunerações (ou os documentos que a desenvolvem) e os programas com maior impacto, para assegurar o seu alinhamento com a gestão do risco. O Comité de Banca Responsável, Sustentabilidade e Cultura monitorizará a aplicação dos elementos da Política dentro do seu âmbito de responsabilidade.

A aprovação das políticas de remuneração locais será feita pelo órgão de governo competente, e os planos com maior impacto serão submetidos ao comité de remunerações local. Todas as políticas e planos aplicáveis devem ser aprovados ou revistos pela função de recursos humanos local, conforme adequado.

7. TITULARIDADE, INTERPRETAÇÃO, PRAZO DE VIGÊNCIA E REVISÃO PERIÓDICA

A aprovação deste documento é da competência do Conselho de Administração do Grupo Santander, que aprovou esta Política mediante proposta do comité de remuneração na sua reunião de 26 de outubro de 2021.

A interpretação deste documento é, de forma geral da responsabilidade da função global de Compensação, que será apoiada, se necessário, pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo e pela função de Cumprimento e Conduta.

O presente documento entrará em vigor na data da sua publicação. O seu conteúdo será objeto de revisões periódicas e outras consideradas adequadas.

8. CONTROLO DE VERSÕES

Versão do documento	Responsável Manutenção	Comité de Aprovação	Data
1	Javier Bugallo	Conselho de Administração do Banco Santander S.A.	fevereiro de 2017
2	Javier Bugallo	Conselho de Administração do Banco Santander S.A.	19 de dezembro de 2017
3	Javier Bugallo	Conselho de Administração do Banco Santander S.A.	24 de julho de 2018
4	Jon Teppo/ Víctor García	Conselho de Administração do Banco Santander S.A.	26 de novembro de 2019
5	Luis Otamendi/ Víctor García	Conselho de Administração do Banco Santander S.A.	26 de outubro de 2021

Versão do documento	Comentários
1	Primeira versão da Política

2	Modificação da Secção 8
	Revisão geral do documento, com especial ênfase para as seguintes alterações:
	- Controlo e Seguimento da Política (Capítulo 4)
	- Princípios da Remuneração (Secção 5.1.)
3	- Compensação Variável (Secção 5.2.)
	- Remuneração de Promontório e Faro (Secção 5.4.)
	- Remuneração de MRTs (Secção 5.6.)
	- Remuneração das Funções de Controlo (Secção 5.7.)
	- Princípios de Compensação Variável. (Secção 5.1.)
	- Remuneração das Equipas Comerciais (Secção 5.3.)
4	- Metodologia Pool Compensação Variável. (Secção 5.4.)
	- Juros sobre Pagamentos em numerário Diferidos (Secção 5.6.)
	- Métricas de Bónus e objetivos individuais das Funções de Controlo (Secção 5.7.)
	- Atualização geral do documento com base nos requisitos CRDV e regulamentação complementar.
5	- Simplificação geral do documento, com dispensa de informações adicionais.

Anexo 2
Objetivos Anuais



Avaliação Qualitativa		
Categoria	Componentes	
Clientes	• Risco Conduta em Relação a Clientes	20%
	• NPS (Service quality & Santander values)	10%
Receitas / Sustentabilidade / Rentabilidade	• Capital	20%
	• Risco	12,5%
	• Resultados & Custos	12,5%
	• Peers Benchmark	12,5%
	• Banca Responsável	12,5%