

## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO 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) das Orientações da Autoridade Bancária Europeia em matéria de remuneração; e (iv) do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, é divulgada a política de remuneração (a “**Política de Remuneração**”) dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal do Banco Santander Consumer Portugal, S.A. (o “**Banco**”).

### **I. Aprovação**

1. A aprovação da Política de Remuneração é da competência da Assembleia Geral, mediante proposta 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 encontram-se 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 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 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 e que lidera a 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 Política, 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, em especial dos administradores executivos, 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, médio e longo prazo) são competitivas com a prática do sector financeiro internacional e coerentes com a filosofia de liderança do Grupo;
  - (ii) 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 de médio e longo prazo;
  - (iii) 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.
5. Os princípios gerais orientadores da Política de Remuneração, e consequentemente 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, 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.g. limitação estatutária a que a Remuneração Variável exceda 5% dos lucros do exercício); e b) do pagamento e do diferimento no tempo de uma parcela da remuneração variável, que pode ser paga em instrumentos financeiros, cuja aplicação 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) Sujeição da cessação antecipada de contratos ao regime legal vigente em cada momento;
- (vii) 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**

A Política de Remuneração é aplicável aos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco, de acordo com o disposto no artigo 115.º-C, n.º 2, alínea a) do RGIC.

### **V. O processo de avaliação de desempenho**

A política de remuneração dos titulares dos órgãos sociais enquadra-se nas diretrizes do Grupo, das quais decorre nomeadamente a forma como se processa a avaliação de desempenho dos administradores executivos.

A avaliação de desempenho está assente em (i) critérios quantitativos que assumem um peso de 50%, relativos a objetivos individuais diretamente ligados à função desempenhada e (ii) 10% que diz respeito a um objetivo de gestão de risco; e (iii) critérios qualitativos que assumem um peso de 40% distribuídos por métricas relativas ao desenvolvimento de competências.

## **VI. Estrutura da remuneração e rácio entre a componente fixa e variável**

1. Os membros do órgão de fiscalização auferem apenas remuneração fixa, cujo montante é determinado em linha com os critérios e práticas utilizados nas restantes sociedades do Grupo, atenta a dimensão do negócio e do mercado em Portugal.
2. Os membros não executivos do órgão de administração auferem apenas uma remuneração fixa e a remuneração dos membros executivos do órgão de administração integra uma componente de Remuneração Fixa e, se assim for decidido, poderá também integrar uma componente de Remuneração Variável, não garantida.
3. 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, em cumprimento das regras de quórum constitutivo e deliberativo previstas na lei sendo que em nenhum caso, poderá exceder os 100% da remuneração fixa quando se tratem de membros com responsabilidade sobre funções de controlo.

## **VII. Retribuição Fixa**

1. A Retribuição Fixa dos administradores executivos é determinada tendo em conta os critérios utilizados no Grupo, os resultados do Banco, a respetiva experiência profissional, a respetiva avaliação de desempenho e as referências do mercado, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões e, bem assim, a sustentabilidade e risco específicos da instituição.
2. A Retribuição Fixa dos administradores executivos tem os limites que forem fixados anualmente pelo Comité de Nomeações e Remunerações e é paga 14 vezes ao ano.
3. A remuneração deste coletivo compreende ainda a atribuição de um complemento de carácter regular pago 14 vezes no ano e que assumem os valores que forem fixados anualmente pelo Comité de Nomeações e Remunerações.
4. É assegurado equilíbrio entre a Remuneração Fixa e a Remuneração Variável.

## **VIII. 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..
2. Em função da aplicação das orientações e política do Grupo relativamente a estas matérias à Divisão do Santander Consumer Finance, para além de uma componente de Remuneração Fixa, a remuneração dos membros executivos do órgão de

administração poderá também integrar uma componente de Remuneração Variável, de atribuição não garantida, visando equilíbrio entre o curto e o médio prazo.

3. Não poderá ser concedida Remuneração Variável garantida, exceto quando esteja em causa a nomeação de um novo membro estatutário, 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 e cláusulas de redução (*malus*) ou reversão (*clawback*).

A aplicação de *malus* e/ou *clawback* é iniciada quando se verificarem, pelo menos, uma das seguintes circunstâncias:

- (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 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.

## **IX. Determinação da Remuneração variável anual**

1. 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.
2. O valor final do prémio de desempenho é determinado no início de cada exercício seguinte ao do desempenho de funções, sobre uma base de valor de referência em função do cumprimento dos objetivos de curto prazo.
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 de acordo com os critérios e métricas referidas no ponto V. desta Política.
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, ou outros instrumentos financeiros, 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 VIII.7;
6. As ações atribuídas aos membros da Comissão Executiva não beneficiam de qualquer contrato de cobertura de risco e ficam, até ao termo dos seus respetivos mandatos, sujeitas a condição de manutenção pelo prazo que, no mínimo, é de 12 meses a contar da data da sua atribuição, (sem prejuízo da possibilidade de alienação de ações necessária ao pagamento de impostos resultantes do benefício inerente a essas mesmas ações).

## **X. Remuneração variável plurianual**

1. Como elemento da remuneração variável plurianual, o Grupo Santander poderá fixar um Incentivo de Longo Prazo individual (“**ILP**”), baseado em métricas de longo prazo, 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 membros com responsabilidade sobre funções de controlo, ficando ainda dependente da não ocorrência das cláusulas de *malus* descritas no ponto VIII.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, até ao termo dos mandatos dos respetivos beneficiários, sujeitas a condição de manutenção até que o seu valor perfaça duas vezes o montante da remuneração total (sem prejuízo da possibilidade da alienação de ações necessária ao pagamento de impostos decorrentes do benefício inerente a essas ações).

## **XI. 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 como por exemplo: (i) seguro de saúde; (ii) seguro de vida; (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; e (iv) quaisquer outros benefícios que resultem da regulamentação coletiva do setor bancário.

## **XII. Cessação de funções**

1. O Conselho de Administração será competente para decidir a atribuição de indemnizações por cessação de funções dos membros dos órgãos de administração, assegurando 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