

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E DE  
FISCALIZAÇÃO  
DO BANCO SANTANDER TOTTA, S.A.**

A política de remuneração dos membros do órgão de Administração e Fiscalização do Banco Santander Totta, S.A. (o «Banco»), a vigorar no ano de 2024, é proposta à Assembleia Geral de acionistas de aprovação das contas do exercício de 2023.

## **1. Enquadramento**

O Banco aprovou uma política de remuneração (a «Política de Remuneração do Banco Santander Totta» ou a «Política»), dirigida a todos os seus colaboradores, que estabelece os princípios fundamentais referentes ao pagamento de remunerações, fixas ou variáveis, tendo por base a Política de Remuneração do Grupo Santander.

Nos termos da Política, o Banco 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 Banco e do Grupo.

As práticas remuneratórias do Banco devem estar sempre alinhadas com os interesses dos seus acionistas, colaboradores, clientes e da sociedade e, em particular, promover as boas práticas. O Banco 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 Banco para manter uma base sólida de capital.

Tendo em consideração as especificidades das funções exercidas pelos membros do órgão de administração e de fiscalização e as normas em vigor, a presente Política estabelece orientações específicas aplicáveis a este universo, em complemento da Política de Remuneração do Banco Santander Totta.

## **2. Aplicação da Política**

### **2.1. A remuneração dos órgãos sociais do Banco**

Os órgãos sociais do Banco são a Assembleia Geral, o Conselho de Administração e a Comissão de Auditoria:

- a) **Assembleia Geral.** O seu Presidente recebe uma remuneração fixa, paga nos seguintes termos: valor anual, fracionado em 12 pagamentos mensais.
- b) **Comissão de Auditoria.** Os seus membros recebem uma remuneração fixa, paga nos seguintes termos: valor anual, fracionado em 12 pagamentos mensais.
- c) **Conselho de Administração / membros não executivos.** Os membros não executivos do Conselho de Administração, que não integrem a Comissão de Auditoria, recebem uma remuneração fixa, paga nos seguintes termos: valor anual, fracionado em 12 pagamentos por ano. Em situações devidamente fundamentadas e legalmente admitidas poderá ser autorizado pelos órgãos competentes o pagamento de um montante adicional.

Os administradores não executivos que, todavia, exerçam funções de Direção ou outras no Banco Santander S.A. ou em outras entidades do Grupo Santander, poderão ter ou não uma remuneração pelo exercício daquele cargo no Banco.

## **2.2. A remuneração dos administradores executivos do Banco**

Os membros da Comissão Executiva auferem uma remuneração fixa, paga 14 vezes ao ano, a qual é determinada tendo em conta os critérios estabelecidos na Política de Remuneração do Santander Totta e no Grupo Santander, os resultados do Banco, a avaliação de desempenho e as referências do mercado, não se prevendo que represente em 2024 parcela inferior a 33% da remuneração total.

Poderá acrescer à remuneração fixa uma remuneração variável, definida nos termos da Política, e individualmente fixada pela Comissão de Vencimentos, após apreciação pelo Comité de Remunerações e cumprimento dos procedimentos previstos na Política.

### **2.2.1. Determinação da remuneração variável**

A remuneração variável dos administradores executivos é determinada a partir de uma referência padrão correspondente ao cumprimento de 100% dos objetivos estabelecidos, sendo fixado para cada membro um valor de referência para cada exercício.

O valor final do prémio de desempenho e inerente remuneração variável será determinado no início do exercício seguinte ao do desempenho de funções, sobre a base do 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 de Remuneração do Banco Santander Totta, designadamente na sua secção 5.4.

Os objetivos gerais para o ano de 2024 são os que constam do Anexo 1 que fazem parte da presente Política, para todos os efeitos.

O rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável de cada um dos membros da Comissão Executiva e o valor total da respetiva remuneração fixa não pode ser superior a 100%, podendo, no entanto, atingir 200% se existir autorização expressa da Assembleia Geral, nos termos da regulação aplicável.

### 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 relativa ao Prémio de Desempenho de Empresa é devida 50% em dinheiro e 50% em instrumentos financeiros (preferencialmente ações ou opções sobre ações do Banco Santander S.A., ou instrumentos financeiros equivalentes ou instrumentos relacionados ou convertíveis em ações, tais como *American Depositary Receipts* (ADRs), sendo parte paga em 2025 e parte diferida em cinco anos, observados os seguintes parâmetros:
  - a. 60%, 50% ou 40%, dessa remuneração, de acordo com a situação aplicável, será paga em 2025, em dinheiro e em instrumentos financeiros;
  - b. O remanescente será pago anualmente, em cinco partes iguais (conforme aplicável), em dinheiro e em instrumentos financeiros, observadas as condições previstas.
- b) Todos os riscos de eventual redução da remuneração variável devida em instrumentos financeiros não podem ser transferidos para outra entidade através de instrumentos de cobertura de riscos ou de quaisquer tipos de seguros, ficam sujeitos à condição de manutenção ou retenção durante um ano.
- c) Adicionalmente, o Conselho de Administração do Grupo Santander aprovou uma política corporativa de retenção de ações, aplicável aos administradores executivos do Grupo Santander e a outros Diretivos do Grupo Santander (incluindo, em Portugal, o *Country Head*), que obrigará a que os colaboradores em causa devam manter, após o decurso de um prazo, a titularidade sobre um volume de ações do Banco Santander definido em regulamentação interna própria e atualmente determinado no equivalente a duas vezes a sua remuneração fixa anual líquida.
- d) A parte diferida da remuneração variável, relativa ao terceiro, quarto e quinto ano, se for o caso, está sujeita, para além das condições *malus* e *claw-back*, ao cumprimento de objetivos do Grupo a longo prazo, sendo estes últimos aplicáveis apenas ao Presidente da Comissão Executiva, de acordo com os critérios gerais aplicáveis no quadro do Grupo Santander, nos termos dos quais o valor da remuneração variável apenas poderá diminuir (mediante redução do pagamento em dinheiro ou em ações), tal como definido para o ano em curso nos termos do Anexo 2.

- e) O pagamento da remuneração variável respeitará as regras de deferimento e os mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*claw-back*) em vigor na Política e procedimentos que a complementam, a fim de cumprir com os requisitos legais e regulamentares, bem como observar 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 em causa.

### **2.2.3. Identificação de parcelas diferidas e pagas de remuneração variável**

Do exercício de 2019, encontra-se por pagar a quinta parte da remuneração variável diferida, nos casos em que é aplicável.

Do exercício de 2020, foi pago o último terço da remuneração variável diferida e encontra-se por pagar a quarta e quinta parte da remuneração variável diferida,

Da remuneração variável de 2021, encontra-se por pagar um terço e a quarta e quinta parte (quando aplicável) da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2022, encontram-se por pagar dois terços e a quarta e quinta parte (quando aplicável) da remuneração variável diferida.

Da remuneração variável de 2023, foi paga em 2024 a parte não sujeita a deferimento. 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 Banco Santander Totta, 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.

#### **2.2.4.1 Incentivo PagoNxt**

A PagoNxt é uma sociedade do Grupo Santander que se dedica à tecnologia e inovação em pagamentos.

A atividade principal da PagoNxt concentra-se em duas áreas de atividade principais (*Merchant*, e *Payments*), recorrendo a uma infraestrutura em que proporciona fiabilidade, escalabilidade e as mais elevadas capacidades em matéria de cibersegurança.

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 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.

Será garantido 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. Reforma**

Os administradores executivos que à data da fusão eram administradores do Banco Totta & Açores, beneficiam de plano complementar de reforma, por velhice ou invalidez, cujos termos e condições foram fixados de acordo com o regulamento aprovado pela Assembleia Geral do Banco em 30 de Maio de 2007, e alterado em Assembleia Geral de 13 de Dezembro de 2018, conforme o disposto no número 4 do artigo 25.º do Contrato de Sociedade do Banco e que adota, globalmente, o constante no regulamento que fora originalmente aprovado pela Assembleia Geral do Banco Totta & Açores em 30 de Outubro de 1989. Este plano tem como requisitos, nomeadamente, o exercício do cargo por período mínimo, variando o valor da prestação complementar em função da antiguidade do administrador. Atualmente nenhum Administrador Executivo em funções é suscetível de ser abrangido por este enquadramento.

As alterações introduzidas em Assembleia Geral de 13 de Dezembro de 2018, visaram admitir expressamente a possibilidade de remição em capital do valor da pensão complementar, concedendo-se aos respetivos beneficiários uma opção que implicará, sempre que exercida, a neutralização para o Banco do risco de alterações do valor global da pensão complementar, exonerando-se em definitivo e mediante a entrega dos valores contabilisticamente afetos ao cumprimento desta pensão de qualquer responsabilidade adicional perante os beneficiários que exerçam esta opção.

Adicionalmente, clarificou-se a situação de administradores executivos que exerçam o direito ao complemento de reforma por velhice ou invalidez e exerçam posteriormente outras funções não executivas no Banco.

Os administradores executivos com contrato de trabalho com o Banco e não obstante a suspensão do referido contrato, encontram-se cobertos por plano complementar de reforma estabelecido pelo Grupo Santander para todos os seus quadros diretivos e cujos termos foram aprovados pelos respetivos Conselhos de Administração, não tendo, nessas deliberações, sido atribuído direito de voto aos administradores que viriam a beneficiar de tal plano.

#### **2.2.6. Outra Regulamentação**

Os administradores executivos beneficiam igualmente de seguro de saúde e das vantagens resultantes da regulamentação coletiva aplicável aos trabalhadores, incluindo o recurso ao crédito à habitação.

Os administradores não executivos beneficiam, durante o mandato, das taxas comerciais aplicáveis à generalidade dos colaboradores do Banco.

Os administradores executivos beneficiam de seguro de vida, cujo capital coberto é equivalente a duas vezes o valor da remuneração fixa anual do titular em causa.

Não podem ser utilizados, pelo Administrador Executivo 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**

O Banco aderiu à Política de Remuneração do Grupo Santander em 31 de janeiro de 2017, após a realização de trabalhos de apresentação ao Comité de Remunerações do Banco e ao Conselho de Administração, incorporando as sucessivas atualizações desde essa data.

A presente Política, será complementada por um conjunto de orientações adicionais, de natureza essencialmente interpretativa.

O Comité de Remunerações do Banco é composto por administradores não executivos e na sua maioria independentes de acordo com os critérios legalmente previstos.

A Comissão de Vencimentos prevista no Código das Sociedades Comerciais, determina os montantes efetivos de remunerações a pagar a todos os membros dos órgãos sociais.

### **3.2. Outros aspetos**

Não é previsível que, durante o ano de 2024, venham a ser pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgãos sociais.

Não se prevê a atribuição de planos de opções em 2024, 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 presente Política.

### **4. Cumprimento das regras sobre política de remuneração**

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, 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 cerca de 99% do capital, implica a necessária coerência com as 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 é efetuada, no respeito da regulação aplicável, pelo Comité de Remunerações do Banco, com a participação ativa das unidades responsáveis pelo exercício das funções de controlo, não tendo sido detetadas insuficiências.

#### **5. Informação sobre o exercício de funções do Comité de Remunerações**

Os membros do Comité de Remunerações foram eleitos na Assembleia Geral de 23 de novembro de 2021, tendo obtido a não oposição do regulador para o exercício das suas funções no dia 3 de maio de 2022.

As funções desempenhadas pelo Comité correspondem ao previsto no respetivo regulamento interno e consistem na formulação de juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração, bem como sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez, sendo aquele ainda responsável pela preparação das decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos do Banco que devam ser tomadas pelo órgão social competente.