

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES COM FUNÇÕES DE CONTROLO OU COM RESPONSABILIDADE NA ASSUNÇÃO DE RISCOS, DO BANCO SANTANDER CONSUMER PORTUGAL, S.A.

Tendo em vista o cumprimento (i) dos artigos 115.º-C e seguintes do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 289/98, de 31 de Dezembro, na sua redação atual (o “**RGIC**”); (ii) da Diretiva 2013/36/EU, relativa à atividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito e empresas de investimento (a “**Diretiva Bancária**”); (iii) do Regulamento Delegado 604/2014/EU, que complementa a Diretiva Bancária no que diz respeito às normas técnicas de regulamentação para efeitos dos critérios qualitativos e quantitativo adequados para identificar as categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco das instituições de crédito (o “**Regulamento Delegado**”); (iv) das Orientações da Autoridade Bancária Europeia em matéria de remuneração; e (v) do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, é divulgada a política de remuneração (a “**Política de Remuneração**”) dos trabalhadores que, não sendo membros dos órgãos de administração ou de fiscalização do Banco Santander Consumer Portugal, S.A. (o “**Banco**”), exercem a sua atividade profissional no âmbito das funções previstas no n.º 2 do artigo 115.º-C do RGIC (os “**Dirigentes**”).

I. Aprovação

1. A aprovação da Política de Remuneração é da competência do Conselho de Administração, no exercício de competência delegável na respetiva Comissão Executiva, e com parecer favorável prévio do Comité de Nomeações e Remunerações.
2. A Política de Remuneração do Banco integra a Política de Remuneração do Grupo Santander dirigida a todos os seus colaboradores, e que estabelece os princípios fundamentais referentes ao pagamento de remunerações, fixas ou variáveis.
3. A Política de Remuneração do Grupo Santander é aplicável a todas as filiais, entre as quais se encontra o Banco, tendo já o Conselho de Administração aderido formalmente à referida Política de Remuneração.
4. As remunerações dos Dirigentes encontram-se ainda sujeitas a aprovação ao nível da Divisão do Santander Consumer Finance e do Grupo Santander.
5. Na sua definição participa a Direção de Recursos Humanos do Banco e as áreas de Assessoria Jurídica e de Compliance, da Direção de Legal e Compliance, e de Riscos, da Direção de Riscos e Recuperação, assegurando que as remunerações refletem o perfil de risco e os objetivos de longo prazo do Banco e do Grupo Santander e, bem assim, se mostram conformes com as normas legais e regulamentares, os princípios e as recomendações nacionais e internacionais aplicáveis.

II. Objetivos e princípios gerais

1. Estando a política remuneratória a seguir necessária e fortemente integrada na política de remunerações do Grupo Santander, importa referir o contexto extremamente competitivo em que se desenvolve a atividade deste e a circunstância da 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 na organização.
2. As práticas remuneratórias do Grupo Santander deverão sempre ser alinhadas com os interesses dos seus acionistas, colaboradores, clientes e da sociedade e, em particular, promover as boas condutas. O Grupo Santander assegura, através da sua Política de Remunerações, que as políticas de retribuição promovam e sejam coerentes com uma sólida e eficaz gestão de riscos e com a manutenção de uma base sólida de capital.
 3. Estas são as premissas que determinam, de forma geral, a política de remuneração do Grupo Santander e que permitem atrair e reter os talentos na organização, tendo presente o âmbito global do mercado em que opera.
 4. A definição da Política de Remuneração tem em vista os seguintes objetivos:
 - (i) Assegurar que a remuneração total e a respetiva estrutura (constituída pelas diferentes componentes de curto e médio prazo) são competitivas com a prática do sector financeiro internacional, e coerentes com a filosofia de liderança do Grupo;
 - (ii) Manter uma componente fixa relevante e equilibrada face à componente variável, a qual se encontra indexada à concretização de objetivos concretos, quantitativos e qualitativos, quantificáveis e alinhados com os interesses dos acionistas de médio e longo prazo.
 5. Os princípios gerais orientadores da Política de Remuneração e, conseqüentemente, da fixação das remunerações, têm sido e devem ser os seguintes:
 - (i) Simplicidade, clareza, transparência e alinhamento com a cultura do Banco, tendo igualmente em conta o Grupo em que se insere;
 - (ii) Consistência com uma gestão e controlo de risco eficazes para evitar a exposição excessiva ao risco e a conflitos de interesses (designadamente em funções de controlo), por um lado, e procurando a coerência com os objetivos, valores e interesses de longo prazo do Banco, cuja capacidade de reforço da base de fundos próprios se preserva, e dos seus colaboradores, assim como dos interesses dos seus clientes e investidores, por outro;
 - (iii) Competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado e a equidade, sendo que a prática remuneratória assenta em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
 - (iv) Alinhamento com as melhores práticas e tendências recentes no sector financeiro, a nível nacional e internacional, com o objetivo último de desincentivar a exposição a riscos excessivos e promover a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados positivos, nomeadamente através: a) da criação de limites máximos para as componentes da remuneração, que devem ser equilibradas entre si; e b) do pagamento e do diferimento no tempo de uma parcela da remuneração variável, que pode ser paga em instrumentos financeiros, cuja atribuição depende dos critérios de elegibilidade do Grupo em cada ano;
 - (v) Apuramento da remuneração variável individual considerando o desempenho do Banco, bem como a avaliação da prestação individual, com base em critérios de natureza financeira e não financeira, de acordo com as funções e o nível de

responsabilidade, assim como dos resultados do Banco, também por comparação com outras entidades internacionais do sector;

- (vi) Para os colaboradores que exerçam funções de controlo, 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 relacionados com as funções que exercem, não estando dependente do desempenho das áreas de negócio;
- (vii) Sujeição da cessação antecipada de contratos ao regime legal vigente em cada momento;
- (viii) 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.

III. Atualização e revisão

1. A Política de Remuneração vigora por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão, bem como da avaliação anual a realizar nos termos deste ponto III.
2. A Política de Remuneração é objeto de atualização anual, sempre que considerado adequado ou necessário, de modo a assegurar, a todo o tempo, o cumprimento dos objetivos e requisitos constantes da política de remuneração do Grupo Santander e da legislação e regulamentação aplicáveis.
3. Para os efeitos do número 2, compete ao Comité de Nomeações e Remunerações:
 - (i) Promover a avaliação anual da aplicação da Política de Remuneração;
 - (ii) Identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento consideradas adequadas.

IV. Âmbito de Aplicação

1. A Política de Remuneração é aplicável aos Dirigentes do Banco, considerando-se como tais, de acordo com o disposto no artigo 115.º-C, n.º 2 do RGIC:
 - (i) Os responsáveis pela assunção de riscos;
 - (ii) Os responsáveis pelas funções de controlo;
 - (iii) Os colaboradores que ocupem cargos de direção de topo;
 - (iv) Os colaboradores que cumpram os seguintes requisitos:
 - (a) Tenham o mesmo escalão de remuneração que os membros do órgão de administração ou de fiscalização do Banco, ou que os colaboradores descritos nos pontos 1.(i) a (iii); e

- (b) Desempenhem atividades profissionais com um impacto material no perfil de risco do Banco, tal como aferido de acordo com os requisitos qualitativos ou quantitativos previstos no Regulamento Delegado.
- 2. Integram a categoria de responsáveis pela assunção de riscos descritos no ponto 1.(i) os colaboradores cujas funções envolvam a tomada de decisões de assunção de riscos e os que participam na avaliação do risco de crédito, tendo por base o exercício de avaliação anual das categorias de funções com impacto material no perfil de risco do Banco de acordo com as *Guidelines* do Grupo – *Material Risk Takers* e regulamentação em vigor.
- 3. Integram a categoria de responsáveis pelas funções de controlo descritos no ponto 1.(ii) os colaboradores responsáveis por funções de conformidade com o cumprimento das obrigações legais e dos deveres a que o Banco se encontra sujeito, de gestão de riscos e de auditoria interna previstas no Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.
- 4. Incluem-se na categoria de cargos de direção de topo descrita no ponto 1.(iii) os colaboradores que, não se enquadrando nas categorias anteriores, exercem funções executivas no Banco, sendo responsáveis, perante o Conselho de Administração, pela gestão corrente da instituição.
- 5. São subsumíveis à categoria descrita no ponto 1.(iv) os colaboradores que, tendo o mesmo escalão de remuneração que os colaboradores descritos nos pontos 1.(i) a (iii), também desempenham atividades profissionais com um impacto material no perfil de risco do Banco, de acordo com os critérios qualitativos ou quantitativos previstos no Regulamento Delegado 604/2014/EU.

V. Aplicação dos critérios quantitativos e qualitativos

- 1. Para a verificação dos critérios quantitativos é considerado o valor total da Remuneração Fixa paga no exercício imediatamente anterior e o montante total da Remuneração Variável atribuída pelo desempenho nesse mesmo exercício de referência.
- 2. Os membros do pessoal que são abrangidos ou são suscetíveis de serem abrangidos pelos critérios qualitativos durante um período mínimo de 3 meses num exercício financeiro são tratados como Dirigentes.

VI. Processo de identificação e aprovação dos Dirigentes

O processo de identificação dos Dirigentes é realizado localmente de acordo com as orientações elaboradas e definidas periodicamente pelo Grupo Santander, e tendo em consideração o cumprimento da legislação, regulamentação e orientações em vigor sobre esta matéria.

VII. O processo de avaliação de desempenho

A avaliação é realizada anualmente pelo Presidente da Comissão Executiva. Sempre que os Dirigentes estejam sujeitos a obrigação de duplo reporte, a avaliação é também feita pelo(s) responsável(eis) da Divisão do Santander Consumer Finance pela área em causa.

VIII. Estrutura da remuneração e rácio entre a componente fixa e variável

1. A remuneração dos Dirigentes integra uma componente de Remuneração Fixa e, quando assim seja decidido, uma componente de Remuneração Variável, de atribuição não garantida.
2. 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 100% admitindo-se, a título excecional, um rácio de até 200%, mediante prévia aprovação pela assembleia geral de acionistas do Banco Santander, S.A., bem como da Assembleia Geral do Banco, sendo que em nenhum caso, poderá exceder os 100% da remuneração fixa quando se tratem de Dirigentes com funções de controlo.

IX. Retribuição Fixa

1. A Retribuição Fixa é determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo Santander, os resultados do Banco, a experiência profissional relevante do Dirigente, o conteúdo funcional e responsabilidade organizacional assumida, a respetiva avaliação de desempenho e referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões e, bem assim a sustentabilidade e riscos específicos do Banco.
2. O montante da Retribuição Fixa é suficientemente elevado para assegurar que a redução da Remuneração Variável pode ser total.
3. A Retribuição Fixa é composta pela retribuição base, sendo que alguns Dirigentes auferem retribuição especial por isenção de horário de trabalho, e é paga 14 vezes ao ano.
4. A remuneração das funções de controlo assenta primordialmente na componente fixa da remuneração, não estando dependente do desempenho das áreas de negócio.
5. A Retribuição Fixa dos Dirigentes tem os limites de referência que forem fixados anualmente pelo Conselho de Administração.

X. Remuneração variável – regras aplicáveis

1. Como elemento da remuneração variável, estabelece-se um prémio de desempenho, 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, ou outros instrumentos financeiros.

2. Em função da aplicação das orientações e política do Grupo relativamente a estas matérias à Divisão do Santander Consumer Finance, a remuneração de todos ou alguns dos Dirigentes poderá comportar uma componente variável, incluindo um elemento anual e um elemento plurianual, ambos de atribuição não garantida.
3. Não poderá ser concedida Remuneração Variável garantida, exceto quando esteja em causa a contratação de um novo Dirigente, sendo que, em qualquer caso, a Remuneração Variável garantida só poderá ser aplicável ao primeiro ano de exercício de funções e só será devida se se verificar a existência de uma base de capital sólida e forte no Banco.
4. A remuneração variável é adequadamente equilibrada face à remuneração fixa e não pode exceder 5% dos lucros de exercício, assim preservando a capacidade do Banco para reforçar os respetivos fundos próprios.
5. A Remuneração Variável pode não ser atribuída em casos excecionais, designadamente, se a sua atribuição limitar a capacidade do Banco de reforçar a base de fundos próprios, sendo que, em qualquer caso, a decisão sobre a atribuição da Remuneração Variável terá sempre em consideração todos os tipos de riscos atuais e futuros do Banco.
6. No caso de serem imputados ao Banco, 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.
7. A totalidade da componente variável, incluindo tanto o elemento de atribuição anual como o elemento de atribuição plurianual, estão sujeitas às condições de permanência, cláusulas de redução (*malus*) ou de reversão (*clawback*).

A aplicação de *malus* e/ou *clawback* é iniciada quando se verificarem, pelo menos, um dos seguintes fatores:

- (i) Caso a instituição e/ou a unidade de negócios seja subsequentemente afetada por uma desaceleração significativa no respetivo desempenho financeiro (e.g. indicadores específicos de negócios);
- (ii) Caso a instituição e/ou a unidade de negócios onde o colaborador identificado trabalhe seja afetada por falha significativa na gestão de riscos;
- (iii) Aumentos significativos nos fundos próprios económicos ou regulatórios de base da instituição ou unidade de negócios;
- (iv) Quaisquer sanções regulatórias para as quais tenha contribuído o colaborador identificado;
- (v) Prova de má conduta do, ou erro grave cometido pelo colaborador do quadro (e.g. violação do código de conduta ou outros regulamentos internos, especialmente os relacionados com riscos).

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 (*clawback*), fica limitada a eventos extremamente significativos, devidamente identificados, nas quais as pessoas abrangidas tenham tido uma participação direta nos acontecimentos identificados.

8. O processo de aplicação dos mecanismos de redução e de reversão é da competência do Conselho de Administração, sem prejuízo do cumprimento das formalidades prévias vigentes na Divisão do Santander Consumer e no Grupo Santander.

XI. Determinação da Remuneração variável anual

1. O processo de determinação da Remuneração Variável tem em conta os objetivos quantitativos e qualitativos, quer seja do Banco, quer seja de caráter individual, bem como os respetivos indicadores previstos no Plano Estratégico que são definidos anualmente pelo Grupo e pela Divisão do Santander Consumer Finance.
2. A ponderação da consecução dos objetivos estratégicos definidos pelo e para o Banco, 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 do Banco e dos seus acionistas.
3. A determinação do valor do prémio de desempenho definido pelo banco tem por base critérios do Grupo Santander e da divisão Santander Consumer Finance.
4. Os critérios de determinação do valor do prémio de desempenho são os seguintes:
 - 4.1. Desempenho da Unidade do Banco:
 - (a) Critérios quantitativos definidos para a Unidade - os quais são avaliados em relação a objetivos predefinidos. Se o resultado de um critério for menor que 75% do objetivo o atingimento do mesmo será zero (algumas métricas podem estar sujeitas a limites específicos);
 - (b) Critérios qualitativos ligados à forma como os resultados quantitativos foram atingidos e cuja avaliação da Unidade, apoiada por evidências claras, podem potenciar o resultado obtido em (a) em 25% para cima ou para baixo
 - 4.2. Desempenho do Grupo: a avaliação do Desempenho do Grupo tem também em consideração critérios quantitativos e qualitativos. Este desempenho será considerado em conjunto com o desempenho da unidade de forma ponderada. O objetivo desta avaliação é refletir que a estratégia do Grupo assenta cada vez mais em plataformas globais baseadas na estreita colaboração entre todos os intervenientes do Grupo.
 - 4.3. Ajuste por Riscos e Controlo: este ajuste pode ocorrer caso exista falhas materialmente relevantes ao nível do risco global e do ambiente de controlo da unidade. É proposto com base em avaliações feitas pelas funções de risco, auditoria e compliance e aplicado pela Divisão do Santander Consumer à sua unidade em Portugal. Os fatores que desencadeiam estas recomendações podem ser internos ou externos (por exemplo, maus resultados em avaliações realizadas por entidades supervisoras ou funções de controlo) e podem dar lugar a ajustes negativos ou positivos. Este ajuste será decidido anualmente e aplicado diretamente ao *Bonus Pool* em termos percentuais ou através de uma quantia fixa.
 - 4.4. Ajuste excecional: pode ser aplicado um ajuste extraordinário por decisão do Conselho de Administração a fim de refletir circunstâncias extremas, como sendo desastres naturais, condições macroeconómicas adversas, contribuições

extraordinárias para o Grupo, etc. Este ajuste deve ser apoiado por evidências e incluir comentários das funções de controlo. Este ajuste pode ser aplicado através de um aumento ou redução direta no *Bonus Pool* em termos percentuais ou através de uma quantia fixa.

4.5 Desempenho Individual do Dirigente:

- (a) Critérios quantitativos que assumem um peso de 50%, que se traduzem em objetivos individuais diretamente ligados à função desempenhada;
- (b) Critério de Gestão de Risco que assume um peso de 10%;
- (c) Critérios qualitativos que assumem um peso de 40% distribuídos por métricas relativas ao desenvolvimento de competências.

5. O pagamento do prémio de desempenho é diferido em 40% do seu valor pelo período mínimo de 3 anos a contar da respetiva atribuição; reservando-se o Banco (através dos seus órgãos competentes, e numa lógica de congruência dentro do Grupo, com aprovação por este último) a possibilidade de não aplicar tal diferimento justificado pelo princípio da proporcionalidade. É neste enquadramento que a política de remuneração do Grupo Santander para os “tomadores de riscos significativos” define que, a quem seja concedida uma compensação variável anual que não exceda um total de 50.000 Euros, exclui-se a aplicação do esquema de diferimento acima descrito.

Na circunstância do prémio ser pago de forma diferida:

(i) O valor da parte não diferida é pago, metade em ações, ou outros instrumentos financeiros, e metade em dinheiro;

(ii) Metade do montante do diferimento é pago em ações e outra metade em dinheiro, sendo o pagamento desta parte feito em três parcelas, durante os três anos subsequentes, em função do montante, ficando dependente da não ocorrência das cláusulas de *malus* descritas no ponto X.7;

6. A Remuneração Variável dos Dirigentes responsáveis pelas funções de risco e de controlo depende apenas da avaliação do desempenho individual e da realização dos objetivos associados às suas funções e dos resultados globais do Banco, avaliados tendo em conta fatores como os resultados das auditorias, condenação do Banco em processos contraordenacionais ou judiciais e desempenho global do Banco, não estando condicionada pelo desempenho das unidades de estrutura que controlem.

XII. Remuneração variável plurianual

1. Como elemento da remuneração variável plurianual, o Grupo Santander poderá fixar um Incentivo de Longo Prazo (“ILP”), assente em métricas relacionadas com objetivos de risco e capital ou outros, tendo um vínculo claro com a perspetiva de criação de valor a longo prazo para o acionista, desde que se assegure que há uma sólida base de capital, suportada pelo desempenho do Grupo no exercício correspondente. A ocorrer a fixação de um plano desta natureza o mesmo será apreciado e aprovado nos competentes Órgãos de Administração do banco.

2. O valor previsto será diferido integralmente por 3 anos e a sua atribuição e valor estarão vinculados ao cumprimento de determinados objetivos definidos para o período (os “**Objetivos Plurianuais**”), e às restantes condições do plano.
3. A determinação concreta da atribuição do ILP será feita pelo banco, sem prejuízo do cumprimento das formalidades prévias vigentes no âmbito da Política do Grupo Santander e da Divisão do Santander Consumer Finance de acordo com os critérios aplicáveis no quadro do Grupo.
4. A atribuição do ILP não poderá em nenhuma circunstância implicar que as componentes variáveis da remuneração sejam superiores a 100% da componente fixa da remuneração, admitindo-se, a título excecional um rácio de até 200%, desde que previamente aprovado pela assembleia de acionistas do Banco Santander, S.A. e pela Assembleia Geral do Banco, sendo que em nenhum caso, poderá exceder os 100% da remuneração fixa quando se tratem de Dirigentes com funções de controlo, ficando ainda dependente da não ocorrência das cláusulas de *malus* descritas no ponto X. 7.
5. No limite, pode não haver lugar a atribuição de quaisquer ações.
6. As ações atribuídas no âmbito do ILP não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam sujeitas a condição de manutenção pelo prazo de um ano a contar da data da sua atribuição, (sem prejuízo da possibilidade da alienação de ações necessária ao pagamento de impostos decorrentes do benefício inerente a essas ações).

XIII. Benefícios

1. A atribuição dos benefícios é feita de modo a assegurar a compatibilidade com a estratégia empresarial, os objetivos, os valores e os interesses a longo prazo do Banco.
2. Poderão ser atribuídos benefícios aos Dirigentes como por exemplo: (i) seguro de saúde; (ii) seguro de vida; e (iii) comparticipação pelo Banco do custo correspondente à diferença entre a taxa de juro praticada no mercado pela concessão de crédito à habitação e a que é cobrada por crédito da mesma natureza concedido a trabalhadores nos termos da regulamentação coletiva do sector bancário.

XIV. Cessação de funções

1. O Conselho de Administração será competente para decidir a atribuição de indemnizações por cessação de funções de Dirigentes, de modo a assegurar que as mesmas são proporcionais e compatíveis com o seu desempenho no Banco.
2. As indemnizações por cessação antecipada de funções reger-se-ão pela legislação em vigor a cada momento.

Lisboa, 22 de fevereiro de 2021