


# Política de Remuneração (2026)



maio de 2026



## Índice

1.Introdução e Enquadramento	3
2.Princípios Gerais	5
3.Âmbito de Aplicação	6
4. Estrutura da Remuneração	7
5.Pagamento de compensações por cessação de funções	16
6. Identificação da(s) parcela(s) diferida(s) e da já paga(s)	16
7. Benefícios	17
8.Avaliação do Desempenho	17
9.Comité de Remunerações	17
10.Cumprimento da Política de Remuneração	17
11. Conflito de Interesses	17
12. Informações sobre integração dos riscos em matéria de sustentabilidade	18
13. Aprovação	18
14.Revisão e Acompanhamento da Política	18
15.Comunicação e Divulgação	19
16. Entrada em vigor	19
17. Controlo de Versões	19

## 1. Introdução e Enquadramento

A “**SANTANDER ASSET MANAGEMENT – SGOIC S.A.**” (doravante abreviadamente designada por “**SAM**” ou “Sociedade”), tendo em conta designadamente o previsto nos artigos 115º a 122º do Regime da Gestão de Ativos, adiante “RGA”<sup>1</sup>) e, ainda, no intuito de garantir o bom cumprimento da legislação e regulamentação em vigor nos quadros da Diretiva 2009/65/CE relativa aos Organismos de Investimento Coletivo em Valores Mobiliários (“Diretiva UCITS”), da Diretiva 2010/43/UE, da Comissão, de 1 de julho de 2010 (relativa aos gestores de fundos de investimento alternativos “AIFMD”) e também, no aplicável a normativa reportada aos Mercados de Instrumentos Financeiros (Diretivas “MIFID”), leis nacionais de transposição, normativos comunitários ou nacionais complementares e outros relevantes), deve adotar e manter atualizada a sua Política de Remunerações, procedendo, pelo presente documento, à respetiva revisão e atualização para o ano de 2026, adiante designada abreviadamente por Política.

A **SAM** é uma sociedade que se dedica à administração, gestão e representação de organismos de investimento coletivo em valores mobiliários, organismos de investimento alternativo em valores mobiliários e organismos de investimento alternativo em ativos imobiliários (todos conjuntamente a seguir designados por OIC), bem como à gestão discricionária e individualizada de carteiras por conta de outrem, incluindo as correspondentes a fundos de pensões, com base em mandato escrito conferido pelos investidores (adiante designados por Clientes), nos termos da legislação aplicável.

De acordo com o normativo aplicável, a **SAM** está obrigada a estabelecer e aplicar políticas de remuneração que sejam consentâneas e promovam uma gestão sólida e eficaz dos riscos e não encorajem a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco e os documentos constitutivos dos OIC sob gestão, de uma forma e na medida adequada à sua dimensão organização interna e à natureza, âmbito e complexidade das suas atividades.

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, de fiscalização e demais colaboradores sujeitos, bem como a forma, a estrutura, as condições de pagamento da remuneração devida aos mesmos, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho.

A Política de Remunerações do Grupo é elaborado pelo Banco Santander, S.A., na sua condição de empresa-mãe do Grupo Santander, estabelecendo as regras a aplicar em todo o Grupo.

As entidades que integram o Grupo devem adaptar a Política do Grupo e são responsáveis, tendo este documento como referência, de elaborar e aprovar nos seus órgãos competentes o normativo interno próprio que permita a aplicação, no seu âmbito, com as adaptações que, no seu caso, resultem imprescindíveis para a sua compatibilidade e cumprimento com a legislação e regulamentação, regulatório e as expetativas das entidades de supervisão.

A referida adoção/aprovação deve contar com a validação da Corporação.

Estando a Política de Remunerações da **SAM** necessária e fortemente integrada na política do Grupo Santander (adiante designado por Grupo ou Grupo Santander), importa referir o contexto extremamente competitivo em que se desenvolve a atividade deste e a circunstância de a

---

<sup>1</sup> Decreto-Lei n.º 27/2023, de 28 de abril

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 de controlo e lidera a organização.

Estas são as premissas que determinam, de forma geral, a Política de Remunerações do Grupo (Marco Corporativo de Recursos Humanos), estabelece as bases relativas à forma como as empresas do Grupo gerem a remuneração dos seus colaboradores, e em especial dos membros executivos do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e dos responsáveis pelas áreas de controlo e direção de topo, 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, incluindo o Grupo SAM.

Os princípios gerais da Política de Remuneração do Grupo SAM são definidos e revistos periodicamente pelo Conselho de Administração da **SAM Investment Holdings, S.L.** (aditante TopCo), na qualidade de entidade-mãe do Grupo SAM, sendo diretamente aplicável à SAM Topco, e disponibilizado às entidades que são parte do Grupo, de entre as quais a **SAM** como documento de guia, estabelecendo o regime a ser aplicado à matéria em referência.

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) garantir que uma parte significativa da remuneração se encontra indexada à realização de resultados e objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses dos acionistas e dos OIC/Clientes sob gestão, tal como a avaliação individual de desempenho (performance) tem em consideração critérios financeiros e não financeiros.

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.

## 2.Princípios Gerais

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 **SAM** e dos OIC/Carteiras e respetivos investidores e inclui medidas destinadas a evitar conflitos de interesses.

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

**Criação de valor sensível ao risco:** A remuneração deve estar alinhada e ter em conta, tanto os interesses dos acionistas da **SAM**, como dos OIC/Carteiras sob gestão e dos seus Participantes/Clientes, para que os interesses dos colaboradores ou da Sociedade não sejam priorizados em detrimento daquele. Adicionalmente, deve ser concebida: (i) para garantir que os colaboradores se foquem na criação de valor a longo prazo e (ii) para ser compatível com uma gestão de riscos adequada e rigorosa<sup>2</sup>, com estratégia, valores e interesses de longo prazo, bem como com a manutenção de uma base sólida de capital;

**Duas categorias de compensação:** A remuneração é fixa ou variável. Não existe uma terceira categoria.

**Não discriminação.** As decisões relativas à remuneração serão tomadas sem qualquer discriminação e basear-se-ão sempre na avaliação de desempenho, posicionamento competitivo específico e consistência interna.

**Remuneração sem distinção de género.** Quando homens e mulheres realizam o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor ("*equally remunerated for equal work or work of equal value*"), o pacote remuneratório promoverá uma gestão salarial não discriminatória em termos de género, bem como a igualdade de oportunidades e a eliminação das desigualdades que possam existir por motivo do género dos trabalhadores.

**Coerência em matéria de sustentabilidade.** A remuneração será consistente com os objetivos do Grupo e do BST em termos de risco de sustentabilidade e evitará a assunção de riscos excessivos e "greenwashing"<sup>3</sup>.

**Apoio integral aos colaboradores.** A compensação deve visar apoiar os colaboradores na sua vida profissional e pessoal, através da atribuição de benefícios adicionais.

**Competitividade.** O pacote e a estrutura remuneratória global devem ser competitivos para facilitar a atração e retenção de talento; este nível de remuneração competitivo no mercado local deve ser determinado através de um procedimento formal documentado.

**Cumprimento.** A estrutura e o montante da remuneração em cada entidade deverá cumprir as leis e regulamentos locais e ser consistentes com a Política, desde que a legislação local não o impeça.

**Salário mínimo.** O montante da remuneração não pode ser inferior ao salário mínimo legal ou ao rendimento mínimo de subsistência do país onde o trabalhador presta os seus serviços.

---

<sup>2</sup> Os principais tipos de riscos estão definidos no Marco Corporativo de Riscos. Os elementos de risco associados ao ambiente e às alterações climáticas – físicos e de transição – são considerados fatores que podem afetar os riscos a médio e longo prazo.

<sup>3</sup> A orientação da imagem de marketing de uma organização, criando uma imagem ilusória de responsabilidade ecológica.

**Zero conflitos de interesse.** Os conflitos de interesse devem sempre ser evitados ao tomar decisões sobre remuneração (por exemplo, as pessoas não podem ser responsáveis por tomar decisões sobre a sua própria remuneração individual).

Os princípios previstos na presente Política aplicam-se às remunerações pagas diretamente pela **SAM**, a todos os montantes pagos diretamente pelos próprios OIC sob gestão, incluindo comissões de desempenho e a todas as transferências de unidades de participação dos OIC, se aplicável.

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.

### 3. Âmbito de Aplicação

A presente Política abrange o seguinte o seguinte Coletivo Identificado: os membros executivos dos órgãos sociais, os não executivos e os independentes, os responsáveis pelas Funções de Controlo: Gestão de Riscos, Controlo de Cumprimento (*Compliance*) e Auditoria Interna; e ainda, os colaboradores que auferam uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remuneração das categorias anteriores e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos OIC sob gestão.

#### 3.1. Membros Executivos do Conselho de Administração

São considerados membros executivos do Conselho de Administração, 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.

#### 3.2. Membros não executivos não independentes do Conselho de Administração

No triénio 2025/2027, o Conselho de Administração integra membros não executivos.

#### 3.3. Membros do Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas

A sociedade adota o modelo de administração e fiscalização previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 278º do Código das Sociedades Comerciais, sendo aplicável ainda o disposto na alínea b) do artigo 413º do mesmo Código.

A estrutura de fiscalização é composta por Conselho Fiscal.

A Sociedade designa um Revisor Oficial de Contas.

### 3.5. Responsáveis pelas Funções de Gestão de Riscos, Controlo de Cumprimento e Auditoria Interna e outros Colaboradores que auferem remunerações elevadas e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco

São considerados responsáveis pela gestão de riscos e funções de controlo, os Colaboradores que exercem a função de, Controlo de Cumprimento (*Compliance*) e Auditoria Interna e Gestão de Riscos tal como previstos nos artigos 123º, 191º e 190º do RGA (respetivamente), cujas funções visam o acompanhamento e a avaliação regular da adequação e da eficácia das medidas e procedimentos adotados para detetar qualquer risco de incumprimento das obrigações legais, o exame e avaliação da adequação e eficácia do sistema e dos procedimentos da Sociedade e dos seus mecanismos de controlo interno, e a implementação de política e procedimentos de gestão de riscos e de cumprimento dos demais deveres a que a Sociedade se encontra sujeita, bem como das medidas tomadas para corrigir eventuais deficiências no respetivo cumprimento.

Na **SAM**, a designação dos responsáveis das funções de controlo é pessoal e nominativa com a assunção das inerentes competências.

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

São considerados colaboradores que auferem remunerações elevadas e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco, aqueles cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias referidas nos pontos anteriores e desempenhem atividades profissionais que tenham um impacto material no perfil de risco da **SAM** e/ou dos OIC e demais Carteiras sob gestão.

No entanto, em regra, compete ao Conselho de Administração identificar, gerir, controlar e comunicar os riscos a que a **SAM** está ou poderá vir a estar exposta.

A **SAM** 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 e/ou do(s) OIC e Carteiras sob gestão.

## 4. Estrutura da Remuneração

### 4.1. Membros Executivos do Conselho de Administração

A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração compreende uma componente fixa e uma componente variável.

A **SAM** 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, 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 nomeadamente a forma como se processa a avaliação 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 Holdings, Limited;
  - (ii) O outro Administrador Executivo é avaliado pelo Presidente do Conselho de Administração;
- d) 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%, e desde que expressamente deliberado pela Assembleia Geral (ficam excluídos em 2026 os colaboradores que exerçam funções de gestão de riscos, controlo do cumprimento (compliance) e auditoria interna, como tal definidas pelo Grupo Santander a cada momento, cuja remuneração variável não pode exceder 100% da sua remuneração fixa em qualquer caso).

#### **A) Remuneração fixa**

A remuneração fixa é paga 14 (catorze) vezes por ano, a qual é determinada tendo em conta as características, componentes e critérios utilizados no Grupo (secção 4.2 da Política de Remuneração do Grupo), os resultados da Sociedade a avaliação de desempenho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões da **SAM**.

A remuneração fixa dos administradores executivos deverá representar uma proporção significativa da compensação total e é determinada tendo em conta a avaliação de desempenho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões.

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

#### **B) Remuneração Variável**

A compensação que não cumpre os requisitos da remuneração fixa é considerada compensação variável.

As práticas de retribuição variável para o exercício de 2026 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 ao pagamento por meio de instrumentos financeiros.

A remuneração dos Administradores Executivos comporta uma componente variável, de atribuição não garantida, sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento, visando o equilíbrio entre o curto e o médio prazo.

A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efetuar-se através da combinação: (i) da avaliação do desempenho do colaborador, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira, e (ii) do desempenho da área de negócio ou do(s) OIC(s)/Clientes em causa com os resultados globais da Sociedade.

De forma a objetivar e a 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 pela **SAM**.

A ponderação dos objetivos estratégicos definidos, 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, bem como dos OIC/Carteiras sob gestão e respetivos Participantes/Clientes.

Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de atividade.

No caso de serem imputados à **SAM**, por acionistas ou por terceiros, responsabilidades por atos de gestão, a remuneração variável dos sujeitos em causa 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 atribuídos instrumentos financeiros.

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 de curto prazo descritos no item (ii) abaixo.

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.

Metade do montante do diferimento é devido em dinheiro e a outra metade em instrumentos financeiros, sendo o pagamento desta parte feito em três partes tranches, durante os três anos subsequentes.

O valor diferido ficará sujeito à não ocorrência das cláusulas *malus* e *claw back* descritas no item (iv) abaixo, bem como à permanência do beneficiário na Sociedade ou no Grupo (com exceção das situações de reforma ou acordo específico quanto à manutenção do direito ao recebimento).

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.

A compensação variável total não poderá exceder um limite máximo se 100% da retribuição fixa, mesmo quando tenha ocorrido um desempenho excepcional. Este limite poderá ser aumentado, excepcionalmente, até ao máximo de 200% da retribuição fixa se tal for aprovado em Assembleia Geral.

### Componentes variáveis da remuneração

Os princípios da política de remunerações dos Administradores Executivos pelo desempenho de funções executivas são os seguintes:

- Que as retribuições sejam congruentes com uma gestão rigorosa dos riscos, sem propiciar uma assunção inadequada destes, e que estejam alinhadas com os interesses dos acionistas, fomentando a criação de valor a longo prazo.

- Que a retribuição fixa represente uma proporção significativa da compensação total.

- Que a retribuição variável recompense o desempenho atendendo o cumprimento dos objetivos da Sociedade e do Grupo.

- Que o pacote remunerativo global e sua estrutura sejam competitivos, facilitando a atração, retenção e uma remuneração adequada dos administradores.

- Tendo presente que, os componentes variáveis da remuneração total devem respeitar o limite de 200% dos componentes fixos, mediante deliberação da Assembleia Geral.

- Não se prevê a atribuição de planos de opções em 2026.

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

A remuneração variável de 2026 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 do *bónus anual/Pool de bonus*

disponível para o efeito, nos termos definidos na Política de Remunerações do Grupo SAM, com as devidas adaptações na sua secção 6.2.

Os objetivos gerais para o ano de 2026 seguem o modelo corporativo aplicável.

### **Pool Bónus - SAM**

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

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

KPIs

PAT+FEES

Gross Margin

Closing AUMS

NET Sales

**Pool de Bónus-** O objetivo deste plano de compensação é assegurar a correlação adequada entre os níveis de compensação resultantes e o desempenho da organização (à escala do Grupo, da unidade de negócio global e da unidade local (**SAM**)), incluindo no respeito à gestão de riscos e à solidez financeira. Trata-se também de instrumento que facilita o alinhamento da estratégia com a estratégia e cultura do Grupo e das suas unidades, bem como a comunicação e a motivação, de forma clara e transparente, tanto do que se pretende alcançar, como da forma de o concretizar. Por conseguinte, o plano *de bónus pool* é uma ferramenta útil para a correta execução da estratégia da **SAM**, ao coordenar e remunerar a concretização dos objetivos “macro” do Grupo e da SAM (definidos nos scorecards, tal como detalhado na Política de Rmunerações do Grupo) e dos objetivos “micro” (determinados ao nível dos beneficiários que participam nesses planos) de acordo com a Política de Gestão de Desempenho).

Existe uma pool bónus do Grupo que serve de referência para todos os planos de bónus, e, a partir daí, cada entidade pode ter um plano de bónus ajustado, sujeito à aprovação dos órgãos de gestão do Grupo.

O montante do pool bónus para um determinado ano é determinado com base (i) nos resultados do Grupo para determinado ano e os resultados da unidade de negócio nesse ano, e (ii) a compensação variável base dos beneficiários da **SAM** que participem na respetiva pool de bónus.

O desempenho do Grupo, das unidades de negócio globais e das entidades locais é medido com base em scorecards e está sujeito a um ajustamento geral

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.

### **(iii) Forma de pagamento**

A retribuição variável será paga 50% em numerário e 50% em unidades de participação ou ações dos OIC sob gestão, instrumentos indexados a ações ou instrumentos equivalentes, que não sejam

instrumentos do mercado monetário, com incentivos de efeito idêntico aos referidos (adiante “Instrumentos”), uma parte em 2027 e a outra parte diferida em três (3) anos:

a) 60% do prémio de desempenho de empresa será pago em 2027, em duas partes iguais e líquido de impostos, em numerário e em Instrumentos (**Montante de Pagamento Imediato**).

b) 40% será diferido por 3 (três) anos e será pago nos exercícios seguintes (**Montante Diferido**), em 3 (três) partes iguais, em 2028, 2029 e 2030. Em cada ano, o respetivo montante, será pago, líquido de impostos, metade em numerário, metade em Instrumentos, sem prejuízo ao modelo de Acordo abaixo descrito e ainda que sujeito às condições previstas na seção (iv) a seguir.

O prazo de diferimento do pagamento fixado em 3 (três) anos, atenta a natureza, dimensão e organização interna da **SAM**, visa precisamente alinhar a estratégia empresarial da Sociedade, os seus valores, objetivos e interesses, com os objetivos dos organismos de investimento coletivo por si geridos e respetivos participantes.

Para efeitos de definição concreta dos Instrumentos a atribuir, o Conselho de Administração deverá considerar:

- a) O conjunto dos OIC geridos pela Sociedade;
- b) A seleção dos OIC mais representativos, dentro de cada tipo, com base nos volumes relativos a cada um;
- c) A opção de cada beneficiário, de acordo com o seu próprio perfil de risco, devendo a escolha recair em, pelo menos, 3 (três) OIC da lista dos selecionados nos termos da alínea b) e não podendo a percentagem em cada um dos OIC escolhidos ser inferior a 20% (vinte por cento), tudo com o propósito de assegurar a diversificação.

Sem prejuízo, caso algum dos colaboradores da **SAM** venha a ser classificado como “Coletivo Identificado”, poderá ser aplicado o diferimento previsto no Grupo de 40 % ao longo de 4 anos e em ações do Grupo, ao invés do diferimento setorial. Atualmente, a SAM não tem colaboradores nesta situação.

Ficam expressamente proibidas as coberturas do valor dos “Instrumentos” recebidos nos períodos de diferimento e ficam sujeitas, até ao termo dos seus respetivos mandatos, à condição de manutenção na Sociedade (secção iv infra), até que o seu valor perfaça duas vezes o montante da remuneração total (sem prejuízo da possibilidade de alienação dos “Instrumentos” necessária ao pagamento de impostos resultantes do benefício inerente aos mesmos).

Os “Instrumentos” a entregar aos beneficiários ficam sujeitos a uma **política de retenção** considerada adequada, sempre no sentido do alinhamento dos incentivos com os interesses da **SAM**, dos OIC e Carteiras por si geridos e respetivos participantes, podendo a CMVM impor restrições aos tipos e estruturas dos Instrumentos ou proibir certos Instrumentos, consoante o mais apropriado.

De acordo com princípios corporativos em matéria de remunerações aplicáveis aos tomadores de riscos significativos, quaisquer “Instrumentos” 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 dos instrumentos, o participante não os possa vender ou utilizar estratégias de cobertura.

A Sociedade poderá formalizar com os Administradores executivos, por acordo escrito, o modelo de operacionalização da atribuição dos “Instrumentos” destinados ao pagamento em espécie da parte variável da remuneração de cada ano, no que respeita à parcela sujeita a diferimento e, por consequência, que deverá ser sucessivamente paga nos exercícios seguintes (Montante Diferido), sujeitando esse pagamento ao período de retenção e a ónus de intransmissibilidade /inalienabilidade previstos na presente Política.

Se aplicável, do referido acordo com os Administradores executivos deverá fazer constar que atribuição dos “Instrumentos” correspondentes à integralidade do valor apurado da retribuição variável e o depósito/registo desses Instrumentos a favor do respetivo beneficiário é condicional e, por consequência a efetivação do direito de crédito correspondente à retribuição variável sujeita a diferimento e a efetivação da titularidade e disponibilidade dos “Instrumentos” atribuídos, ficam sujeitas às seguintes condições de natureza resolutive: (i) manutenção/permanência na Sociedade/Grupo (com exceção das situações de reforma ou acordo específico quanto à manutenção do direito ao recebimento); (ii) Não verificação das cláusulas de *malus* e *clawback* aplicáveis, nos termos e condições da Política e da Política de Retribuição do Grupo; (iii) outras condições que se entendam adequadas. Caso alguma das condições referidas nas subalíneas (i) a (iii) se verifique até ao termo do prazo de diferimento, o Acordo se considera resolvido de imediato, podendo a Sociedade, em nome do beneficiário proceder, pelo valor que julgar conveniente, proceder ao resgate, de uma só vez ou parceladamente, dos “Instrumentos”, receber os respetivos produtos do resgate e deles dar quitação, fazendo o valor da respetiva liquidação financeira.

#### *(iv) Outras condições do prémio de desempenho de empresa*

Condições de permanência no Grupo, cláusulas *malus* e *clawback* aplicáveis:

O pagamento da remuneração variável diferida fica condicionado: a) à permanência do beneficiário no Grupo (exercício de funções) à data do processamento do pagamento (com exceção das situações de reforma ou acordo específico e concomitante à cessação do mandato/vinculo quanto à manutenção do direito ao recebimento) e, b) ao cumprimento das regras de deferimento e c) aos 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 faculdade de reduzir (*malus*), total ou parcialmente, o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não seja ainda um direito adquirido, bem como de reter no todo ou em parte remuneração variável cujo pagamento constitua um direito adquirido (*claw-back*), fica limitada a eventos extremamente significativos, devidamente identificados, nas quais as pessoas abrangidas tenham tido uma participação direta nos acontecimentos em causa.

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 coletivas.

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

#### 4.2. Membros Não Executivos do Conselho de Administração

O Conselho de Administração é atualmente composto por três membros não executivos.

Relativamente aos membros do Conselho de Administração que não exercem funções executivas, mas que integrem outras empresas do Grupo Santander, não há lugar a remuneração sendo a que recebem, proveniente do exercício de funções noutras sociedades.

Relativamente ao novo membro não Executivo do Conselho de Administração, a remuneração anual, de natureza fixa por referência aos serviços prestados à Sociedade, corresponderá ao montante e modalidade de pagamento que vier a ser deliberado em sede de Assembleia Geral.

#### 4.3. Membros do Conselho Fiscal

Os membros do Conselho Fiscal da **SAM** 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.

#### 4.4. 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.

#### 4.5. Responsáveis pela Gestão de Riscos, Controlo do Cumprimento e Auditoria interna e outros colaboradores que auferem remunerações elevadas e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco

##### 4.5.1. Responsável pela função de Gestão de Riscos e de 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 acionista.

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) Das diretrizes do Grupo decorre nomeadamente a forma como se processa a avaliação de desempenho, a realizar anualmente, pelo respetivo superior hierárquico. Sempre que este responsável esteja sujeito a um duplo reporte, a avaliação é também feita pelo responsável do Grupo pela área em causa;
- d) 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 relacionados com as funções que exercem, não estando diretamente dependente do desempenho das áreas de negócio;
- e) À cessação antecipada de contratos aplica-se o regime legal vigente em cada momento;
- f) 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.
- g) Tendo em conta o definido no Grupo, o valor da remuneração variável total não pode exceder o limite de 100% da sua remuneração fixa.

#### **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 componente fixa da retribuição 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 **SAM**.

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

#### **B) Remuneração Variável**

A remuneração da atual responsável das funções de Gestão de Riscos e Compliance comporta uma componente variável, de atribuição não garantida, sendo aplicáveis as disposições supra referidas quanto à remuneração variável dos **Membros Executivos do Conselho de Administração** - subalíneas 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), na aplicação do princípio da proporcionalidade, reserva a possibilidade de, relativamente às funções de controlo, não sujeitar o pagamento a 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.

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.

#### 4.5.2 Função de Auditoria Interna

O responsável pela função Auditoria Interna auferirá as remunerações definidas pelo Grupo Santander, nos termos da respetiva *Política de Remuneração dos dirigentes com responsabilidades na assunção de riscos ou com funções de controlo*.

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

### 5. 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 2025, não foram pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais.

Não é previsível que, durante o ano 2026, venham a ser pagas quaisquer indemnizações por cessação antecipada de funções dos titulares de órgão sociais.

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

Da remuneração variável de 2022, foi paga em 2026, a terceira tranche da remuneração variável, que neste ano, foi diferida por 4 anos.

Da remuneração variável de 2023, foi paga em 2026, segunda tranche da remuneração variável diferida por 3 anos.

Da remuneração variável de 2024, foi paga em 2026, a primeira tranche da remuneração variável diferida por 3 anos.

Da remuneração de 2025, foi paga a parte imediata deste prémio. À parte diferida será aplicado o período de diferimento de 3 (três) anos.

## 7. 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.

## 8. Avaliação do Desempenho

A avaliação do desempenho deve processar-se num quadro plurianual adequado à duração dos OIC sob gestão da **SAM**, assegurando que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes de remuneração dependentes desse desempenho seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração a política de reembolso dos OIC por si geridos e os respetivos riscos de investimento.

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

## 9. Comité de Remunerações

A **SAM** não constituiu Comité de Remunerações, 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.

## 10. Cumprimento da Política de Remuneração

A presente Política de Remuneração foi elaborada de acordo com o disposto no RGA.

Desta forma, a determinação da remuneração total dos membros do Conselho de Administração e responsáveis pelas funções de Gestão de Riscos e de *Compliance*, composta por parte fixa e parte variável, bem como a articulação destas duas componentes, tal como descrito supra, permitem concluir pela adoção, na generalidade, das regras constantes da legislação em vigor.

## 11. Conflito de Interesses

O *Código Geral de Conduta* adotado na **SAM**, estabelece uma regulação específica, referente a potenciais situações de Conflitos de Interesses, inclusivamente relacionados com operações por conta própria realizadas pelas *Pessoas Sujeitas*, definindo ainda as 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 **SAM** 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 **SAM** 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 **SAM** e seus colaboradores.

## 12. 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 **SAM** publica informação relativa à Política de Remunerações e respetiva coerência com a integração de riscos de sustentabilidade, disponível em

<https://www.santanderassetmanagement.pt/sobre-nos/informacao-corporativa>

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 **SAM** esta consciente que certas atividades de investimento podem causar impactos adversos na sustentabilidade e procura minimizá-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.santanderassetmanagement.pt/sobre-nos/informacao-corporativa>

## 13. Aprovação

A Política de Remuneração é aprovada em Conselho de Administração e pela Assembleia Geral da Sociedade.

Conforme aplicável, a definição das remunerações dos membros não executivos do Conselho de Administração e dos membros do Conselho Fiscal é deliberada, anualmente, em sede de Assembleia Geral.

## 14. Revisão e Acompanhamento da Política

O Conselho Fiscal aprova e revê periodicamente os princípios gerais da presente Política, apresentando parecer-proposta em sede de Assembleia Geral, sendo ainda responsável pela fiscalização da sua implementação.

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

Para realização da avaliação independente prevista no parágrafo anterior, o Conselho Fiscal poderá recorrer a consultores externos.

Cumpra ao Conselho Fiscal subscrever o relatório de avaliação com o objetivo de verificação do cumprimento da Política de Remunerações aprovada e das práticas de remuneração levadas a cabo pela Sociedade. A avaliação do relatório do Conselho Fiscal é anualmente apresentada ao Conselho de Administração e os resultados serão apresentados ao acionista único em Assembleia Geral.

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

O Conselho Fiscal deverá elaborar um relatório com os resultados dessa avaliação, o qual deve, designadamente, identificar as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

Anualmente, o Conselho de Administração elabora um relatório com os resultados da avaliação, o qual deve, designadamente, identificar as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

## 15. Comunicação e Divulgação

Após aprovação, o Departamento de Riscos & Compliance procede à divulgação interna da presente *Política*, fazendo-a circular pela estrutura orgânica da **SAM** e Colaboradores envolvidos.

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

O Departamento de Riscos & *Compliance*, a solicitação do Conselho de Administração da **SAM**, envia anualmente a Política aprovada à CMVM.

## 16. 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 a partir da data da respetiva aprovação, sem prejuízo de ulteriores alterações.

## 17. Controlo de Versões

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	Mai 2020

V.6.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal	Maio 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	RH/CA	Conselho Fiscal	Maio 2024
V010.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal/Conselho de Administração	15 de Maio 2025
V.11.0	Atualização	RH/CA	Conselho Fiscal/Conselho de Administração	12.05.2026

INFORMAÇÕES AOS DESTINATÁRIOS: As informações contidas no documento podem ser confidenciais, legalmente privilegiadas, ou ter de outra forma protegida a sua divulgação, sendo exclusivamente para o uso do(s) seu(s) destinatário(s).

Este documento foi preparado pela Santander Asset Management, SGOIC, S.A., com sede na Rua da Mesquita, n.º 6 – 1070-238 Lisboa – Portugal - Tel: 210524000. Capital Social: € 1.167.358,00 – NUIPC: 502 330 597.

A Santander Asset Management, SGOIC, S.A., não assegura que toda a informação esteja correta ou completa e não deve ser tomada como tal.

Todas as remissões e referências legais constituem enquadramento válido na presente data e estão sujeitas a alterações. A descrição do regime legal contida no documento, não dispensa a consulta da legislação em vigor sobre a matéria, nem constitui garantia de que tal informação se mantenha inalterada

A Santander Asset Management, SGOIC, S.A. pode alterar o documento a qualquer momento.

Este documento não pode ser reproduzido, distribuído ou publicado por qualquer destinatário para qualquer fim.

A Santander Asset Management, SGOIC, S.A. encontra-se registada na CMVM e está autorizada a exercer a atividade de intermediação financeira.

Informações disponíveis na área institucional do site: <https://www.santanderassetmanagement.pt/>

© Santander Asset Management, SGOIC, S.A. - Todos os direitos reservados.