

DECLARAÇÃO SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES DO BANCO SANTANDER TOTTA, S.A. (o «Banco»)

(A «Declaração»)

Para os efeitos da presente Declaração, são considerados como Dirigentes do Banco e designados como o «Coletivo Identificado» ou os «Dirigentes», os trabalhadores que integrem algum dos coletivos seguidamente especificados e não sejam, simultaneamente, membros do órgão de administração:

- a) Os responsáveis que integrem o Grupo denominado «Faro», nos termos da política de remunerações do Grupo Santander (a «Política»);
- b) A direção de topo, composta pelos colaboradores considerados *Top Management* e *Senior Management*, e os responsáveis que desempenham funções com responsabilidade na assunção de riscos por conta do Banco ou dos seus clientes, com impacto material no perfil de risco do Banco; e
- c) Os responsáveis que exercem a sua atividade profissional no âmbito das funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 29 de Junho, atualmente os responsáveis pelas Áreas de Auditoria Interna, Gestão de Riscos e Cumprimento e Conduta, bem como os responsáveis de demais áreas que sejam equiparadas a funções de controlo pelo Grupo Santander.
- d) O Responsável de Cumprimento Normativo (responsável por *Financial Crime Compliance*), que é considerado Titular de Função Essencial nos termos do Aviso 1/2022 do BdP (art.º 5.º, n.º 5).

A identificação atualizada das funções incluídas no Coletivo Identificado é o Anexo 1 da Declaração, que da mesma faz parte para todos os efeitos legais.

1. Enquadramento

A Política é dirigida a todos os colaboradores do Grupo Santander, e estabelece os princípios fundamentais referentes ao pagamento de remunerações, fixas ou variáveis (a tradução não oficial atualizada para língua portuguesa da Política é o Anexo 2 da Declaração, que da mesma faz parte para todos os efeitos).

A Política é aplicável a todas as filiais do Grupo Santander, entre as quais se encontra o Banco, tendo o Conselho de Administração aderido formalmente à Política na sua versão atualizada (dia 28 de março de 2023).

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 condutas.

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 da adequação da Política aos diversos requisitos colocados pelo direito português.

2. Aplicação da Política ao Banco

Retribuição Fixa

- a) A retribuição fixa é paga 14 vezes por ano;
- b) A retribuição fixa é composta pela retribuição de base e por algumas prestações pecuniárias que são atribuídas a todos os trabalhadores do Banco, como diuturnidades ou outros subsídios, devidos nos termos legais ou contratuais;
- c) A retribuição fixa é determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo Santander, os resultados do Banco, a avaliação de desempenho, a regulamentação coletiva do trabalho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões;
- d) A retribuição fixa do Coletivo Identificado tem os limites que forem fixados anualmente pela Comissão Executiva, não se prevendo que represente, em 2023, uma parcela inferior a 49% da Remuneração Total.

2.2.1. Determinação da remuneração variável

A remuneração variável 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 2, designadamente na sua secção 5.4.

Os objetivos gerais para o ano de 2023 são os que constam do Anexo 3, que fazem parte da Declaração para todos os efeitos.

O rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável e o valor total da remuneração fixa não pode ser superior a 200%.

Relativamente aos Dirigentes das Funções de Controlo, a determinação da remuneração variável obedece aos seguintes critérios: (i) avaliação individual do colaborador, tendo em conta os objetivos específicos relacionados com as funções por si exercidas, garantindo a sua objetividade e independência 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; (ii) desempenho global do Banco e do grupo económico em que este se integra.

O rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável e o valor total da remuneração fixa dos Dirigentes das funções de controlo não pode ser superior a 100%.

A avaliação de desempenho dos Dirigentes, a realizar anualmente, é efetuada pelos respetivos superiores hierárquicos ou diretamente pelos Administradores Executivos com o pelouro respetivo quando exista uma relação de reporte direto. Sempre que estes Dirigentes estejam sujeitos a obrigação de duplo reporte, a avaliação é também feita por responsável do Grupo pela área em causa.

Sem prejuízo do disposto internamente quanto à fixação de objetivos e avaliação anual dos Dirigentes das Funções de Controlo, compete ao Comité de Remunerações a apreciação da execução e cumprimento dos princípios previstos na presente Política.

2.2.2. 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, S.A. (o «Banco Santander»), ou instrumentos financeiros equivalentes ou instrumentos relacionados ou

convertíveis em ações, tais como *American Depositary Receipts* (ADRs), sendo parte paga em 2024 e parte diferida em quatro ou cinco anos, observados os seguintes parâmetros:

- a. 60% (ou o que for definido de acordo com a situação aplicável) dessa remuneração será paga em 2024, em dinheiro e em instrumentos financeiros;
- b. O remanescente será pago anualmente, em quatro ou cinco partes iguais (conforme aplicável), em dinheiro e em instrumentos financeiros, observadas as condições previstas. O Banco reserva-se, todavia (através dos seus órgãos competentes e numa lógica de congruência dentro do Grupo), a possibilidade de não aplicar tal diferimento quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 50.000 euros e não represente mais de um terço da remuneração anual total do colaborador, desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.
- b) Os instrumentos atribuídos não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam sujeitos a condição de manutenção ou retenção 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 observará as recomendações e orientações emitidas pelas entidades de supervisão competentes. 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.

2.2.3. Identificação de parcelas diferidas e pagas de remuneração variável

Do exercício de 2019, foi pago o último terço da remuneração variável diferida.

Do exercício de 2020, encontra-se por pagar um terço da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2021, encontram-se por pagar dois terços da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2022, foi paga em 2023 a parte não sujeita a diferimento. O pagamento do remanescente encontra-se diferido por quatro ou cinco anos, conforme aplicável.

2.2.4. Plano de Incentivos de Longo Prazo

Nos termos da Política de Remuneração do Grupo em vigor, está prevista a possibilidade de designar dirigentes e outros colaboradores como participantes de Planos de Incentivos de Longo prazo.

Os Regulamentos aplicáveis a cada Plano de Incentivo de Longo Prazo serão aprovados pelo Comité de Remunerações e pela Comissão de Vencimentos ou Assembleia Geral do Banco, quando aplicável.

2.2.4.1 Incentivo de Transformação Digital (Digital Transformation Award - DTA)

O setor financeiro está atualmente a ser alvo de grandes transformações. Com o movimento no sentido do desenvolvimento de soluções digitais, o Grupo Santander está a tomar medidas para transformar a sua cultura, colaboradores e negócio, em linha com este novo paradigma.

O objetivo do Incentivo Digital consiste em atrair e reter talento que contribua para avançar, acelerar e aprofundar a referida transformação digital, o que, simultaneamente, levará à criação de valor das ações a longo prazo através do cumprimento de etapas digitais essenciais. Com este programa, o Grupo Santander oferece um elemento remuneratório que é competitivo com os sistemas de remuneração oferecidos por outros agentes do mercado concorrentes na área do talento digital.

O incentivo está sujeito ao cumprimento de determinados objetivos relacionados com a transformação digital e, conseqüentemente visa fomentar a criação de valor da ação a longo prazo.

Este Incentivo será implementado em 50% em ações do Banco Santander e 50% em opções sobre ações do Banco Santander, com base no valor justo das opções sobre ações quando estas forem concedidas. Destina-se a determinados membros do Coletivo Identificado (excluindo os administradores do Banco Santander, mas podendo incluir administradores do Banco) e a trabalhadores do Grupo Santander que não façam parte do Coletivo Identificado, cuja atividade seja essencial para o crescimento e transformação digital do Grupo Santander. O respetivo Regulamento é junto como Anexo 4, sendo que será assegurado que quaisquer valores que venham a ser atribuídos por esta via a administradores executivos do Banco serão considerados como remuneração variável e integrados em todos os limites, procedimentos e deveres de divulgação de informação aplicáveis.

2.2.4.2 Incentivo PagoNxt

O Banco e o Grupo têm consciência que o negócio de pagamentos é hoje e será cada vez mais um negócio que exige investimentos vultuosos em tecnologia e apenas encontra rentabilidade a

partir de uma determinada escala, pelo que só através de um projeto transversal ao Grupo será possível assegurar tal investimento e tal rentabilidade no futuro e, por esta via, continuar a proporcionar aos clientes do banco um serviço de excelência nesta matéria. A PagoNxt é a entidade a partir da qual o Grupo pretende desenvolver de forma transversal a sua atividade de Pagamentos, à qual cabe assegurar a manutenção da qualidade dos serviços aos clientes bancários do Grupo, nas suas diversas geografias.

Assim, o sucesso do projeto PagoNxt depende também fortemente da cooperação necessária com outras entidades do Grupo Santander, particularmente os bancos do Grupo Santander, e a qualidade dos serviços de pagamento prestados aos clientes do Banco depende do sucesso do projeto PagoNxt, em termos da proposta de valor a ser estendida também aos seus clientes e da necessária utilização dos seus canais de distribuição. O Banco, a PagoNxt e o Grupo Santander acreditam firmemente que a implementação adequada do projeto PagoNxt implica benefícios significativos para o Banco, que será dotado de soluções comerciais e inovadoras mais atrativas que irão complementar e melhorar as relações com os seus clientes. As unidades de negócio Santander (incluindo o Banco; e mais particularmente as suas equipas comerciais) receberão incentivos adequados para promover a proposta de valor da PagoNxt, e todos os esquemas de remuneração relevantes serão acordados em condições normais de mercado.

O respetivo Regulamento é junto como Anexo 5, sendo que será assegurado que quaisquer valores que venham a ser atribuídos por esta via a administradores executivos do Banco serão considerados como remuneração variável e integrados em todos os limites, procedimentos e deveres de divulgação de informação aplicáveis.

2.2.5. Benefícios

A atribuição dos benefícios é feita de modo a assegurar a compatibilidade com a estratégia empresarial, os objetivos, os valores e os interesses a longo prazo do Banco.

Sem prejuízo de atribuições de âmbito casuístico e residual, resultantes de medidas tomadas no passado pelos primitivos empregadores (Crédito Predial Português, Banco Totta & Açores, Banco Santander Portugal e Banco Santander de Negócios Portugal), todos os Dirigentes gozam dos seguintes benefícios:

- a) Seguro de saúde complementar ao Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) previsto na regulamentação coletiva do sector bancário;
- b) Seguro de acidentes pessoais, de acordo com o definido na regulamentação coletiva do sector bancário.

Alguns trabalhadores beneficiam de seguro de vida, em resultado de ligação contratual ao extinto Banco Santander Portugal ou ao Banco Santander Negócios Portugal.

Alguns trabalhadores beneficiam de plano complementar de reforma, nos termos da deliberação do Conselho de Administração do Banco de 25 de Fevereiro de 2010.

Não há benefícios de pensão atribuídos numa base discricionária.

2.2.6. Outra Regulamentação

Não podem ser utilizados, pelo Dirigente ou pelo Banco a favor dele, quaisquer mecanismos de cobertura de risco ou afins. Esta regra é observada devendo ser anualmente confirmada pelo mesmo perante o Grupo.

3. Aspetos complementares

3.1. Procedimentos de aprovação da Política

A Política foi aprovada pelo Grupo Santander, adotando um conjunto de orientações nacionais e internacionais sobre a matéria, tendo o Banco, através do seu Comité de Remunerações e do Conselho de Administração, vindo a aderir à referida Política e respetivas atualizações.

A Política, nos termos em que foi aprovada, será complementada por um conjunto de orientações adicionais, de natureza essencialmente interpretativa.

3.2. Outros aspetos

Não se prevê a atribuição de planos de opções em 2023, exceto no que está previsto no ponto 2.2.2 supra, relativamente ao pagamento em instrumentos financeiros e para os Incentivos de Longo Prazo.

Não existem benefícios não pecuniários, nem outras formas de remuneração para além das referidas na Declaração.

4. Cumprimento das regras sobre política de remuneração definidas pelo Banco de Portugal

A Política do Banco está na sua globalidade em linha com os princípios ínsitos na regulamentação aplicável em Portugal, pautando-se pela simplicidade, transparência e adequação aos objetivos de médio e longo prazo.

Desta forma, a determinação da remuneração total, composta por parte fixa e parte variável, bem como a articulação destas duas componentes, tal como explicitado na presente Declaração e na Política anexa, permitem concluir pela adoção, na generalidade, das regras materiais constantes da normativa portuguesa.

A circunstância do Banco estar integrado no Grupo Santander, que dele detém mais de 99% do capital, implica a necessária coerência das respetivas políticas corporativas, as quais, por sua vez e atenta a natureza global do Grupo, respeitam as regulamentações internacionais na matéria.

A regulação aplicável determina ainda que seja realizada uma revisão, com periodicidade mínima anual, da política de remuneração do Banco e da sua implementação, de modo a garantir que a mesma é efetivamente aplicada, que os pagamentos das remunerações são os adequados e que o perfil de risco e os objetivos de longo prazo da instituição estão a ser adequadamente refletidos, e que a política está de acordo com a legislação e a regulamentação em vigor, bem como com os princípios e recomendações nacionais e internacionais aplicáveis.

Esta revisão anual deve ainda incluir uma avaliação das práticas remuneratórias das filiais no exterior e dos estabelecimentos "off-shore", em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez da instituição.

A avaliação referida foi efetuada, no respeito da regulação aplicável, pelo comité de remunerações do Banco, tendo participado de forma ativa as unidades responsáveis pelo exercício das funções de controlo, não tendo sido detetadas insuficiências.

Lisboa, 25 de maio de 2023

Anexo 1 Coletivo Identificado (março 2023)

POSTO	Nº
DIRETOR EXECUTIVO DA ÁREA COMERCIAL NORTE	1
DIRETOR EXECUTIVO DA ÁREA COMERCIAL SUL E ILHAS	1
DIRETOR EXECUTIVO DE ANALÍTICA E ESTRATÉGIA DE CLIENTE	1
DIRETOR EXECUTIVO DE BANCA RESPONSÁVEL E UNIVERSIDADES	1
DIRETOR EXECUTIVO DE CONTABILIDADE E CONTROLO DE GESTÃO	1
DIRETOR EXECUTIVO DE CORPORATE & INVESTMENT BANKING	1
DIRETOR EXECUTIVO DE CUSTOMER SERVICE	1
DIRETOR EXECUTIVO DE DIGITAL TRANSFORMATION	1
DIRETOR EXECUTIVO DE ESTRATÉGIA, PLANEAMENTO FINANCEIRO E ESTUDOS ECONÓMICOS	1
DIRETOR EXECUTIVO DE GESTÃO DE PESSOAS E ORGANIZAÇÃO	1
DIRETOR EXECUTIVO DE GESTÃO E EFICÁCIA COMERCIAL	1
DIRETOR EXECUTIVO DE GESTÃO FINANCEIRA E DE CAPITAL	1
DIRETOR EXECUTIVO DE OPERAÇÕES	1
DIRETOR EXECUTIVO DE PRIVATE BANKING	1
DIRETOR EXECUTIVO DE RECUPERAÇÕES E DESINVESTIMENTO	1
DIRETOR EXECUTIVO DE REDE EMPRESAS NORTE	1
DIRETOR EXECUTIVO DE REDE EMPRESAS SUL	1
DIRETOR EXECUTIVO DE REDE PARTICULARES E NEGÓCIOS NORTE	1
DIRETOR EXECUTIVO DE REDE PARTICULARES E NEGÓCIOS SUL E ILHAS	1
DIRETOR EXECUTIVO DE SECRETARIA GERAL	1
DIRETOR EXECUTIVO DE TECNOLOGIA E OPERAÇÕES	1
DIRETOR EXECUTIVO DE WEALTH MANAGEMENT & INSURANCE	1
DIRETOR DE COMPRAS E CUSTOS	1
DIRETOR DE CYBERSECURITY	1
DIRETOR DE DATA	1
DIRETOR DE EVERYDAY BANKING	1
DIRETOR DE FISCALIDADE	1
DIRETOR DE FOMENTO À CONSTRUÇÃO E IFRRU	1
DIRETOR DE JURÍDICA CORPORATIVA	1
DIRETOR DE JURÍDICA NEGÓCIO	1
DIRETOR DE MARCA E COMUNICAÇÃO CORPORATIVA	1
DIRETOR DE ORGANIZAÇÃO E NORMAS	1
DIRETOR DE PROJETOS ESPECIAIS	1
DIRETOR DE SERVICE DEVELOPMENT	1
D COM EMPRESAS DE GRANDES EMPRESAS SUL	1
D COM EMPRESAS DE GRANDES EMPRESAS NORTE	1
D COM EMPRESAS DE EMPRESAS MULTINACIONAIS	1
RESPONSÁVEL DE ÁREA 1 DE ESTUDOS ECONÓMICOS E RELAÇÕES C/ INVEST.	1
DIRETOR EXECUTIVO DE AUDITORIA INTERNA	1
DIRETOR EXECUTIVO DE CUMPRIMENTO E CONDUTA	1
DIRETOR DE FINANCIAL CRIME COMPLIANCE (FCC)	1
RESPONSÁVEL DE ÁREA 1 DE FINANCIAL CRIME COMPLIANCE (FCC)	1
DIRETOR EXECUTIVO DE RISCOS	1
DIRETOR EXECUTIVO DE RISCOS DE CRÉDITO	1
DIRETOR DA PORTFÓLIO MANAGER	1
DIRETOR DE ENTERPRISE RISK MANAGEMENT	1
DIRETOR DE RISCO OPERACIONAL	1
DIRETOR DE RISCOS DE MERCADO,CAP.,MODELO E TÉCNICO	1
RESPONSÁVEL DE ÁREA 1 DE METODOLOGIA E SIST. DE CRÉDITO	1
RESPONSÁVEL DE ÁREA 1 DE RISCOS BANCA COMERCIAL	1
TOTAL	50

Anexo 2
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	15
Secção 5.4: Retribuição dos segmentos Promontório e Faro e dos Administradores Executivos.....	19
Secção 5.5: Identificação e Remuneração de Tomadores de Riscos Significativos.....	24
Secção 5.6: Remuneração de Funções de Controlo	33
6. GOVERNO	34
7. TITULARIDADE, INTERPRETAÇÃO, PRAZO DE VIGÊNCIA E REVISÃO PERIÓDICA	34
8. CONTROLO DE VERSÕES.....	34

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. Em qualquer caso, Riscos Cumprimento e Auditoria Interna serão consideradas funções de controlo.

Esta política desenvolve o marco corporativo de Recursos Humanos e está relacionada e deve ser aplicada conjuntamente com as disposições estabelecidas no Modelo de Governo Subsidiárias - Grupo e boas práticas de governação para Subsidiárias, conforme aplicável.

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.

Finalmente, a função de Auditoria Interna, como último nível de controlo no Grupo, deve avaliar periodicamente se a política, e os métodos e procedimentos associados, são adequados, assim como verificar se estão efetivamente implementados.

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;

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.

- 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 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,

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.

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 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

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

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 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.

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

- 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.

O bónus 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 como decisões judiciais ou administrativas que evidenciem más práticas ou falhas de controlo. Os

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

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 excepcional 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.

- 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, com carácter geral, à política de diferimento exigível.;
 - 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 no Grupo.

- *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. Como regra geral, não será concedido mais do que um prémio de retenção ao mesmo colaborador e em nenhum caso, se for atribuído mais do que um prémio, os períodos ou condições de retenção poderão coincidir. 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.

Para ter direito a acumular e receber a remuneração variável - variável anual ou incentivo trimestral - será necessário estar numa situação efetiva de ativo até ao final do período contabilístico dos resultados aí incluídos. Consequentemente, deve permanecer em situação de ativo todo o ano ou trimestre civil, dependendo se se trata de variável anual ou de um incentivo trimestral.

A rescisão do contrato de trabalho por qualquer razão sem completar todo o período de referência implicará, regra geral, que nenhuma remuneração variável seja atribuída ou recebida, salvo acordo em contrário entre as partes. Contudo, cada plano corporativo 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.

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

Princípios específicos relativos à conceção¹⁰.

- 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.
- 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

¹⁰ Embora não incluída nos segmentos a que esta secção se aplica, a conceção da remuneração das equipas de vendas de *Corporate Banking* e dos analistas financeiros será estabelecida, regra geral, pelos princípios nela contidos. A sua remuneração variável será gerida nos termos dos acordos definidos pela Assembleia Geral de Accionistas do Banco Santander SA e das suas filiais.

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.

Critérios 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 excecionais, 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:

- Aspectos 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 bónus ou incentivo base, a *pool* de bónus 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 bónus disponível para cada País (incluindo o centro corporativo como um deles). A *pool* de bónus 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 bónus 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 bónus 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, capital¹¹ 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:

¹¹ 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).

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 bônus final do país, os resultados do país serão ponderados a 70% e a 30% os resultados do grupo).

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 excecional¹²:

Em determinadas situações poderá ser necessário efetuar um ajuste discricionário à *pool* de bônus do país para ter em conta fatores que não tenham sido considerados noutros componentes do sistema de bônus 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.

¹² 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.

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:

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:¹³

Uma parte da compensação variável diferida 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 (regra geral, 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

¹³ Compensação Variável Diferida sujeita a Objetivos Plurianuais.

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.

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).¹⁴

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

¹⁴ Consultar o Procedimento de Identificação de MRTs para obter mais detalhes sobre o conteúdo desta secção.

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 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 e Conduta, 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)¹⁵ euros e igual ou superior à remuneração média atribuída ao pessoal referido na alínea a).

¹⁵ 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.

- 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.

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 recebida¹⁶ 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, resultados antes de impostos 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 ou negócio deve dispor de políticas adicionais para abranger os colaboradores que sejam identificados como Tomadores de Riscos Significativos apenas a

¹⁶ 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.

nível local ou setorial. A função global de Compensação esclarecerá dúvidas sobre a aplicação efetiva desta secção.

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:

a) Diretores Executivos do Banco Santander SA e Diretivos Promontório.

1. Administradores Executivos do Grupo, membros da Alta Direção¹⁷ e diretivos que integrem a categoria 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.

¹⁷ Considera-se Alta Direção todos os membros incluídos no Registo de Altos Cargos do Banco de Espanha.

2. Restantes membros da Alta Direção e Diretivos 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.
3. Restantes Diretivos na categoria: 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.

b) Tomadores de Riscos Significativo, com exceção dos incluídos nas categorias da alínea a).

Em função dos limites de remuneração variável, comunicados anualmente pela função de Compensação do Grupo, a sua percentagem diferida será de 60%, 50% ou 40% e terá um período mínimo de diferimento de 4 anos ¹⁸

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.¹⁹ 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.

¹⁸ Para os membros desta categoria, o alinhamento com o perfil de risco e interesses da entidade e dos acionistas a longo prazo é considerado na sua remuneração através de vários elementos mencionados nesta Política, tais como, no que respeita ao pagamento da remuneração variável, períodos de diferimento, a entrega de ações na da sociedade ou a introdução de elementos como as opções sobre ações; bem como através da ponderação das métricas utilizadas no cálculo da pool de bónus corporativa anual e a aplicação de ajustamentos *ex post* à remuneração variável.

¹⁹ 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.

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:

- 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 acima²⁰.

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 poderá elaborar 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

²⁰ Cf. também a nota de rodapé 16.

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 pensão²¹.

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 real 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 variável²² 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.

²¹ Cf. também a nota de rodapé 16.

²² Entende-se por compensação variável todos os conceitos descritos na secção 5.2 desta Política, independentemente do instrumento em que são pagos.

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.²³.

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 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 da necessidade de reforço de 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* afetará 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.

²³ Pode consultar o "Procedimento de Aplicação das Cláusula Malus e Clawback" dentro do normativo de Recursos Humanos.

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.²⁴

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.

²⁴ Corresponde ao Comité de Recursos Humanos do Grupo no caso dos colaboradores do segmento Faro do Centro Corporativo.

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.

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.²⁵ Nesta situação e quando seja aplicável aos colaboradores dos segmentos Promontório

²⁵ Descrito na secção 5.2. Compensação Variável

e Faro, o Conselho de Administração do Grupo mediante proposta do Comité de Remunerações, analisará e aprovará a *pool* de bônus 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.

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 do Conselho de Administração do Banco Santander S.A., em conjunto com o Comité de Remunerações do Conselho, 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 do Banco Santander S.A. 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 25 de outubro de 2022.

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 entra 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
6	Luis Otamendi/ Víctor García	Conselho de Administração do Banco Santander S.A.	25 de outubro de 2022

Versão do documento	Comentários
1	Primeira versão da Política
2	Modificação da Secção 8
3	Revisão geral do documento, com especial ênfase para as seguintes alterações: <ul style="list-style-type: none"> - Controlo e Seguimento da Política (Capítulo 4) - Princípios da Remuneração (Secção 5.1.) - 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.)
4	<ul style="list-style-type: none"> - Princípios de Compensação Variável. (Secção 5.1.) - Remuneração das Equipas Comerciais (Secção 5.3.) - 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.)
5	<ul style="list-style-type: none"> - Atualização geral do documento com base nos requisitos CRDV e regulamentação complementar. - Simplificação geral do documento, com dispensa de informações adicionais.
6	<ul style="list-style-type: none"> - Atualização anual do documento - Secção 5.2: Remuneração variável <ul style="list-style-type: none"> - Condições para o direito à remuneração variável. - Secção 5.4: Remuneração dos Segmentos Promontorio e Faro e Administradores Executivos <ul style="list-style-type: none"> - Remuneração diferida sujeita a objetivos de longo prazo (Promontorio). - Secção 5.5: Identificação e Remuneração dos Tomadores de Risco Significativos: Diferimento.

Anexo 3
Objetivos Anuais

Anexo 4
Incentivo de Transformação Digital (Digital Transformation Award - DTA)
Regulamento

Anexo 5
Incentivo Projeto PagoNxt