

# POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

**Banco Santander Totta**

---

**Índice**

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. DEFINIÇÕES.....</b>	<b>3</b>
<b>3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....</b>	<b>5</b>
<b>4. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>5</b>
<b>5. PRINCÍPIOS GERAIS E SECÇÕES DA POLÍTICA.....</b>	<b>6</b>
<b>Secção 5.1: Remuneração Fixa: .....</b>	<b>9</b>
<b>Secção 5.2 Compensação Variável .....</b>	<b>9</b>
<b>Secção 5.3: Compensação Variável para as Equipas Comerciais .....</b>	<b>14</b>
<b>Secção 5.4: Retribuição dos segmentos Promontório, Faro e dos Administradores Executivos .....</b>	<b>19</b>
<b>Secção 5.5: Identificação e Remuneração dos MRTs.....</b>	<b>24</b>
<b>Secção 5.6: Remuneração de Funções de Controlo.....</b>	<b>32</b>
<b>6. GOVERNO .....</b>	<b>34</b>
<b>7. TITULARIDADE, INTERPRETAÇÃO, PRAZO DE VIGÊNCIA E REVISÃO PERIÓDICA.....</b>	<b>34</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O principal objetivo desta Política de Remuneração (doravante, a "Política") é estabelecer as bases da forma como o Banco Santander Totta S.A. (doravante BST) gere a remuneração de todos os colaboradores. Em suma, esta Política visa estabelecer e alinhar, de forma clara e concisa, as práticas remuneratórias do BST com os seus princípios orientadores fundamentais e normas obrigatórias.

Adicionalmente, dada a natureza do seu negócio, o BST 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 que estabeleça os princípios, processos e critérios para a atribuição de referida remuneração.

Para além de promover uma cultura de alta *performance*, 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 BST adota práticas remuneratórias consistentes que cumpre com todos os requisitos regulamentares aplicáveis, incluindo os do Grupo Santander, em que está inserido.

Esta Política desenvolve o Marco Corporativo de Recursos Humanos e está relacionada e deve ser aplicada em conjunto com as disposições estabelecidas no Modelo de Governo Grupo-Subsidiárias e boas práticas de governo para Subsidiárias, conforme aplicável.

## 2. DEFINIÇÕES

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

- **Grupo Santander Totta:** constituído pela Santander Totta SGPS, S.A., Banco Santander Totta, S.A. e respetivas subsidiárias.
- **Grupo Santander:** é constituído pelo Banco Santander S.A. e respetivas filiais.
- **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.
- **Compensação variável Base (Variável base ou Incentivo Comercial):** valor de referência em moeda local que marca a compensação variável teórica que o colaborador receberia num determinado período de tempo, sem ter em conta os ajustes baseados no grau de cumprimento dos objetivos individuais, do Banco e/ou do Grupo Santander, conforme aplicável. Estabelecido com base no nível de responsabilidade do colaborador, bem como nas referências de mercado e internas e noutros 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 da compensação variável base 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 entidade.
- **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 Santander. Nomeadamente, e como descrição não exaustiva de funções, o segmento Promontório inclui os principais executivos dos principais países onde o Grupo Santander opera e dos principais negócios, 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 Santander e os colaboradores nas posições mais importantes que reportam aos diretores de funções corporativas. Sem prejuízo do previsto no BST, os membros do segmento Promontório são nomeados pelo Conselho de Administração do Banco Santander S.A., enquanto os do segmento Faro são nomeados pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo Santander.

- **Tomadores de Riscos Significativos** (*Material Risk Takers – MRTs*): 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 adquirida.
- **Clawback**: Cláusula através da qual os 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**: São independentes das de negócio e de apoio, sendo responsáveis pelo controlo e supervisão das atividades que aquelas realizam e dos riscos que possam existir com base nas mesmas, garantindo o cumprimento dos regulamentos aplicáveis e aconselhando a direção sobre as matérias que se enquadram na sua especialidade.

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores, sem prejuízo de algumas das suas secções se aplicarem exclusivamente a grupos específicos de colaboradores nelas previstos. Nesse sentido, a presente Política, inclui secções específicas que regulam a remuneração dos seguintes grupos: Administradores Executivos, membros dos segmentos Promontório e Faro, membros das Equipas Comerciais, membros do coletivo de Tomadores de Riscos Materiais (adiante designado por *Material Risk Takers* ou MRTs) e membros das Funções de Controlo. Adicionalmente, para alguns dos grupos anteriormente referidos a sua remuneração é regulada também por política ou regulamento próprio.

### 3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A Política de Remuneração é elaborada pelo Banco Santander Totta, S.A., com vista à transposição do regime constante da Política de Remuneração do Grupo Santander, e é aplicável como documento de referência à Santander Totta SGPS, S.A. e às respetivas subsidiárias.

### 4. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

Esta secção detalha as funções e responsabilidades mais relevantes desta Política:

A função de Compensação é responsável pela elaboração das diretrizes da estrutura de remuneração e procedimentos necessários para a implementação desta política no BST e deve também assegurar que esta política e as práticas de remuneração associadas estão em conformidade com os regulamentos aplicáveis, para o que será apoiada pela função de Cumprimento e Conduta e por outras funções, conforme necessário.

A função responsável por Recursos Humanos implementa os procedimentos locais de gestão de compensação e, para o efeito, é responsável por assegurar a implementação desta Política. Para o efeito, deve implementar os controlos básicos necessários, derivados das suas responsabilidades, para supervisionar e assegurar que essas práticas sejam levadas a cabo de acordo com os princípios previstos e/ou estabelecidos nos regulamentos internos aplicáveis. Os incidentes resultantes do seu incumprimento detetados pelas funções envolvidas, incluindo Cumprimento e Conduta, serão tidos em conta durante as fases de aprovação, revisão e controlo da Política de Remuneração.

A função de Risco 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, em conjunto com as funções de Cumprimento e Conduta e Auditoria Interna, 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 Conduta e Auditoria Interna, nos processos de aplicação de ajustamentos *ex post* à compensação variável dos 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 do BST, deve avaliar periodicamente se a Política, bem como os métodos e procedimentos associados, são adequados, assim como verificar se estão efetivamente implementados.

## 5. PRINCÍPIOS GERAIS E SECÇÕES DA POLÍTICA

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 risco<sup>1</sup> adequada e rigorosa, bem como com a estratégia, valores e interesses a longo prazo, assim como a manutenção de uma base sólida de capital;
- 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

---

<sup>1</sup> Os tipos de risco-chave para o BST 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.

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*");

- O pacote de remuneração deve ser alinhado com os objetivos/limites ESG, ligando a compensação variável dos segmentos-chave designados pelo BST e/ou Grupo Santander à realização de tais objetivos e evitando práticas de "*green-washing*"<sup>2</sup>;
- O pacote e a estrutura remuneratória global devem ser competitivos, de modo a facilitar a atração e retenção de talento; este nível competitivo de remuneração no mercado local deve ser determinado através de um procedimento formal documentado;
- A estrutura e o montante da remuneração devem estar em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e devem ser consistentes com a Política do Grupo Santander, desde que a legislação local não o impeça;
- O montante da remuneração não pode ser inferior ao salário mínimo fixado por lei ou ao salário mínimo de subsistência ou "*Living Wage*" do país em que o colaborador trabalha;
- A remuneração procurará apoiar os colaboradores na sua vida profissional e familiar através da concessão de benefícios adicionais;
- A remuneração é fixa ou variável. Não existe uma terceira categoria;
- 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.

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, o BST estabelecerá um sistema de medição e monitorização de "*gender pay gap*" e de "*equal pay gap*"<sup>3</sup>, calculado anualmente de acordo com os critérios estabelecidos local e/ou corporativamente, de modo a permitir uma monitorização uniforme.

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, de acordo com estabelecido na normativa aplicável.

---

<sup>2</sup> A orientação da imagem de marketing de uma organização, criando uma imagem ilusória de responsabilidade ecológica.

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

Deve existir um procedimento para determinar e aprovar as indemnizações cessação da relação laboral, incluindo uma clara atribuição de responsabilidades e poderes de decisão, bem como de 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 dos MRTs**, e não recompensará o mau desempenho ou a conduta indevida. Devem ser mantidas provas e documentação associadas a quaisquer pagamentos de rescisão.<sup>4</sup>

Os acordos de não concorrência pós-contratuais são geralmente remunerados. Compete ao BST decidir os períodos durante os quais os contratos proibem 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, o BST analisará a que categorias de colaboradores, para além do Promontório e Faro, deve aplicar as cláusulas de não concorrência, nomeadamente os colaboradores que trabalham em áreas de negócio particularmente expostas a consequências negativas, no caso de esses colaboradores abandonarem o BST e começarem a trabalhar para outras empresas. As exceções aos princípios acima referidos podem ser autorizadas pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo Santander 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 proibam 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 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 do Santander.

Os pagamentos 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. O BST estabelecerá períodos de pré-aviso adequados ao contexto e à prática local.

As políticas e práticas de remuneração devem ser documentadas e mantidas durante pelo menos cinco (5) anos a partir da última data em que foram aplicadas; e devem estar disponíveis a pedido das autoridades competentes ou da função de Auditoria. A Política de Remuneração 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 aos colaboradores a quem estas políticas se aplicam e aos pormenores da sua aprovação e implementação. Os critérios e metodologias utilizados para

---

<sup>4</sup> O BST desenvolveu um Procedimento de Indemnizações por despedimento que regula estes pagamentos.



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, da equidade interna, das práticas e referências de mercado comparáveis e do desempenho do negócio.
- **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.<sup>5</sup>
- **Complementos:** podem ser concedidos outros complementos, baseados na função, responsabilidade ou outros, atendendo às de condições de mercado, políticas, práticas e normas locais, que, atendendo à sua natureza específica, poderão ser suprimidos, caso se verifiquem alterações significativas dos elementos com base nos quais foram definidos e estejam reunidas as condições legais para o efeito.
- **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 e os acordos eventualmente aplicáveis.

### **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 Santander.

A compensação variável total a conceder não deve limitar a capacidade do BST e/ou do Grupo Santander 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.

---

<sup>5</sup> A função de recursos humanos elaborou 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.

A atribuição de qualquer compensação variável será determinada principalmente com base no resultado do processo de gestão do desempenho ou nível de contribuição, e pode de tempos a tempos ter em conta a geração de valor para o BST e Grupo Santander, avaliada 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. A compensação variável individual será definida de acordo com uma fórmula que, em linha com o acima exposto, refletirá essencialmente os resultados do processo de gestão do desempenho, ou com uma discricionariedade razoável e será confidencial, embora possa ser sujeita a ajustamentos em circunstâncias excecionais. A discricionariedade excecional deve ser sempre documentada e justificada.

Os objetivos individuais definidos para os colaboradores no âmbito do processo anual de avaliação e gestão do desempenho obedecerão, de modo geral, aos requisitos estabelecidos na normativa interna e nos modelos aplicáveis<sup>6</sup>, devendo reger-se pelos princípios estabelecidos nestes documentos de referência; Os objetivos serão agrupados nas três dimensões/conceitos fundamentais definidos no modelo "My Contribution" (O quê, Como e Gestão de Riscos) e serão avaliados de acordo com a escala estabelecida, aplicando-se a ponderação definida para cada uma das três dimensões acima referidas para obtenção do resultado final. O resultado final da avaliação de desempenho individual (mínimo 1 a máximo 4) estará correlacionado com as percentagens de atribuição da compensação variável base de cada colaborador, incluídas numa matriz teórica desenvolvida para o efeito e ajustada com base na *pool* anual de bónus disponível para o BST, obtendo-se com base nela a proposta de % de compensação variável base a receber por cada colaborador, assegurando também que existe uma correlação entre o resultado da avaliação do desempenho individual e a compensação variável atribuída. Este modelo de Gestão do Desempenho será um elemento a considerar, de forma complementar, noutros que possam vir a ser definidos para determinadas funções ou equipas.

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 BST.
- Ter em conta o nível de responsabilidade de cada posição, definindo objetivos diferenciados em função deste.

---

<sup>6</sup> Política de Gestão de Desempenho e Modelo "My Contribution"

- Promover o conhecimento e aplicação das disposições do Código de Conduta 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:

- *Prémio de Desempenho de Empresa anual/Pool de Bónus*

O Prémio de Desempenho de Empresa 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 BST e do Grupo Santander, 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 anual<sup>7</sup> será baseada em fatores qualitativos e num conjunto adequado 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 do BST e do Grupo Santander. 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 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 Conduta e Auditoria.

O BST 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 MRTs 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

---

<sup>7</sup> Para obter mais detalhes, queira consultar a Secção 5.4.- Pool de Compensação Variável.

Grupo Santander e, nomeadamente, que são compatíveis com uma gestão adequada e eficaz de riscos.

- *Incentivos a equipas comerciais: Ver detalhe da secção 5.4.*
- *Outros conceitos de retribuição variável*

Existem outros tipos de instrumentos em forma de retribuição variável, 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 BST e/ou no Grupo Santander 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 riscos<sup>8</sup> ou outros que determinem que seja pago apenas em caso de existência de uma base sólida de capital, baseados no desempenho do Grupo Santander no exercício correspondente.

No caso dos MRTs, 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 BST, 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 o pagamento;
  - Qualquer compensação variável garantida estará sujeita, com carácter geral, à política de diferimento aplicável.;

---

<sup>8</sup> Incluindo, conforme o caso, ESGs.

- A compensação variável garantida só será concedida ao mesmo colaborador uma vez no momento da sua contratação. Não é possível atribuir a compensação variável garantida por mudança de empregador dentro do Grupo Santander.
- Deve informar-se a função responsável por 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.

- *Buyouts*: 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, poder-se-á decidir substituir os montantes em numerário por ações. A função responsável por recursos humanos definirá o montante do *buyout* (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 do Banco Santander S.A. 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 BST às cláusulas de *malus* e *clawback* que resultam da aplicação à compensação variável concedida no BST no mesmo período de tempo. Além disso, aplicar-se-ão as condições gerais relativas à entrega de ações para MRTs previstos na secção correspondente da presente Política.

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 BST.

A aplicação de *buyouts* está sujeita aos procedimentos específicos definidos e aplicáveis em cada momento pelo Grupo Santander.

- Planos de retenção: a compensação variável acordada como parte de planos de retenção não está garantida e dependerá, pelo menos, da permanência no BST 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 MRTs 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, quando o BST conceder planos de retenção deverá registar o acontecimento ou justificação que os torne necessários, bem como a sua duração, incluindo as datas de início e fim. O BST deve 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*, Planos de Retenção, ou qualquer tipo de compensação variável para 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 à atribuição e pagamento da remuneração variável - variável anual ou incentivo trimestral - será necessário que à data do processamento o colaborador mantenha o seu vínculo laboral com o BST

### **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, do controlo da sua atividade, 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 MRTs). Em qualquer caso, o BST deve identificar 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 de compensação.

Os acordos estabelecidos com terceiros, como agentes comerciais externos, intermediários, distribuidores, 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 seja concebida mediante a aplicação dos mesmos princípios e critérios semelhantes aos estabelecidos nesta secção<sup>9</sup>. Em caso de dúvida, deverá consultar-se a função de Cumprimento e Conduta.

*Princípios específicos relativos à conceção<sup>10</sup>.*

- As políticas de remuneração para os colaboradores incluídos 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, às necessidades do cliente ou que sejam necessárias para o mesmo.
- As práticas retributivas promoverão condutas e comportamentos adequados de acordo com a cultura do BST e do Grupo Santander e os princípios de um banco responsável, bem como a qualidade dos serviços prestados aos clientes.

---

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

<sup>10</sup> Embora não incluída nos segmentos a que esta secção se aplica, a concepção 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 do BST.

- 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, do controlo da sua atividade, 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, gestão de riscos e 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 deverão ser validados antes de serem aplicados pelas funções de Pessoas e Cultura e Cumprimento e Conduta, sendo a aprovação atribuída a um nível de governo adequado. Além disso, o BST dispõe de um grupo de trabalho no qual participam as funções de negócio, Riscos, Pessoas e Cultura e Cumprimento e Conduta para a necessária 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<sup>11</sup>:
  - Deve considerar-se a utilização de métricas destinadas à prevenção e ao acompanhamento do risco de crédito decorrente das operações de ativo dos clientes e, em especial, métricas relacionadas com a exposição ao risco de crédito a longo prazo, em consonância com a apetência de risco da entidade.
  - 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

---

<sup>11</sup> Este ponto aplica-se, de forma extensiva, às equipas que integram funções de controlo envolvidas na concessão de operações de crédito.

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.
- 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 base 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 BST 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 aplicado às 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 (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, Faro e dos Administradores Executivos**

Os elementos de base desta secção devem servir também de orientação principal na remuneração do segmento Solaruco, com as adaptações necessárias. As decisões relativas à compensação dos membros dos segmentos incluídos na presente secção serão adotadas ou revistas pelo órgão de governo competente do BST e/ou do Grupo Santander, conforme aplicável.

##### *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 uma percentagem máxima sobre o salário base anual não pensionável, definida anualmente, para colaboradores do segmento "Promontório" e "Faro". As exceções a esta percentagem são aprovadas ou validadas pelo conselho de administração do Grupo Santander para o segmento Promontório e pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo Santander para o segmento Faro. Os planos de pensões deverão ser de contribuição definida.

Se requerido pela regulamentação 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 de MRTs, 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 Santander 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 Promontório e Faro.

A compensação variável atribuída anualmente deverá constituir uma proporção adequada da remuneração fixa anual, de acordo com as práticas de mercado. Uma proporção razoável deste deverá ser baseada em objetivos de longo prazo quando aplicável.

A compensação variável final definida tem em conta o prémio desempenho de empresa 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 excecional. Contudo, este limite poderá ser aumentado extraordinariamente até ao máximo de 200% da remuneração fixa se tal for aprovado pelos acionistas do Banco Santander Totta, S.A., de acordo com as condições previstas na regulação aplicável, desde que o colaborador não exerça uma função de controlo.

- Pool da compensação variável:

A compensação variável individual será definida a partir da *pool* de bónus disponível para o BST-. A *pool* de bónus do BST 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 Santander, conforme abaixo indicado. A *pool* de bónus do BST será determinada de acordo com as seguintes fases:

1. Avaliação do BST;
2. Avaliação do Grupo Santander
3. Ajuste geral por riscos e ambiente e controlo;
4. Ajuste excecional.

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

#### 1. Avaliação do BST:

Conforme definido na **Secção 5.2 (Compensação Variável)** da presente Política, a avaliação do BST será baseada em métricas quantitativas e qualitativas definidas a partir das prioridades do Grupo Santander e que se poderão agrupar em categorias concretas como clientes, acionistas (abrangendo risco, capital<sup>12</sup> e rentabilidade) ou outras. As métricas e objetivos fixam-se no início de cada exercício.

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

O BST poderá 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 Santander, que, se as considerar adequadas, submeterá à consideração do Comité de Remunerações do Grupo Santander e, quando aplicável, à aprovação do conselho do Grupo Santander. O BST 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 Santander.

O desempenho deve ser avaliado com base em métricas quantitativas e qualitativas, assim como o desempenho do BST face aos seus concorrentes:

- 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 Santander. Algumas métricas poderão ser sujeitas a limites específicos. Será aplicado um multiplicador ao resultado da avaliação das métricas quantitativas, cujo valor será determinado com base no desempenho relativo do país em comparação com o dos seus pares.
- 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.

---

<sup>12</sup> O ICAAP do Grupo Santander é efetuado de acordo com as recomendações definidas pelo Banco Central Europeu nas "Expectativas de Supervisão" de janeiro de 2016, o guia do BCE para o Processo de Autoavaliação da Adequação do Capital Interno (ICAAP na sigla inglesa) de novembro de 2018, as Diretrizes Finais da EBA sobre ICAAP e ILAAP, informações recolhidas para o SREP (EBA/GL/2016/10) e as Diretrizes da EBA sobre testes de stress de entidades (EBA/GL/2018/04).

A avaliação será revista de acordo com o modelo de governo interno adotado pelo BST e pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo Santander, devendo contar sempre com contribuição das funções de Risco e de Cumprimento.

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

## 2. Avaliação do Grupo Santander:

Do mesmo modo que na avaliação do BST, a avaliação do Grupo Santander 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. Tal como na secção anterior, ao resultado da avaliação das métricas quantitativas será aplicado um multiplicador do desempenho relativo do Grupo Santander face ao dos seus pares. O desempenho do Grupo Santander será considerado de forma conjunta com o desempenho da entidade de forma ponderada (por exemplo, na obtenção da *pool* de bónus final da entidade, os resultados da entidade serão ponderados a 70% e a 30% os resultados do Grupo Santander).

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

## 3. Ajuste Geral por Riscos e Ambiente de Controlo

Este ajuste é proposto ao Comité de Recursos Humanos do Grupo Santander 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 excecional<sup>13</sup>:

Em determinadas situações poderá ser necessário efetuar um ajuste discricionário à *pool* de bónus do BST para ter em conta fatores que não tenham sido considerados noutros componentes do sistema de bónus e para garantir que a *pool* do BST é competitiva. Tais fatores podem ser internos ou externos e incluir contribuições extraordinárias do Grupo Santander, 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.

---

<sup>13</sup> Antes do Ajuste Excecional, as *pools* dos países podem ser ajustadas através de um Ajuste Regional, com base na contribuição dos países para a agenda de transformação da Região a que pertence.

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

Quando o ajuste excepcional é solicitado ao nível do Grupo Santander, sendo esta aplicável ao BST, deverá ser aprovado pelo Comité de Recursos Humanos do Grupo Santander antes de ser submetido para aprovação ao Comité de Remunerações do Grupo Santander. A justificação do ajuste excepcional deverá também incluir a posição das funções de controlo, incluindo a de Riscos. O pedido de aprovação de um ajuste excepcional pode partir tanto de um país como das funções de controlo do Grupo Santander.

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

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

Forma de pagamento:

Quando os colaboradores dos segmentos Promontório e Faro sejam MRTs, a compensação variável será paga pelo menos parcialmente em ações ou outros instrumentos adequados<sup>14</sup>.

- Montantes diferidos sujeitos a objetivos de longo prazo:<sup>15</sup>

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. Em qualquer caso, antes do seu pagamento, verificar-se-á se existe um benefício sustentável e se não ocorreram eventos macroeconómicos, de risco ou de cumprimento suscetíveis de tornar o pagamento desaconselhável ou suscetível de comprometer a posição de capital do BST e do Grupo Santander.

Além disso, o BST pode estabelecer outros incentivos de longo prazo se a regulamentação local assim o exigir, ou como consequência de prática local ou de outros motivos justificados, mas deve cumprir os requisitos gerais estabelecidos na secção Compensação Variável da presente Política e submetê-los ao Comité de Recursos Humanos do Grupo Santander, que os submeterá à aprovação do Comité de Remunerações do Grupo Santander. Se o Comité concordar, os planos serão submetidos à aprovação do Conselho de Administração do Grupo Santander, sem prejuízo das necessárias aprovações pelos órgãos de governo locais.

---

<sup>14</sup> O Procedimento de Participação Obrigatória de Capital Social será aplicado a todos os membros do BST que pertençam ao segmento corporativo Promontório.

<sup>15</sup> Compensação Variável Diferida sujeita a Objetivos Plurianuais.

- 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 BST e do Grupo Santander, uma vez cessada a relação com o colaborador membro do segmento Promontório (regra geral, não inferior a dois anos) e Faro (regra geral, não inferior a 6 meses). Não obstante, o prazo de não-concorrência deverá ser razoável, justo e adaptado às práticas locais e à legislação local. Em contrapartida, pagar-se-á 100% do salário base anual, por cada ano, ou caso seja inferior ao ano, a parte proporcional, a menos que seja necessário adaptá-lo localmente em virtude de normas regulamentares ou práticas habituais em cada país.
- Prazo de pré-aviso: O prazo de denúncia deverá ser razoável, justo e adaptado às práticas locais e legislação local. O referido prazo poderá ser adaptado para cada caso considerando a importância estratégica da função, a confidencialidade, a dificuldade de substituição, etc., mas nunca deverá ser inferior a seis (6) meses para colaboradores do segmento Promontório ou três (3) meses para colaboradores do segmento Faro, nos termos da legislação em vigor.

### **Remuneração dos Administradores Executivos**

Para além do disposto nas **secções 5.1 e 5.2** (quando aplicável) sobre remuneração fixa e variável, a remuneração dos membros do Conselho de Administração do Banco Santander Totta, S.A. que sejam considerados administradores executivos deve obedecer a um conjunto de regras adicionais, de acordo com o previsto na Política de Remuneração dos membros do órgão de Administração e de Fiscalização.

### **Secção 5.5: Identificação e Remuneração dos MRTs**

*Identificação dos MRTs.*<sup>16</sup>

O objetivo desta secção é estabelecer as normas, princípios e critérios de interpretação que assegurem a adequada identificação dos MRTs com base na regulamentação aplicável. A função global de Compensação desenvolverá os regulamentos internos, diretrizes ou outra documentação necessária

---

<sup>16</sup> Consultar o Procedimento de Identificação de MRTs para obter mais detalhes sobre o conteúdo desta secção.



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 pelo Comité de Remunerações. 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 de Compensação deve informar os supervisores ou outros reguladores sobre os membros do grupo de MRTs, 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 MRTs. 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.

O BST identifica os seus MRTs, com base nestes critérios, nos termos dos procedimentos estabelecidos para este processo. A função responsável por Recursos Humanos identificará os regulamentos que possam ter impacto na identificação dos colaboradores como sendo tomadores de riscos significativos, e proporá melhorias ao processo que facilitem a revisão anual do coletivo.

A função global fornecerá à função local clareza sobre o processo, ferramentas e materiais para identificação, bem como o calendário a que todas as unidades estão sujeitas, enquanto a função local promoverá 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 de MRTs”:

- 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)<sup>17</sup> euros e igual ou superior à remuneração média atribuída ao pessoal referido na alínea a).

---

<sup>17</sup> Esta condição e as seguintes (Atividade numa unidade de negócios significativa) são cumulativas, nos termos do previsto no número 2 do artigo 115º C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras. O artigo 7º de *Regulatory Technical Standards for the definition of material risk takers for remuneration purposes* (RTS) estipula ainda que um colaborador tem 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 MRT 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 recebida 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 pelo BST e/ou Grupo Santander.

O capital, margem bruta, resultados antes de impostos, o valor de franquia 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 entidades do Grupo Santander, de acordo com os regulamentos aplicáveis, com as exceções também estabelecidas nos referidos regulamentos a nível individual.

A função responsável por Recursos Humanos garante o cumprimento desta secção e a elaboração das normas de implementação correspondentes, bem como de quaisquer normas complementares que possam ser necessárias.

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

#### *Remuneração dos MRTs*

Esta secção contém instruções quanto à remuneração dos MRTs.

Os princípios básicos de remuneração para este coletivo são os mesmos de todos os colaboradores e foram descritos no início da **secção 5.**, com as especificidades previstas na Política de Remuneração dos Dirigentes.

### *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 BST, bem como pelo Grupo. O rácio de 100% 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 de MRTs 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 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 em que se encontra integrado o colaborador, nos termos do previsto na Política de Remuneração dos Dirigentes ou na Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, conforme aplicável.

Na aplicação do princípio da proporcionalidade e desde que a função global de Compensação do Grupo Santander assim o determine, os MRTs 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 aplicável.<sup>18</sup> Tanto o período como as percentagens de diferimento poderão ser aumentados se requerido pela legislação ou regulamentação aplicáveis.

### *Pagamento em Instrumentos*

Pelo menos 50% dos montantes diferidos e 50% dos pagamentos imediatos da compensação variável para os MRTs serão efetuados em instrumentos, dando-se preferência a ações ou opções do Banco Santander S.A., 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 Santander, ou se for o caso, dos órgãos de governo internos, qualquer instrumento concedido aos MRTs, seja como parte do pagamento imediato, seja como pagamento da

---

<sup>18</sup> 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.

parte diferida, não poderá ser transmitido, em geral, pelo prazo de um ano, de modo que, durante os doze (12) meses seguintes à entrega do instrumento, o colaborador 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 MRTs 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 acima<sup>19</sup>.

#### *Juros sobre remuneração diferida*

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 no BST desta situação, que será apresentada ao Comité de Remunerações do Grupo Santander.

#### *Benefícios discricionários de pensão:*

Os benefícios discricionários de pensão estão sujeitos a *malus* e *clawback* (cláusulas de redução e recuperação) durante o período e condições descritas nesta secção em função do seu estatuto de compensação variável. Assim, caso um tomador de risco significativo seja beneficiário de um benefício discricionário de pensão e cesse o seu contrato de trabalho 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.

---

<sup>19</sup> Cf. também a nota de rodapé 16.

Na aplicação do princípio da proporcionalidade e desde que a função global de Compensação do Grupo Santander assim o determine, os MRTs 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 pensão<sup>20</sup>.

#### *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, por decisão judicial;
- Indemnizações por cessação do contrato de trabalho, quando a entidade possa demonstrar os motivos e a adequação do montante dessas indemnizações, nos seguintes casos:
  - a) As indemnizações por cessação do contrato, calculadas utilizando uma fórmula genérica predefinida, adequada nos seguintes casos:
    - indemnizações por cessação antecipada do contrato pelo BST.
    - remuneração concedida por um período limitado que é acordado para introduzir um período de incompatibilidade (*cooling off*) após a cessação do contrato e sujeita a uma cláusula de não concorrência;
    - a entidade rescinde os contratos devido à inviabilidade da entidade ou a medidas de intervenção precoce<sup>21</sup>;
    - A entidade pretende rescindir o contrato após uma redução significativa das atividades para as quais o colaborador foi contratado ou quando determinadas áreas de negócio são adquiridas por outras entidades sem que os colaboradores tenham a opção de manter o seu emprego na entidade adquirente.
    - A entidade e o colaborador chegam a acordo no caso de um litígio laboral real que, de outra forma, poderia levar a uma ação judicial.
  - b) Indemnizações por cessação do contrato correspondentes ao montante adicional devido ao abrigo de uma cláusula de não concorrência prevista no contrato e pagas em exercícios futuros até ao máximo do montante da remuneração fixa que teria sido paga no período de não concorrência se o colaborador ainda estivesse empregado;
- As indemnizações por cessação pagas nos 5 casos enumerados na alínea a) do ponto anterior, que não preenchem a condição genérica aí estabelecida, quando tenha demonstrado à

<sup>20</sup> Cf. também a nota de rodapé 16.

<sup>21</sup> Este ponto e os dois seguintes serão aplicados tendo em conta a regulamentação de situações especiais, de resolução e, obviamente, situações laborais e comerciais.

autoridade competente os motivos e a adequação do montante das indemnizações por cessação do contrato.

#### *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 variável<sup>22</sup> no âmbito do Grupo Santander e do BST.

A função de Compensação, com as aprovações dos órgãos de governo que sejam necessárias, elaborará os regulamentos, orientações e outra documentação que seja necessária para a implementação desta secção da presente Política.<sup>23</sup>

*Malus* e *clawback* poderão ser aplicados à totalidade da compensação variável atribuída e/ou paga a MRTs sem exceção<sup>24</sup>, 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 prémio de desempenho de empresa e incentivos de longo prazo que abrangem um período predeterminado, os incentivos das equipas comerciais, os prémios de retenção, a compensação variável garantida, os benefícios discricionários de pensões, bem como 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.

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 de MRTs, devendo verificar-se, pelo menos, alguma das seguintes circunstâncias<sup>25</sup>:

- a) Falhas significativas na gestão de risco imputáveis à entidade ou a uma unidade de negócios ou de controlo de risco.

---

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

<sup>23</sup> O "Procedimento de Aplicação de Cláusula *Malus* e *Clawback*" em vigor.

<sup>24</sup> Adicionalmente a esta secção será de aplicação, ao grupo sujeito ao mesmo, o regime de recuperação de remunerações definido pela SEC (*US Securities and Exchange Commission*) e descrito em pormenor no Anexo "Recuperação de elementos de compensação como resultado da reformulação das demonstrações financeiras".

<sup>25</sup> A tipologia de incidentes que podem desencadear a aplicação de cláusulas *Malus* e *Clawback* no BST é desenvolvida no "Procedimento para a Aplicação de Cláusulas *Malus* e *Clawback*", incluindo a reformulação das demonstrações financeiras

- b) O aumento das necessidades de capital por uma entidade ou unidade de negócio não previstas aquando da produção da exposição;
- 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 os colaboradores que possam ter participado no evento penalizado, bem como os responsáveis pela supervisão e/ou gestão e controlo, embora se tente restringir a aplicação do *clawback* apenas às posições com envolvimento direto no evento.

Em geral, a menos que a regulamentação local exija prazos mais longos, estas cláusulas aplicar-se-ão, no mínimo, 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.

Do mesmo modo, a compensação variável do coletivo sujeita à aplicação das presentes cláusulas pode ser reduzida aquando da avaliação do seu desempenho, no caso de se verificar um desempenho negativo dos resultados da entidade ou dos seus rácios de capital, seja em relação aos de anos anteriores, seja em relação aos de entidades similares, ou um desempenho negativo de outros parâmetros, como o grau de realização dos objetivos orçamentados. A ocorrência de qualquer um dos quatro cenários acima enumerados também pode ser tido em conta como fator desencadeador para a aplicação de cláusulas *malus* e *clawback*.

Em qualquer caso, a redução da remuneração variável terá lugar sempre que esteja em vigor um requisito ou recomendação da autoridade competente no sentido de restringir a sua política de distribuição de dividendos

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 responsável por 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 nos 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 do BST. No caso de colaboradores do segmento Promontório, a aprovação caberá ao Comité de Remunerações e ao Conselho de Administração do Grupo Santander, sob proposta do Comité de Recursos Humanos do Grupo Santander.

Qualquer proposta de aplicação será comunicada ao Comité de Recursos Humanos do Grupo Santander 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 Santander poderão identificar qualquer evento não sinalizado pelos órgãos técnicos ou de decisão do BST e informarão adequadamente destas situações a função responsável por Recursos Humanos para a respetiva inclusão no processo local.

O Comité de Remunerações do BST será informado quanto à aplicação destas cláusulas para a respetiva avaliação nos termos previstos no procedimento.

### **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 MRTs, na **secção 5.5**, os colaboradores com funções de controlo devem ter em conta as considerações que constam desta secção e da Política de Remuneração dos Dirigentes.

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. O BST pode identificar as posições que, integrando-se dentro destas funções, não realizam uma função de controlo 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, de acordo com a documentação interna prevista, e estar sujeitas ao previsto nesta secção.

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 prémios de desempenho de empresa das funções de controlo podem ter na sua origem a mesma *pool* de bónus que os outros colaboradores, 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 prémio de desempenho de empresa dos colaboradores dos segmentos Promontório e Faro inseridos em funções de controlo terão a sua origem na *pool* de bónus do BST.

O órgão de administração do BST (Comité de Remunerações e Conselho de Administração) 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.<sup>26</sup> Nesta situação e quando seja aplicável aos colaboradores dos segmentos Promontório e Faro, o Conselho de Administração do Grupo Santander, mediante proposta do Comité de Remunerações do Grupo Santander, analisará e aprovará a *pool* de bónus específica 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 de acordo com o modelo de governo. 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 geografia), a avaliação será baseada num mínimo de 50% em objetivos do Grupo e 50% (ajustável em função da percentagem de objetivos do Grupo Santander) 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.

---

<sup>26</sup> Descrito na secção 5.2. Compensação Variável

## **6. GOVERNO**

O Comitê de Remunerações monitorizará a Política de Remunerações (ou os documentos que a desenvolvem) e os programas com maior impacto, para assegurar o seu alinhamento com a gestão do risco.

A função responsável por Recursos Humanos deve garantir a implementação da presente Política, bem como o desenvolvimento das políticas e planos necessário para o efeito de acordo com as respetivas competências.

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

A aprovação deste documento é da competência do Conselho de Administração.

A interpretação deste documento é, de forma geral da responsabilidade da Área de Pessoas e Cultura, que será apoiada, se necessário, 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.