

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS e  
RESPONSÁVEIS DAS FUNÇÕES DE CONTROLO  
Atualização 2024**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 124º da Lei n.º 27/2020<sup>1</sup>, de 23 de Julho, na Norma Regulamentar n.º 5/2010-R, de 1 de Abril (*Diário da República*, 2ª Série, Parte E, de 13 de Abril de 2010) e na Circular n.º 6/2010, de 1 de Abril, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (adiante designada por ASF) é aprovada a proposta de política de remuneração dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e ROC e ainda dos responsáveis das funções-chave da **Santander Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.** (a “Sociedade” ou “Santander Pensões”), a vigorar no ano de 2024, como segue:

## I. Enquadramento

As sociedades gestoras de fundos de pensões devem estabelecer e aplicar, de forma proporcional em relação à sua dimensão e organização interna, bem como em relação à dimensão, à natureza, à escala e à complexidade das suas atividades, uma política de remuneração aplicável às pessoas que dirigem efetivamente a sociedade gestora, a fiscalizam, são responsáveis por funções-chave ou exercem funções-chave e a outras categorias de trabalhadores cujas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da sociedade gestora.

Nos termos do normativo aplicável, o estabelecimento e a aplicação da política de remuneração estão sujeitos ao cumprimento dos seguintes princípios:

- a) A política de remuneração deve ser consistente com as atividades, o perfil de risco, os objetivos e os interesses a longo prazo, a estabilidade financeira e o desempenho da sociedade gestora no seu conjunto, e com uma gestão sã, prudente e eficaz da mesma;
- b) A política de remuneração deve ser consistente com os interesses a longo prazo dos participantes e dos beneficiários dos planos e fundos de pensões geridos pela sociedade gestora;
- c) A política de remuneração deve prever medidas destinadas a prevenir eventuais conflitos de interesses;
- d) A política de remuneração deve ser consistente com uma gestão de riscos sã e eficaz, que evite a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e as regras da sociedade gestora;
- e) A política de remuneração deve aplicar-se ao Conselho de Administração, Conselho Fiscal, responsáveis pelas funções-chave e a outras categorias de trabalhadores cujas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da sociedade gestora;
- f) A sociedade gestora deve ser responsável por estabelecer, aplicar, rever e atualizar, pelo menos de três em três anos, os princípios gerais da política de remuneração;
- g) A sociedade gestora deve implementar uma governação clara, transparente e eficaz no que se refere à remuneração e à sua monitorização.

A Política de Remunerações da “Santander Pensões” enquadra-se nas diretrizes definidas pelo acionista de referência da Sociedade para todo o Grupo Santander (Marco Corporativo de Recursos Humanos), as quais são formuladas, tendo em conta os critérios fornecidos pelas funções de

---

<sup>1</sup> Regime Jurídico dos Fundos de Pensões (RJFP)

Controlo do Grupo, de outras funções a nível do Grupo (Finanças, Estratégia Tecnologia e Operações, Recursos Humanos e governo interno, assessoria jurídica e ainda o apoio de consultores externos, de acordo com as melhores práticas existentes no sector, adotando práticas remuneratórias consistentes que cumprem os normativos aplicáveis nas várias jurisdições onde o Grupo desenvolve a sua atividade.

Esta Política de Remuneração é anualmente revista e aprovada. Na respetiva definição foram formuladas propostas e preparadas recomendações destinadas a assegurar que as remunerações são adequadas e refletem o perfil de risco e os objetivos de longo prazo da Sociedade.

A Política de Remunerações é aplicável aos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e ROC, bem como aos responsáveis das funções-chave da Sociedade.

São considerados responsáveis pelas funções-chave, as pessoas que exercem a função de Gestão de Riscos, de Controlo de Cumprimento (*Compliance*), Auditoria Interna e Função Atuarial.

A "Santander Pensões" não constituiu Comissão de Remuneração, tendo em conta a sua dimensão, o número de colaboradores e a sua organização interna, designadamente a composição dos órgãos de administração e de fiscalização, cujo número de membros é reduzido.

Todas as decisões e alterações à presente Política, práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos da gestão de riscos serão tomadas em Assembleia Geral, sem prejuízo das funções inerentes ao órgão de fiscalização.

## **II. Política do Grupo Santander**

Estando a Política de Remunerações da Sociedade necessária e fortemente integrada na política do Grupo Santander (adiante designado por Grupo), importa referir o contexto extremamente competitivo em que se desenvolve a atividade deste e a circunstância de a concretização dos seus objetivos depender, em larga medida, da qualidade, da capacidade de trabalho, da dedicação, da responsabilidade, do conhecimento do negócio e do compromisso face à instituição, por parte de quem desempenha funções-chave e lidera a organização.

Estas são as premissas que determinam, de forma geral, a Política de Remunerações do Grupo Santander, em especial dos membros executivos do Conselho de Administração e dos responsáveis pelas funções-chave, e que permitem atrair e reter os talentos na organização, tendo presente o âmbito global do mercado em que opera.

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

As definições do Marco Corporativo de Recursos Humanos da Empresa e da Política de Remunerações do Grupo (que o desenvolve aplicam-se a este documento.

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

Consequentemente, a presente Política tem os seguintes objetivos:

- a) assegurar que a remuneração total e a respetiva estrutura (constituída pelas diferentes componentes de curto, medio e longo prazo) são competitivas com a prática do sector financeiro internacional e coerentes com a filosofia de liderança do Grupo;
- b) manter uma componente fixa equilibrada face à componente variável, a qual se encontra indexada à realização de objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses dos acionistas;
- c) incluir esquemas de remuneração de médio e longo prazo que promovam o desenvolvimento de carreiras sustentadas no Grupo Santander, através de planos de pensões, assim como de um plano de atribuição de ações indexada à evolução da valorização do Banco Santander em mercado regulamentado, que assegurem a plurianualidade de parte da compensação e a sua vinculação à sustentabilidade dos resultados e à criação de valor ao acionista.

No caso da remuneração referente ao desempenho de funções não executivas, a Política de Remuneração visa igualmente compensar a dedicação, qualificação e a responsabilidade exigidas para o desempenho da função.

O Grupo, prosseguindo o que tem vindo a ser a sua prática, continuará a alinhar a sua política de remuneração com as melhores práticas do mercado, antecipando, em termos gerais e na medida adequada, as preocupações manifestadas na regulamentação portuguesa.

O presente documento apresenta um conjunto de princípios, regras e procedimentos destinadas a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e demais colaboradores sujeitos, bem como a forma e a estrutura as condições de pagamento da remuneração devida aos mesmos, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho.

### **III. Princípios gerais orientadores da política de remuneração na “Santander Pensões”**

Alinhada com os princípios gerais de bom Governo previstos na Política Corporativa, a presente Política é compatível com a estratégia empresarial e os objetivos, valores e interesses da Sociedade e dos Fundos de Pensões e respetivos Associados/participantes/beneficiários e inclui medidas destinadas a evitar conflitos de interesses.

A presente Política rege-se pelos princípios gerais infra discriminados:

- a) As retribuições devem estar alinhadas com os interesses dos acionistas da Sociedade, bem como dos Fundos sob gestão e dos seus Associados/Participantes/Beneficiários, para que os interesses dos colaboradores ou da Sociedade não sejam incentivados em detrimento daqueles; devem estar centradas na criação de valor a longo prazo e compatíveis com uma

- gestão de riscos rigorosa, e com a estratégia, valores e interesses de longo prazo, assim como uma base sólida de capital;
- b) A remuneração procurará apoiar os colaboradores na sua vida profissional e familiar, proporcionando-lhes benefícios adicionais;
  - c) A remuneração é fixa ou variável. Não existe uma terceira categoria.
  - d) O conjunto de práticas retributivas promoverá uma gestão salarial não discriminatória quanto a género (“gender neutral”), a igualdade de oportunidades e a eliminação das desigualdades que possam existir com base no género do colaborador, tanto com carácter geral como tomando em conta aqueles casos em que homens e mulheres desempenhem o mesmo trabalho ou de similar valor (“equally remunerated for equal work or work of equal value”);
  - e) A estrutura e o montante da remuneração em cada país cumprirão as leis e regulamentos locais e deverão ser coerentes com a Política do Grupo, sempre que a legislação local não o impeça.
  - f) O montante da remuneração não deve ser inferior ao salário mínimo legal ou ao salário de subsistência o “Living Wage” do país em que o colaborador está a prestar a sua atividade;
  - g) O pacote global e a estrutura retributiva, em geral, devem ser competitivos, facilitando a atração e retenção de talento; o nível de remuneração competitivo no mercado local deve ser determinado através de um procedimento formal documentado;
  - h) Os pacotes de remuneração fornecidos pelo Grupo devem ser alinhados com os seus objetivos/limites ASG (ambiental, social e *governance*), ligando a compensação variável dos segmentos-chave designados pelo Grupo à realização de tais objetivos e evitando práticas de “greenwashing”;
  - i) 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);
  - j) 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.
  - k) Para os colaboradores que exerçam funções-chave, na aceção da alínea n) do artigo 4º e artigos 118º, 119º (nºs 3 e 4) e 121º Lei n.º 27/2020, Norma Regulamentar 5/2010-R, Circula nº 6/2010 e para além de benefícios de natureza não remuneratória que porventura lhes sejam devidos, a componente variável da respetiva remuneração tem em conta a avaliação do desempenho individual e, concretamente, os objetivos específicos associados às respetivas funções em vez dos resultados do negócio, independentemente do desempenho das áreas sob seu controlo, devendo estar alinhados com o sucesso a longo prazo dos objetivos de negócio, em particular os referentes à criação e manutenção de uma base sólida de capital;
  - l) Sujeição da cessação antecipada de contratos ao regime legal vigente em cada momento;

- m) Inexistência de seguros de remuneração ou de outros mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração adotadas.

As regras previstas não podem ser afastadas, designadamente através da utilização de qualquer mecanismo de cobertura de risco tendente a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração ou através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

## **IV. Âmbito de Aplicação**

### **1. Membros Executivos do Conselho de Administração**

São considerados membros do Conselho de Administração com funções executivas (adiante Administradores Executivos), os membros designados nos termos do direito nacional, com poderes para definir a estratégia, os objetivos e a direção global da instituição e que fiscalizam e monitorizam o processo de tomada de decisões de gestão.

Podem ser delegados poderes especiais a um ou algum dos administradores para se ocuparem de certas matérias da administração, nos termos do disposto no artigo 407º do Código das Sociedades Comerciais.

### **2. Membros Não Executivos do Conselho de Administração**

O Conselho de Administração integra membros não executivos.

O Conselho de Administração conta atualmente na sua composição membros não executivos.

Relativamente aos membros do Conselho de Administração que não irão exercer funções executivas, não haverá lugar a remuneração pagar pela Sociedade, sendo a que irão receber no Grupo Santander será proveniente do exercício de funções noutras sociedades.

### **3. Membros do Conselho Fiscal**

Os membros do Conselho Fiscal da Santander Pensões apenas auferirão remuneração fixa, cujo montante será definido pela Assembleia Geral.

### **4. Revisor Oficial de Contas**

O Revisor Oficial de Contas é remunerado, em montante fixo, determinado em linha com os critérios e práticas utilizados nas restantes sociedades do Grupo, atenta a dimensão do negócio e do mercado em Portugal.

## **5. Responsáveis pelas Funções de Controlo**

Na “Santander Pensões”, a designação dos responsáveis das funções de controlo é pessoal e nominativa com a assunção das inerentes competências.

Não obstante os responsáveis designados pela Sociedade possam acumular o exercício de análogas funções em outras sociedades do Grupo, esse exercício, sendo transversal, desenvolve-se com total autonomia e independência.

Em regra, compete ao Conselho de Administração identificar, gerir, controlar e comunicar os riscos a que a Sociedade está ou poderá vir a estar exposta.

A “Santander Pensões” determinará, caso a caso, em sede de Assembleia Geral, a qualificação dos membros do pessoal considerados como tendo impacto significativo no perfil de risco da Sociedade.

## **V. Remuneração**

### **1. Membros Executivos do Conselho de Administração**

A remuneração dos Administradores Executivos compreende uma componente fixa e uma componente variável.

A “Santander Pensões” estabelece rácios apropriados entre os componentes fixos e variável da remuneração total dos colaboradores, representando a componente fixa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política totalmente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma.

De acordo com os princípios antecedentes, assume-se que:

a) A Política de Remunerações dos membros do Conselho de Administração enquadra-se nas diretrizes do Grupo Santander, as quais foram formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no sector;

b) Neste contexto, sem prejuízo da delegação de poderes ou da existência de uma Comissão Executiva como tal constituída, distingue-se entre Administradores que exercem funções executivas na sociedade e os que não exercem funções executivas;

c) Das referidas diretrizes do Grupo Santander decorre a forma como se processa a avaliação de desempenho dos administradores executivos. Tal avaliação é realizada:

(i) O Presidente do Conselho de Administração é avaliado pelo conjunto das funções exercidas no Grupo, sendo a avaliação efetuada pelo responsável da SAM Investment Holding, Limited;

(ii) O outro Administrador Executivo é avaliado pelo Presidente do Conselho de Administração;

d) Os membros dos órgãos de administração estão abrangidos pela política de remuneração variável aplicável no Grupo;

e) Independentemente de as condições de apuramento e pagamento da remuneração variável serem de valor final indeterminado e de pagamento eventual, não sendo assim possível predeterminar a proporção entre as componentes fixas e variáveis da remuneração, mas tendo em consideração o definido no Grupo, o rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável e o valor total da remuneração fixa não pode, em qualquer circunstância, ser superior a 200%, desde que expressamente deliberado em Assembleia Geral (são excluídos em 2024 os colaboradores que exerçam funções de controlo, como como definidas pelo Grupo Santander a cada momento, cujo rácio não poderá ultrapassar 100%).

### **A) Remuneração fixa**

A remuneração fixa é paga 14 (catorze) vezes por ano, determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo Santander, os resultados da Sociedade a avaliação de desempenho individual e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões da Sociedade, não se prevendo que, represente, em 2024, parcela inferior a 33% da remuneração total.

A atualização da componente fixa da remuneração deve ser aprovada em Assembleia Geral, caso a caso.

### **B) Remuneração Variável**

As práticas de retribuição variável para o exercício de 2024 pressupõem uma continuidade das políticas aplicadas nos anos anteriores, de modo que não são previstas alterações significativas.

O principal objetivo da compensação variável é compensar o desempenho por alcançar os objetivos individuais, da entidade e, caso se aplique, do Grupo.

Esta compensação é suplementar e de natureza variável, e não é de forma alguma consolidável em salário, existindo sempre a possibilidade que nenhum montante seja recebido no exercício em curso ou mesmo nos subsequentes.

A compensação variável deverá cumprir os requisitos regulamentares relativos ao diferimento e pagamento por meio de atribuição de ações e/ou opções:

- a) A remuneração dos membros do Conselho de Administração com funções executivas (administradores executivos) comporta igualmente uma componente variável, de atribuição não garantida, sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo;
- b) Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de atividade.
- c) A remuneração variável é adequadamente equilibrada face à remuneração fixa;
- d) De forma a objetivar e tornar mais transparente o processo de determinação da remuneração variável, esta tem em conta os objetivos quantitativos e qualitativos da

Sociedade, bem como os respetivos indicadores previstos no Plano Estratégico que são definidos anualmente pelo Grupo;

- e) A ponderação da consecução dos objetivos estratégicos definidos pela e para a Sociedade, seja em termos absolutos, seja por comparação com outras entidades do sector, para efeitos de fixação da remuneração variável, permite promover um adequado alinhamento com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade e dos seus acionistas;
- f) No caso de serem imputados à Sociedade, por acionistas ou por terceiros, responsabilidade por atos de gestão, a remuneração variável poderá, mediante decisão dos acionistas, ser suspensa até ao apuramento de tais pretensões e, no caso de serem consideradas procedentes, não será atribuída a respetiva remuneração enquanto não estiverem liquidados tais danos.

Como elemento da remuneração variável, estabelece-se um prémio de desempenho da Empresa, vinculado a objetivos, dependente de avaliação anual, com reflexo no ano em curso e nos seguintes, através do qual são pagas prestações em dinheiro e atribuídas ações do Banco Santander, S.A.:

- a) O valor final do prémio de desempenho será determinado no início de cada exercício seguinte ao do desempenho de funções, sobre uma base de valor de referência e em função do cumprimento dos objetivos descritos no item (ii) abaixo;
- b) O pagamento do prémio de desempenho é diferido em 40% do seu valor, reservando-se a Sociedade (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 sua remuneração anual total, desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável;
- c) Metade do montante do diferimento é devido em ações e outra metade em dinheiro, sendo o pagamento desta parte feito em 4 partes, durante os quatro anos subsequentes;
- d) O valor diferido ficará sujeito à não ocorrência das cláusulas *malus* e *claw back* descritas no item (iv) abaixo.
- e) O rácio máximo entre o valor de todas as componentes da remuneração variável dos Administradores Executivos e o valor total da remuneração fixa não pode ser superior a 200%, devendo ser deliberado em Assembleia Geral.
- f) A compensação variável total não poderá exceder um limite máximo se 100% da retribuição fixa, mesmo quando tenha ocorrido um desempenho excecional. Este limite poderá ser aumentado, excecionalmente, até ao máximo de 200% da retribuição fixa se tal for aprovado em Assembleia Geral.

**(i) Valor de referência da remuneração variável**

A remuneração variável de 2024 dos Administradores Executivos será determinada a partir de uma referência padrão correspondente ao cumprimento de 100% dos objetivos estabelecidos, sendo posteriormente fixado para cada membro um valor de referência para o exercício.

### **(ii) Determinação do valor da remuneração variável**

A referência padrão correspondente ao cumprimento de 100% dos objetivos estabelecidos, sendo fixado para cada membro um valor de referência para cada exercício.

O valor final do prémio de desempenho e inerente remuneração variável será determinado no início do exercício seguinte ao do desempenho de funções, sobre a base de valor de referência e em função do cumprimento efetivo dos objetivos estabelecidos no enquadramento da *pool* disponível para o efeito, nos termos definidos na Política Corporativa, designadamente, com as devidas adaptações na sua secção 5.2, cuja cópia (tradução) fica anexa à presente Política.

Os objetivos gerais para o ano de 2024 seguirão o modelo corporativo aplicável.

### **Pool Bónus**

O valor total do bónus é calculado pela soma do bónus target individuais.

Para o cálculo do bónus de cada geografia, são considerados os seguintes KPIs:

KPIs:

PAT+FEES

Gross Margin

Closing AUMS

NET Sales

O Comité de Remuneração Global do Grupo SAM decidirá os ajustamentos aplicáveis ao *bónus pool* considerando a performance do negócio, sendo aprovados o bónus de cada geografia em concreto.

Com base no esquema de referência descrito, a retribuição variável de 2024 dos administradores executivos será determinada, considerando como elementos básicos do esquema seguinte:

- Um conjunto de métricas (KPIs) mensuradas de acordo com os objetivos anuais.
- Uma avaliação qualitativa suportada por evidências de que não são criados riscos para a Sociedade e que não poderão modificar o resultado quantitativo em mais de 25%, para cima ou para baixo.
- Um ajustamento que será, de qualquer forma, suportado por evidências comprovadas e que possam contemplar alterações resultantes de deficiências de controlo e/ou riscos (atuais ou futuros), resultados negativos das avaliações de supervisores ou eventos significativos não previstos.

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

### **(iii) Forma de pagamento do Prémio de desempenho de empresa**

A remuneração variável é devida 50% em dinheiro e 50% em ações, sendo parte paga em 2025 e parte diferida em quatro (4) anos, observados os parâmetros de longo prazo, conforme abaixo:

- a) 60%, dessa remuneração será paga em 2025, líquida de impostos, em duas partes, uma parte em dinheiro e outra em Instrumentos financeiros (preferencialmente ações ou opções sobre ações do Banco Santander S.A).
- b) o remanescente será pago anualmente, em quatro partes iguais, em 2026, 2027, 2028 e 2029, em dinheiro e em Instrumentos financeiros (preferencialmente ações ou opções sobre ações do Banco Santander S.A), observadas as condições previstas no item (iv) infra.

Os instrumentos financeiros atribuídos não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam até ao termo dos seus respetivos mandatos dos Administradores, sujeitos à condição de manutenção/permanência do beneficiário no Grupo na data do processamento do pagamento, até que o seu valor perfaça duas vezes o montante da remuneração total (sem prejuízo da possibilidade de alienação de ações necessária ao pagamento de impostos resultantes do benefício inerente a essas mesmas ações).

De acordo com princípios corporativos em matéria de remunerações aplicáveis aos tomadores de riscos significativos, quaisquer ações e/ou opções atribuídos, seja como parte do pagamento imediato, seja como pagamento da parte diferida, ficam sujeitos a um período de retenção de um ano, para que durante o decurso dos doze (12) meses seguintes à entrega das ações e/ou opções, o beneficiário não os possa vender ou utilizar estratégias de cobertura.

### **(iv) Outras condições da remuneração variável**

Condições de permanência, cláusulas *malus* e *clawback* aplicáveis:

O pagamento da remuneração variável diferida fica condicionado: a) à condição de permanência do beneficiário no Grupo (com exceção das situações de reforma ou acordo específico quanto à manutenção do direito ao recebimento) à data do processamento do pagamento; b) ao cumprimento das regras do deferimento e c) os mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*claw-back*), conforme definido na Política de Remunerações do Grupo Santander e procedimentos que a complementam, a fim de cumprir com os requisitos legais e regulamentares, bem como observar as recomendações e orientações emitidas pelas entidades de supervisão competentes.

A aplicação de cláusulas *malus* e *clawback* é iniciada em situações em que se verifique um deficiente desempenho financeiro da entidade no seu conjunto ou de uma divisão ou área

concreta desta ou das exposições criadas por colaboradores devendo considerar-se, pelo menos, as seguintes circunstâncias:

- Falhas significativas na gestão de riscos praticadas pela entidade, por uma unidade de negócio ou de controlo de risco;
- O aumento das necessidades de capital da sociedade não previstas no momento da criação da exposição;
- Quaisquer sanções regulatórias ou condenações judiciais por atos que possam ser imputados à entidade ou ao colaborador responsável por aqueles atos, bem como o incumprimento de códigos de conduta internos da entidade;
- Prova de má conduta, individual ou coletiva.

Mediante prévia declaração ou parecer emitida/subscrito pelos responsáveis das funções essenciais (Gestão de Riscos, *Compliance* e Auditoria interna), a decisão de aplicação de *malus* e/ou *clawback*, é da competência do Conselho Fiscal.

## **2. Membros Não Executivos do Conselho de Administração**

O Conselho de Administração é ainda composto por membros não executivos.

Relativamente aos membros do Conselho de Administração que não exercer funções executivas, não haverá lugar a remuneração pagar pela Sociedade, sendo a que irão receber no Grupo Santander será proveniente do exercício de funções noutras sociedades.

## **3. Membros do Conselho Fiscal**

Os membros do Conselho Fiscal da Santander Pensões apenas auferirão remuneração fixa anual, por referência aos serviços prestados à Sociedade, cujo(s) montante(s) e modalidade(s) de pagamento será definido em Assembleia Geral.

## **4. Revisor Oficial de Contas**

O Revisor Oficial de Contas é remunerado, em montante fixo, determinado em linha com os critérios e práticas utilizados nas restantes sociedades do Grupo, atenta a dimensão do negócio e do mercado em Portugal.

## **5. Responsáveis pelas Funções-Chave**

**(i) O responsável pela função de Gestão de Riscos e Controlo de Cumprimento (*Compliance*)**

A política de remuneração do responsável pela função de Gestão de Riscos e de *Compliance*, entretanto internalizadas, segue os princípios vigentes para os restantes trabalhadores da Sociedade e do Grupo, em aplicação das diretrizes definidas pelo Grupo.

Os princípios gerais orientadores da fixação das remunerações do responsável pela Gestão de Riscos e de *Compliance* são os seguintes:

- a) Os colaboradores que exerçam essas funções são tratados de forma independente;
- b) A determinação da remuneração variável obedece aos seguintes critérios: (i) avaliação individual do colaborador, tendo exclusivamente em conta os objetivos específicos relacionados com as funções por si exercidas; ii) o desempenho global da Sociedade, os seus resultados e os resultados do Grupo em que esta se integra;
- c) Para além de benefícios de natureza não remuneratória que porventura lhes sejam devidos, a componente variável da respetiva remuneração tem em conta a avaliação do desempenho individual e, concretamente, os objetivos específicos associados às funções que exerce, não estando diretamente dependente do desempenho das áreas sob o seu controlo, devendo a remuneração proporcionar uma recompensa adequada á relevância do exercício das funções;
- d) À cessação antecipada de contratos aplica-se o regime legal vigente em cada momento;
- e) Inexistência de seguros de remuneração ou de outros mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerente às modalidades de remuneração adotadas.
- f) Tendo em conta o definido no Grupo, o rácio máximo entre o valor de todas as componentes de remuneração variável e o valor total da remuneração não pode ser superior a 100%.

### **A) Retribuição Fixa**

A retribuição fixa é paga 14 vezes por ano, composta pela retribuição de base e por algumas prestações pecuniárias que são atribuídas a todos os trabalhadores da Sociedade, devidos nos termos legais ou contratuais.

A retribuição fixa é determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo Santander, os resultados da Sociedade, a avaliação de desempenho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões da Sociedade.

A atualização/revisão da componente fixa da remuneração são aprovadas pelo Conselho de Administração.

### **B) Remuneração Variável**

A remuneração dos responsáveis da função de Gestão de Risco e de *Compliance* comporta uma componente variável, de atribuição não garantida, sendo aplicáveis as disposições previstas quanto à remuneração variável dos Membros Executivos do Conselho de Administração constantes da

*Política de Remunerações da Santander Asset Management, SGOIC, S.A. (nas sublinéas i) a iv) da alínea B)- Remuneração Variável), com as necessárias adaptações.*

A Sociedade (através dos seus órgãos competentes e numa lógica de congruência dentro do Grupo Santander) reserva a possibilidade de não aplicar tal diferimento quando o valor da remuneração variável total não seja superior a 50.000 euros não represente mais de um terço da sua remuneração anual total, desde que tal possibilidade não esteja impedida por determinação legal ou regulamentar aplicável.

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.

#### **(ii) O responsável pela função de Auditoria Interna**

O responsável pela função Auditoria Interna auferir as remunerações definidas pelo Grupo Santander.

O responsável pela função de Auditoria Interna não é remunerado pela Sociedade dado exercer funções transversalmente no Grupo Santander.

#### **(iii) Função Atuarial**

A Sociedade tem sob gestão fundos de pensões exclusivamente associados ao grupo Santander - Fundo de Pensões Aberto Reforma Empresa e Fundo de Pensões do Banco Santander Totta -, não efetuando, desta forma, quaisquer desenhos de planos.

A Sociedade não designou ainda responsável pela Função Atuarial.

No caso da Santander Pensões, quer no Plano de benefício definido do Fundo de Pensões Aberto Reforma Empresa (Totta Urbe), quer no Fundo de Pensões do BST, a Sociedade contratou Atuário Responsável dos referidos Fundos - a sociedade Mercer Portugal, Lda.

Até ao momento, a Administração da Sociedade, na avaliação, implementação e seguimento do Sistema de Controlo Interno recorre, por um lado, aos modelos de gestão de riscos e de controlo interno implementados, e, por outro lado, aos serviços contratualizados ao Atuário Responsável dos Fundos, designadamente, para a elaboração dos relatórios atuariais. A atividade referente ao cálculo das responsabilidades dos Planos está igualmente externalizada no Atuário Responsável dos Fundos.

O Atuário responsável dos Fundos é remunerado, em montante fixo, determinado em linha com os critérios e práticas utilizados nas restantes sociedades do Grupo, atenta a dimensão do negócio e do mercado em Portugal.

## **VI. Pagamento de compensações por cessação de funções**

Atento o disposto no número 5 do artigo 403.º do Código das Sociedades Comerciais, não estão definidas nem se propõe introduzir limitações estatutárias à indemnização por cessação antecipada de funções dos titulares de órgãos sociais.

No ano 2023, não foram pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais, não sendo previsível à data que venham a ocorrer 2024.

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

## **VII. Identificação da parcela(s) diferida(s) e da já paga(s)**

Da remuneração variável de 2021, foi pago, em 2024, o segundo terço da remuneração variável diferida por 3 anos.

Da remuneração variável de 2022, foi paga em 2024, a primeira tranche da remuneração variável diferida por 4 anos.

Da remuneração de 2023, foi paga a parte imediata deste prémio. À parte diferida será aplicado o período de diferimento de 4 (quatro) anos.

## **VIII. Benefícios**

Os administradores executivos beneficiam de um seguro de saúde, bem como de crédito a habitação em condições semelhantes às previstas no Acordo Coletivo de Trabalho do setor Bancário. O Administrador oriundo do Banco Santander Totta, SA, beneficia ainda dos Serviços de Assistência Médica do Sindicato (SAMS).

## **IX. Avaliação do Desempenho**

A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros.

## **X. Aspetos Complementares**

Não foi posta em prática em 2023, nem se prevê para 2024 a atribuição de planos de opções.

## **XI. Informações sobre integração dos riscos em matéria de sustentabilidade**

A fim de dar cumprimento ao previsto no artigo 5º do Regulamento UE nº 2019/2088 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de novembro de 2019 relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros, a Sociedade fez publicar informação relativa à Política de Remunerações e a sua coerência com a integração de riscos de sustentabilidade, disponível em <https://www.santander.pt/institucional/empresas-do-grupo/santander-pensoes/politicas>, assegurando que a estrutura da remuneração não encoraja a

assunção de riscos excessivos em matéria de sustentabilidade e está associada ao desempenho ajustado em função do risco

A Sociedade esta consciente que certas atividades de investimento podem causar impactos adversos na sustentabilidade e procura minimiza-los, quando possível, através da integração de estratégias ambientais, sociais e de melhores práticas de governance (adiante “ASG”) tal como previstas nas Política de Investimento Sustentável e Responsável e uma Política de Sustentabilidade, que preveem mecanismos de governo ISR em matérias de sustentabilidade e investimento responsável, que podem ser consultadas em:

<https://www.santander.pt/institucional/empresas-do-grupo/santander-pensoes/politicas>.

## **XII. Comité de Remuneração e Órgão de Fiscalização**

A Sociedade Pensões não constituiu Comissão de Remuneração, tendo em conta a sua dimensão, o número de colaboradores e a sua organização interna, designadamente a composição dos órgãos de administração e de fiscalização, cujo número de membros é reduzido.

## **XIII. Conflitos de Interesses**

O *Código Geral de Conduta*, aplicável à Sociedade, estabelece uma regulação específica, referente a potenciais situações de Conflitos de Interesses (pontos 4.5. 1.3/4.5.2.1) relacionados com operações por conta própria, realizadas pelas *Pessoas Sujeitas* (ponto 4.5.2.4), incluindo regras de competência para a sua resolução e um conjunto de mecanismos para a sua deteção e controlo, designadamente, a Declaração de Situações Pessoais.

A Sociedade aprovou, implementou e executa uma Política de Operações por Conta Própria, que é do conhecimento dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal.

A Santander Pensões aprovou, implementou e executa igualmente uma Política de Conflito de Interesses que define o enquadramento e diretrizes de atuação para a caracterização, identificação e tratamento de situações potencialmente geradoras de Conflitos de Interesses, garantindo a independência das pessoas que desenvolvem as atividades/serviços de investimento e serviços complementares. Sem embargo, a temática dos Conflitos de Interesses tem um carácter geral, estendendo-se a toda a atividade exercida pela Sociedade e seus colaboradores.

## **XIV. Aprovação**

A Política de Remuneração é aprovada em Assembleia Geral da Sociedade, sem prejuízo das competências do órgão de fiscalização.

A fixação das remunerações é deliberada, anualmente, em sede de Assembleia Geral.

## **XV. Cumprimento das políticas de remuneração**

Esta política de remuneração dos membros dos órgãos de administração, de fiscalização e dos responsáveis pelas funções-chave da Sociedade está na sua globalidade em linha com os princípios ínsitos na Norma Regulamentar n.º 5/2010-R, de 1 de abril e na Circular n.º 6/2010, de 1 de abril, da ASF, pautando-se pela simplicidade, transparência e adequação aos objetivos de médio e longo prazo da Sociedade.

Desta forma, a determinação da remuneração total dos membros daqueles órgãos, composta por uma parte fixa e uma parte variável, bem como a articulação destas duas componentes, tal como explicitado na presente, permitem concluir pela adoção, na generalidade, das recomendações constantes do Capítulo IV da referida Circular n.º 6/2010, a qual constitui manifestamente o seu núcleo base.

A circunstância da Sociedade integrar Grupo Santander, implica a necessária coerência das respetivas políticas corporativas, as quais por sua vez, atenta a natureza global do Grupo, respeitam as regulamentações internacionais na matéria. Com esta contextualização, a adoção das demais recomendações da Circular implicaria uma redundância processual e uma artificial execução regulamentar desprovida de efeitos práticos. Daí que a política da Sociedade em matéria de remunerações dos membros dos órgãos da administração e fiscalização e responsáveis pelas funções-chave se contenha nos presentes limites, sem prejuízo do cumprimento, na globalidade, e no momento da fixação das diretrizes do Grupo de que fazem parte, de regras de sentido idêntico emanadas das autoridades nacionais competentes.

## **XVI. Revisão e Acompanhamento da Política**

O Conselho Fiscal emite parecer e revê periodicamente os princípios gerais da presente Política e é responsável pela fiscalização da sua implementação.

A implementação da Política deve ser sujeita a uma análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração.

Para a realização da análise independente prevista no parágrafo anterior, o órgão de fiscalização poderá recorrer a consultores externos.

No desenvolvimento da avaliação referida no número anterior devem participar de forma ativa as unidades responsáveis pelo exercício das funções de controlo da Sociedade.

Deve ser elaborado um relatório com os resultados dessa avaliação, o qual deve, designadamente, identificar as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

## **XVII. Comunicação e Divulgação**

Após aprovação, o Conselho de Administração procede à divulgação interna da presente Política, fazendo-a circular pela estrutura orgânica da Sociedade e colaboradores envolvidos.

Se aplicável, a comunicação ao público será feita por recurso a publicação dos princípios base na página da Internet da Sociedade, com acesso ao conteúdo síntese da mesma.

O Conselho de Administração da Sociedade envia anualmente a Política aprovada à ASF.

## XVIII. Entrada em vigor

Após aprovação pela Assembleia Geral, a presente Política é de aplicação imediata.

As atualizações à Política constante do presente documento serão válidas para o ano de 2024, sem prejuízo de ulteriores alterações.

## IXX. Controlo de Alterações

O calendário seguinte detalha todas as alterações feitas à presente Política desde a sua elaboração.

Versão	Comentários	Alterado Por/Autor	Revisor	Data
V1.0	Criação do documento	RH/CA	Conselho Fiscal	Março 2016
V2.0	Alteração do documento	RH/CA	Conselho Fiscal	Abril 2017
V3.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Março 2018
V4.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Março 2020
V5.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Maió 2020
V.6.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Maió 2021
V.7.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Junho 2022
V.8.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Outubro 2023
V.9.0	Atualização	CA	Conselho Fiscal	Maió 2024

Lisboa, 28 de maio de 2024