

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES E QUADROS DO BANCO SANTANDER TOTTA, S.A.

Para os efeitos da presente Política (doravante, a «Política de Dirigentes»), são considerados como dirigentes do Banco Santander Totta, S.A. (o «Banco») e designados como o «Coletivo Identificado» ou os «Dirigentes», os trabalhadores que integrem algum dos coletivos seguidamente especificados e não sejam, simultaneamente, membros do órgão de administração:

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

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

1. Enquadramento

O Banco aprovou uma política de remuneração (a «Política de Remuneração do Banco Santander Totta» ou a «Política de Remuneração»), 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 de Remuneração, 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, devem promover as boas práticas. O Banco assegura, também, que as políticas de retribuição sejam compatíveis com uma

gestão adequada e eficaz de riscos e que 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 do Coletivo Identificado e as normas em vigor, a presente Política de Dirigentes estabelece orientações específicas aplicáveis a este universo, em complemento da Política de Remuneração.

2. Aplicação da Política ao Banco

Retribuição Fixa

- a) A retribuição fixa é paga 14 vezes por ano;
- b) A retribuição fixa é composta pela retribuição de base e por algumas prestações pecuniárias que são atribuídas a todos os trabalhadores do Banco, como diuturnidades ou outros subsídios, devidos nos termos legais ou contratuais;
- c) A retribuição fixa é determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo Santander, os resultados do Banco, a avaliação de desempenho, a regulamentação coletiva do trabalho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões;
- d) A retribuição fixa do Coletivo Identificado tem os limites que forem fixados anualmente pela Comissão Executiva, não se prevendo que represente, em 2024, uma parcela inferior a 49% da Remuneração Total.

2.2.1. Determinação da remuneração variável

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

O valor final do prémio de desempenho e inerente compensação variável será determinado no início do exercício seguinte ao do desempenho de funções, sobre a base de valor de referência e em função do cumprimento efetivo dos objetivos estabelecidos no enquadramento da *pool* disponível para o efeito, nos termos definidos na Política de Remuneração do Banco, designadamente na sua secção 5.4.

Os objetivos gerais para o ano de 2024 são os que constam do Anexo 2 que fazem parte da presente Política de Dirigentes, para todos os efeitos.

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

Relativamente aos Dirigentes das Funções de Controlo, a determinação da remuneração variável obedece aos seguintes critérios: (i) avaliação individual do colaborador, tendo em conta os objetivos específicos relacionados com as funções por si exercidas, garantindo a sua objetividade e independência e alinhados com a criação de valor a longo prazo ou a manutenção de uma base sólida de capital, e não podem, em caso algum, estar ligados a objetivos específicos das funções de negócio ou colaboradores das mesmas cuja atividade estão encarregados de controlar; (ii) desempenho global do Banco e do grupo económico em que este se integra.

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

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

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

2.2.2. Composição e regulamentação da remuneração variável

A parte variável da remuneração encontra-se sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo.

- a) A remuneração variável é devida 50% em dinheiro e 50% em instrumentos financeiros (preferencialmente ações ou opções sobre ações do Banco Santander, S.A. (o «Banco Santander»), ou instrumentos financeiros equivalentes ou instrumentos relacionados ou convertíveis em ações, tais como *American Depositary Receipts* (ADRs), sendo parte paga em 2025 e parte diferida em quatro ou cinco anos, observados os seguintes parâmetros:
 - a. 60% (ou o que for definido de acordo com a situação aplicável) dessa remuneração será paga em 2025, em dinheiro e em instrumentos financeiros;
 - b. O remanescente será pago anualmente, em quatro ou cinco partes iguais (conforme aplicável), em dinheiro e em instrumentos financeiros, observadas as condições previstas. O Banco reserva-se, todavia (através dos seus órgãos competentes e numa lógica de congruência dentro do Grupo), a possibilidade de não aplicar tal diferimento quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 50.000 euros e não represente mais de um terço da remuneração anual total do colaborador, desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.

- b) Os riscos de eventual redução da remuneração variável devida em instrumentos financeiros não podem ser total ou parcialmente transferidos para outra entidade através de instrumentos de cobertura de riscos ou de quaisquer tipos de seguros e ficam sujeitos a condição de manutenção ou retenção durante um ano.
- c) O pagamento da remuneração variável respeitará as regras de diferimento e os mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*claw-back*) em vigor na Política de Remuneração do Banco, a fim de cumprir com os requisitos legais e regulamentares, bem como observará as recomendações e orientações emitidas pelas entidades de supervisão competentes. A faculdade de reduzir (*malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como de reter no todo ou em parte remuneração variável cujo pagamento constitua um direito adquirido (*claw-back*), fica limitada a eventos extremamente significativos, devidamente identificados, nas quais as pessoas abrangidas tenham tido uma participação direta nos acontecimentos identificados.

2.2.3. Identificação de parcelas diferidas e pagas de remuneração variável

Do exercício de 2020, foi pago o último terço da remuneração variável diferida.

Do exercício de 2021, encontra-se por pagar a terceira parte da remuneração variável diferida.

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

Da remuneração variável de 2023, foi paga em 2024 a parte não sujeita a diferimento. O pagamento do remanescente encontra-se diferido por quatro ou cinco anos, conforme aplicável.

2.2.4. Plano de Incentivos de Longo Prazo

Nos termos da Política de Remuneração do Banco, 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, quando aplicável.

2.2.4.1 Incentivo Projeto 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. Benefícios

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

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

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

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

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

Não há benefícios de pensão atribuídos numa base discricionária.

2.2.6. Outra Regulamentação

Não podem ser utilizados, pelo Dirigente ou pelo Banco a favor dele, quaisquer mecanismos de cobertura de risco ou afins. O cumprimento desta regra deve ser anualmente confirmado pelo mesmo perante o Banco.

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.

Em 2024 a Política de Remuneração do Grupo, incorporando já as respetivas alterações de final de 2023, foi transposta e adaptada para o Banco Santander Totta, passando agora a corresponder a uma norma interna – a Política de Remuneração do Banco Santander Totta.

A presente Política de Dirigentes, desenvolve a Política de Remuneração do Banco e será complementada por um conjunto de orientações adicionais.

3.2. Outros aspetos

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 neste documento e na Política de Remuneração.

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

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

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

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

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

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

A avaliação referida 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.

5. Controlo de Versões

Versão do documento	Área Responsável	Comité de Aprovação	Data
1	Área de Gestão de Pessoas	Conselho de Administração do Banco Santander Totta S.A..	junho 2019
2	Área de Gestão de Pessoas	Conselho de Administração do Banco Santander Totta S.A..	junho de 2020
3	Área de Gestão de Pessoas	Conselho de Administração do Banco Santander Totta S.A..	junho de 2021
4	Área de Gestão de Pessoas	Conselho de Administração do Banco Santander Totta S.A..	junho de 2022
5	Área de Gestão de Pessoas	Conselho de Administração do Banco Santander Totta S.A..	junho de 2023
6	Área de Pessoas e Cultura	Conselho de Administração do Banco Santander Totta S.A..	junho de 2024

Versão do documento	Comentários
1	Aprovação da Política de Remuneração dos Dirigentes
2	2.2.4. Incentivo de Transformação Digital (Digital Transformation Award - DTA) - Integração do Incentivo Digital.
3	Revisão do universo no âmbito do Aviso 3/2020 do Banco de Portugal
4	2.2.2. Composição e regulamentação da remuneração variável - Alteração do prazo de diferimento de 3 para 4 anos; - Possibilidade de não aplicação de diferimento quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 50.000 euros e não represente mais de um terço da sua remuneração anual total. - Previsão de pagamento em instrumentos financeiros e não apenas em ações; - Objetivos de longo prazo passam a aplicar-se apenas ao Presidente da Comissão Executiva;
5	Revisão do universo dos Dirigentes: c) A direção de topo é composta pelos colaboradores considerados <i>Top Management e Senior Management</i> . d) O Responsável de Cumprimento Normativo (responsável por <i>Financial Crime Compliance</i>), que é considerado Titular de Função Essencial nos termos do Aviso 1/2022 do BdP (art.º 5.º, n.º 5). 2.2.2. Composição e regulamentação da remuneração variável - Alteração do prazo de diferimento de 4 para 5 anos para os elementos da Direção de Topo; - Integração do Incentivo de Longo Prazo- PagoNxt; - Alteração da estrutura da Bónus Pool;
6	Revisão do documento para enquadrar o seu carácter específico face à Política de Remuneração do Banco Santander Totta S.A. Ajuste do universo: elimina-se a referência ao segmento Faro, atendendo a que estes elementos integram a Direção de Topo, enquanto <i>Executive Director</i> . Alteração da designação de <i>Top Management e Senior Management</i> para <i>Executive Director</i> . 2.2.2. Composição e regulamentação da remuneração variável - Eliminação do Incentivo Transformação Digital; - Manutenção do Incentivo de Longo Prazo- PagoNxt, cujo regulamento será oportunamente apreciado em Comité de Remunerações e em Comissão de Vencimentos; - Alteração da estrutura da Bónus Pool;

Anexo 1

Coletivo Identificado* – março 2024

(-)Os postos indicados são os que constam da mais recente lista do Coletivo Identificado, aprovado em Comitê de Remunerações de 04 de dezembro de 2023.

POSTO	Nº
DIRETOR EXECUTIVO DE ÁREA COMERCIAL EMPRESAS	1
DIRETOR EXECUTIVO DE ÁREA COMERCIAL PARTICULARES & NEGÓCIOS	1
DIRETOR EXECUTIVO DE BANCA RESPONSÁVEL	1
DIRETOR EXECUTIVO DE CONTABILIDADE E CONTROLO DE GESTÃO	1
DIRETOR EXECUTIVO DE CORPORATE INVESTMENT BANKING	1
DIRETOR EXECUTIVO DE CUSTOMER EXPERIENCE	1
DIRETOR EXECUTIVO DE ESTRAT., PLANEAM. FINANC. E EST. ECON.	1
DIRETOR EXECUTIVO DE GESTÃO DE CLIENTE E PERFORMANCE DIGITAL	1
DIRETOR EXECUTIVO DE GESTÃO DE PESSOAS E ORGANIZAÇÃO	1
DIRETOR EXECUTIVO DE GESTÃO E EFICÁCIA COMERCIAL	1
DIRETOR EXECUTIVO DE GESTÃO FINANCEIRA E DE CAPITAL	1
DIRETOR EXECUTIVO DE OPERAÇÕES	1
DIRETOR EXECUTIVO DE PRIVATE BANKING	1
DIRETOR EXECUTIVO DE RECUPERAÇÕES E DESINVESTIMENTO	1
DIRETOR EXECUTIVO DE REDE EMPRESAS NORTE	1
DIRETOR EXECUTIVO DE REDE PARTICULARES E NEGÓCIOS NORTE	1
DIRETOR EXECUTIVO DE REDE PARTICULARES E NEGÓCIOS SUL E ILHAS	1
DIRETOR EXECUTIVO DE SECRETARIA GERAL	1
DIRETOR EXECUTIVO DE TECNOLOGIA E OPERAÇÕES	1
DIRETOR EXECUTIVO DE WEALTH MANAGEMENT & INSURANCE	1
DIRETOR DE COMPRAR CASA	1
DIRETOR DE COMPRAS E CUSTOS	1
DIRETOR DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	1
DIRETOR DE CYBERSECURITY	1
DIRETOR DE EVERYDAY BANKING	1
DIRETOR DE FISCALIDADE	1
DIRETOR DE FOMENTO À CONSTRUÇÃO E IFRRU	1
DIRETOR DE JURÍDICA CORPORATIVA	1
DIRETOR DE JURÍDICA NEGÓCIO	1
DIRETOR DE MARCA E COMUNICAÇÃO CORPORATIVA	1
DIRETOR DE ORGANIZAÇÃO E NORMAS	1
DIRETOR DE POUPANÇA E INVESTIMENTO	1
DIRETOR DE PROJETOS ESPECIAIS	1
DIRETOR DE SERVICE MANAGEMENT	1
D COM EMPRESAS DE EMPRESAS MULTINACIONAIS	1
D COM EMPRESAS DE GRANDES EMPRESAS NORTE	1
D COM EMPRESAS DE GRANDES EMPRESAS SUL	1
RESPONSÁVEL DE ÁREA 1 DE ANALÍTICA E MODELOS	1
RESPONSÁVEL DE ÁREA 1 DE ATENÇÃO AO CLIENTE	1
RESPONSÁVEL DE ÁREA 1 DE ESTUDOS ECONÔMICOS E RELAÇÕES C/ INVEST.	1
RESPONSÁVEL DE ÁREA 2 DE PROTEÇÃO	1
ESPECIALISTA 3 DE DATA	1
DIRETOR EXECUTIVO DE AUDITORIA INTERNA	1
DIRETOR EXECUTIVO DE CUMPRIMENTO E CONDUTA	1
DIRETOR DE FINANCIAL CRIME COMPLIANCE (FCC)	1
DIRETOR DE MONITORING & TESTING	1
DIRETOR EXECUTIVO DE GESTÃO DE RISCOS	1
DIRETOR DE COLLECTIONS & RECOVERIES	1
DIRETOR DE CREDIT RISK MANAGEMENT	1
DIRETOR DE ENTERPRISE RISK MANAGEMENT	1
DIRETOR DE RISCO OPERACIONAL	1
DIRETOR DE RISCOS CIB E BANCA COMERCIAL	1
DIRETOR DE RISCOS DE MERCADO,CAP.,MODELO E TÉCNICO	1
DIRETOR EXECUTIVO DE RISCOS DE CRÉDITO	1
RESPONSÁVEL DE ÁREA 1 DE GESTÃO DE RISCOS	1
TOTAL	55

Anexo 2
Objetivos Anuais